

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SMK AL MUNAWAROH CILACAP**



Oleh :

NADILA KHARISMA PUTRI

NIM 19612011035

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL- GHAZALI

CILACAP

2026

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SMK AL MUNAWAROH CILACAP**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

Strata Satu (1) Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen

Oleh :

NADILA KHARISMA PUTRI

NIM 19612011035

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI

CILACAP

2026

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SMK AL MUNAWAROH CILACAP**

Oleh :

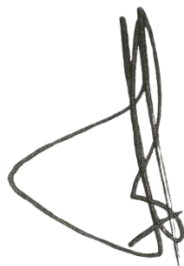
NADILA KHARISMA PUTRI

NIM 19612011035

Disetujui untuk

Ujian Skripsi pada tanggal :

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M

NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Priyo Anggoro, M.M

NIDN. 0604108401

SKRIPSI
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SMK AL MUNAWWARAH CILACAP

Oleh :

Nadila Kharisma Putri

19612011035

Disetujui dan Disahkan

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. <u>Dr.Dina Prasetyaningrum,M.M</u>
NIDN. 0619129101 | Pembimbing I/
Penguji I |
| 2. <u>Hatta Setiabudhi,M.Ak</u>
NIDN. 0631128201 | Penguji II |


(.....)


(.....)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap



Hatta Setiabudhi, M.Ak.

NIDN. 0631128201

NOTA KONSULTAN

Hal : Naskah Skripsi Nadila Kharisma Putri

Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas
Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama
Al – Ghazali Cilacap
Di- Cilacap

Assalamu’alaikum Wr.Wb.

Setelah Membaca, mengkoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Nadila Kharisma Putri
NIM : 19612011035
Fakultas/Prodi : Ekonomi/ Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwarah Cilacap

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar Strata Satu (S1).

Wassalamu’alaikum Wr.Wb.

Cilacap, 11 Agustus 2026

Konsultan



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M

NIDN.0619129101

NOTA PEMBIMBING

Kepada

Yth Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama

Al Ghazali Cilacap

Di-Cilacap

Assalamualaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penyusun skripsi dari:

Nama : Nadila Kharisma Putri

Nim : 19612011035

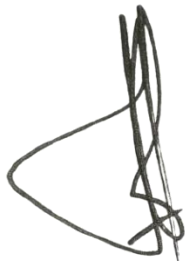
Fakultas : Ekonomi

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwarah Cilacap.

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan ke sidang Munaqosah. Bersama ini kami kirimkan skripsi tersebut, semoga segera dimunaqosahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih Wassalamu'alaikum wr.wb.

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M

NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Priyo Anggoro, M.M

NIDN. 0604108401

LEMBAR PENGESAHAN

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **NADILA KHARISMA PUTRI**
NIM : 19612011035
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwarah Cilacap

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Jum'at, 7 Agustus 2026

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 7 Agustus 2026

Dewan Sidang

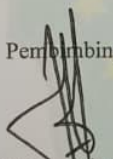
Ketua


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

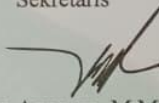
Penguji 1


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

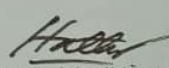
Pembimbing


Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.
NIDN. 0619129101

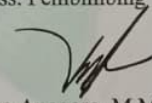
Sekretaris


Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Penguji 2

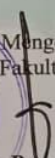

Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Ass. Pembimbing


Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sv.
NIK. 41 230714 160

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nadila Kharisma Putri

NIM : 19612011035

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari bukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 04 Agustus 2026



Nadila Kharisma Putri

19612011035

HALAMAN PERSEMBAHAN

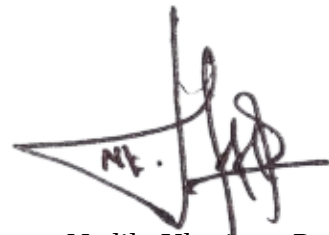
Alhamdulillah Tsumma Alhamdulillah, betapa Maha baiknya Alloh SWT terhadap saya, sehingga atas Rahmat hidayah dan pertolongannya terselesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Dan skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Sutarno Saputra & Ibu Tuti Awati yang telah memberikan kasih sayang, doa, semangat serta selalu mendukung saya untuk tetap semangat dalam menjalani hidup sesuai dengan cita-cita saya dengan memastikan saya mampu menyelesaikan pendidikan sampai di titik ini.
2. Adikku Tersayang. Alfian Dwi Ramadhan Terima kasih atas doa, semangat, perhatian, dan dukungan yang selalu kamu berikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiranmu menjadi salah satu sumber motivasi yang membuatku terus berusaha menyelesaikan setiap tahap perjalanan ini.
3. Kakek dan Nenek. Terima kasih telah menjadi sosok yang selalu memberikan nasihat, semangat, dan kekuatan dalam setiap langkah perjalanan hidupku. Setiap doa dan harapan yang kalian panjatkan menjadi penyemangat bagiku untuk terus berjuang hingga mampu menyelesaikan pendidikan ini.
4. Terakhir ,Penulis persembahkan untuk diri sendiri Terima kasih untuk diriku yang telah bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tetap memilih untuk melangkah meskipun lelah, ragu, dan berbagai hal tidak selalu

berjalan sesuai harapan. Perjalanan ini mengajarkan bahwa setiap proses membutuhkan kesabaran, keberanian, dan kepercayaan pada diri sendiri.

Skripsi ini menjadi bukti bahwa aku mampu melewati apa yang dulu terasa sulit. Semoga pencapaian ini menjadi pengingat untuk selalu menghargai setiap proses, tidak menyerah pada keadaan, dan terus melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. **Aku mungkin belum sampai pada tujuan akhir, tetapi hari ini aku berhasil sampai pada satu titik yang dulu hanya menjadi harapan. Terima kasih sudah bertahan.**

Cilacap, 04 Agustus 2026

A handwritten signature in dark ink, featuring a stylized, cursive script. The signature is positioned above the printed name and ID number.

Nadila Kharisma Putri
19612011035

MOTTO

"Menjadi ceria bukan berarti tak pernah terluka, melainkan memilih untuk terus bangkit dan menikmati setiap perjalanan kehidupan."

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, rizki dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwarah Cilacap”**. dapat terselesaikan dengan baik. TakIlupa pula sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabiulloh Muhammad SAW yang kita nanti-nantikan syafa’atnya di yaumul kiyamah nanti Aamiin.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan, dukungan, dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Maka daam hal ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

Allah SWT atas semua rahmat, hidayah, dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan melaksanakan ujian skripsi .

1. Dr. H. A. Luthfi Hamadi M.Ag selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghozali Cilacap.
2. Ibu Dr. Mutia Pamikasih, M.E.Sy. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghozali Cilacap.
3. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghozali Cilacap.

4. Ibu Dr. Dina Prasetyaningrum, S.Pd., M.M. dan Bapak Priyo Anggoro, M.M. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II terima kasih atas waktunya, bimbingan, arahan dan motivasinya.
5. Bapak / Ibu Dosen penguji seminar yang telah memberikan saran dan masukan.
6. Bapak Drs. H. Suyono selaku Kepala Lembaga Pengembangan Institusi, Bisnis dan Kerjasama (LPIBK) terimakasih atas waktunya, kritik , saran , arahan dan motivasinya.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghozali yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama di bangku kuliah.
8. Bapak Ismaun, S.Sos, S.Pd. M.Pd selaku Kepala Sekolah SMK Al Munawwarah Cilacap serta seluruh karyawan SMK Al Munawwarah Cilacap yang senantiasa membantu penulis dalam proses penelitian ini.

Semua pihak yang tak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penelitian ini.

Cilacap, 04 Agustus 2026

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'N.K.' followed by a stylized name, enclosed within a hand-drawn triangular frame.

Nadila Kharisma Putri

19612011035

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwarah Cilacap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 35 orang guru. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,156 > 0,05$. Budaya organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,409 > 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,083 > 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,144 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan 14,4% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, sekolah tetap perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja dan membangun budaya organisasi yang positif untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru serta menggunakan jumlah responden yang lebih luas agar memperoleh hasil penelitian yang lebih mendalam.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

SUMARRY

This study aims to determine the effect of work discipline and organizational culture on teacher performance at SMK Al Munawwarah Cilacap. This research employed a quantitative approach with 35 teachers as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, including t-test, F-test, and coefficient of determination.

The results showed that partially, work discipline had no significant effect on teacher performance, with a significance value of $0.156 > 0.05$. Organizational culture also had no significant effect on teacher performance, with a significance value of $0.409 > 0.05$. Simultaneously, work discipline and organizational culture did not have a significant effect on teacher performance, with a significance value of $0.083 > 0.05$. The coefficient of determination (R^2) value of 0.144 indicates that work discipline and organizational culture explain 14.4% of the variation in teacher performance, while the remaining percentage is influenced by other factors outside this study.

Based on these findings, the school is expected to continue improving work discipline and strengthening a positive organizational culture to support teacher performance improvement. Future researchers are encouraged to include other variables that may influence teacher performance and involve a larger number of respondents to obtain more comprehensive research results.

Keywords : Work Discipline, Organizational Culture, Teacher Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
NOTA KONSULTAN	iv
NOTA PEMBIMBING	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO.....	x
KATA PENGANTAR	xi
RINGKASAN	xiii
SUMARRY.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	15
D. Ruang Lingkup Penelitian	16
E. Manfaat Penelitian	16
1. Manfaat Teoritis bagi Perusahaan	16
2. Manfaat Akademisi	16

BAB II.....	17
TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	17
A. Telaah Pustaka	17
1. Grand Theory	17
2. Disiplin Kerja.....	18
3. Budaya Organisasi.....	27
4. Kinerja Guru	33
B. Pengembangan Hipotesis.....	37
1. Penelitian Terdahulu.....	37
2. Kerangka Berfikir.....	42
3. Pengembangan Hipotesis.....	43
BAB III.....	44
METODE PENELITIAN.....	44
A. Desain Penelitian	44
1. Waktu dan lokasi Tempat Penelitian.....	44
2. Sumber Data	44
3. Populasi dan Sampel.....	45
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	46
1. Definisi Konseptual.....	46
2. Definisi Operasional Variabel.....	47
C. Teknik Pengumpulan Data.....	48
1. <i>Interview</i> (wawancara)	48
2. Dokumentasi.....	48
3. Kuisisioner atau Angket.....	49
D. Teknis Analisis Data	50

1. Statistik Deskriptif.....	50
2. Uji Instrument.....	50
4. Uji Hipotesis.....	55
BAB IV	58
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
C. Teknik Analisis Data.....	64
D. Pembahasan.....	80
BAB V.....	82
KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
C. Keterbatasan Penelitian.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
KUISIONER	90
BIODATA PENULIS	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru.....	2
Tabel 3. 1 Definisi operasional variabel	47
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	49
Tabel 4. 1 Profil Sekolah.....	59
Tabel 4. 2 Data Guru.....	60
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	64
Tabel 4. 6 Hasil Statistik Deskriptif.....	65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	67
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	69
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y).....	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	72
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis	77
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (F).....	78
Tabel 4. 17 Hasil Uji Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir.....	42
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuisisioner Responden.....	90
Lampiran 1. 2 Tabulasi Responden.....	97
Lampiran 1. 3 Hasil Uji.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan cerminan dari kemampuan dan kesungguhan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya guna mencapai tujuan pembelajaran secara optimal di lingkungan sekolah. Kinerja guru ini tidak hanya dapat dilihat dari proses mengajar di kelas semata, melainkan juga mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, manajemen kelas, dan tanggung jawab administratif lainnya yang harus dijalankan dengan integritas dan dedikasi tinggi. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal.

Kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap diukur melalui Indikator-indikator seperti pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Aji & Khasanah (2022) menegaskan bahwa kinerja guru sangat penting untuk menunjang efektivitas proses pendidikan, di mana guru yang memiliki kinerja tinggi mampu memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan lembaga Pendidikan. Hidayat, Murniati, & Abdullah (2022) juga menemukan bahwa kinerja guru yang baik dapat diidentifikasi dari ketercapaian target pembelajaran dan keberhasilan siswa dalam memahami materi ajar. Dengan demikian, kinerja guru menjadi salah satu faktor

utama yang harus mendapat perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah.

Berikut ini tabel Penilaian Kinerja Guru SMK Al Munawwaroh Cilacap :

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

Kompetensi	Periode			Rata-Rata
	September – Februari 2025	Maret – Agustus 2025	September – Februari 2026	
Pedagogik	85%	87%	86%	86%
Kepribadian	82%	83%	82%	83%
Sosial	73%	76%	75%	75%
Profesional	88%	92%	90%	90%
Rata-Rata Penilaian Kinerja	82%	85%	83%	

Sumber : Penilaian Kinerja Guru SMK Al Munawwaroh Cilacap

Berdasarkan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMK Al Munawwaroh Slarang Cilacap selama tiga periode penilaian, yaitu September–Februari 2025, Maret–Agustus 2025, dan September–Februari 2026, menunjukkan bahwa capaian kompetensi guru mengalami fluktuasi.

Pada kompetensi pedagogik, nilai mengalami peningkatan dari 85% menjadi 87%, namun kembali menurun menjadi 86% pada periode berikutnya. Kompetensi kepribadian juga mengalami peningkatan dari 82% menjadi 83%, kemudian kembali menjadi 82%. Kompetensi sosial mengalami peningkatan dari 73% menjadi 76%, tetapi mengalami sedikit penurunan menjadi 75%. Sementara itu, kompetensi profesional meningkat cukup signifikan dari 88% menjadi 92%, kemudian sedikit menurun menjadi 90%.

Meskipun secara umum hasil Penilaian Kinerja Guru menunjukkan kategori yang baik, data tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru belum berlangsung secara konsisten pada setiap periode penilaian. Adanya penurunan pada kompetensi pedagogik yaitu aspek kegiatan pembelajaran yang mendidik serta pengembangan potensi peserta didik beberapa aspek kompetensi. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya secara optimal sesuai dengan indikator kompetensi yang ditetapkan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru masih memerlukan perhatian agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal dan berkelanjutan. Selain itu, pada kompetensi sosial juga masih ditemukan indikator yang belum optimal, yaitu komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa capaian nilai PKG yang berada pada kategori

baik belum sepenuhnya mencerminkan optimalnya pelaksanaan seluruh indikator kompetensi guru.

Dengan demikian, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sehingga aspek-aspek yang masih belum optimal dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kondisi tersebut adalah disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta budaya organisasi yang berkembang di lingkungan sekolah. Disiplin kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kepatuhan guru terhadap standar pelaksanaan tugas, sedangkan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, serta memperkuat komitmen guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan. Guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga mampu menunjukkan perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi sekolah.

Dalam perspektif Sumber Daya Manusia, perilaku kerja guru dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan *Organizational Behavior Theory* (teori perilaku organisasi) yang dikemukakan oleh Robbins & Judge sebagai grand theory. Menurut Robbins dan Judge (2022), perilaku organisasi (organizational behavior) merupakan bidang ilmu yang mempelajari pengaruh individu, kelompok. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku

seseorang dalam bekerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan atau karakteristik individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tempat individu tersebut bekerja. Dalam konteks sekolah, disiplin kerja merupakan bentuk perilaku individu yang mencerminkan kepatuhan guru terhadap peraturan, tanggung jawab, dan standar kerja, sedangkan budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

Kedua faktor tersebut diyakini memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja guru sehingga berdampak pada tingkat kinerja yang dihasilkan. Secara empiris, hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian. Purwanti, Aripabowo, dan Sukaris (2024) menemukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kondusif serta disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru sehingga tujuan organisasi sekolah dapat tercapai dengan lebih optimal. Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu belum menunjukkan kesimpulan yang seragam. Beberapa penelitian justru memperoleh hasil yang berbeda sehingga menimbulkan *research gap*. Ratnasari, Girsang, dan Ariyati (2021) pada penelitian guru SDS Djuwita Batam menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa

peningkatan disiplin kerja belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja apabila masih terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi pelaksanaan tugas guru, walaupun secara simultan bersama kepemimpinan dan lingkungan kerja variabel tersebut tetap memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan teori tersebut, disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru.

Perbedaan hasil juga ditemukan oleh Aji dan Khasanah (2023). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi belum tentu menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kinerja guru pada setiap lembaga pendidikan karena dipengaruhi oleh kondisi organisasi yang berbeda. Menurut Reyza, Rangkuti, Jayanti, dan Cen (2025) pada guru MA Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Bahkan, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama juga tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan ini memberikan indikasi bahwa kinerja guru tidak selalu dipengaruhi oleh disiplin kerja maupun budaya organisasi, tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

yang belum diteliti pada masing-masing lembaga pendidikan. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru masih belum memberikan kesimpulan yang konsisten. Sebagian penelitian membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa salah satu bahkan kedua variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tidak konsistennya hasil penelitian inilah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris baru mengenai hubungan antarvariabel pada sekolah kejuruan swasta yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Tingkat kinerja guru yang optimal sangat berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan di sekolah, sehingga upaya peningkatan kinerja guru senantiasa menjadi prioritas utama pada setiap jenjang Pendidikan.

Selain itu, kinerja guru juga berimplikasi pada meningkatnya kepuasan dan prestasi belajar siswa, sehingga evaluasi secara berkala terhadap kinerja guru sangat diperlukan agar kualitas pendidikan tetap terjaga. Hidayat, Murniati, dan Abdullah (2022) menekankan bahwa selain kinerja, disiplin kerja juga menjadi determinan penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta

tanggung jawab seorang guru di lingkungan pendidikan menengah kejuruan. Sementara itu, Harahap, Lapisa, Milana, dan Sari (2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi, terutama dalam aspek kepemimpinan kepala sekolah, membentuk ekosistem yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru di sekolah. Berdasarkan penjelasan diatas, memperlihatkan bahwa kinerja guru bukan hanya dipengaruhi oleh satu aspek, melainkan merupakan akumulasi dari berbagai faktor internal dan eksternal, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja.

SMK Al Munawwaroh Cilacap merupakan salah satu SMK yang ada di cilacap. Fakta yang didapat berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah di SMK Al Munawwaroh diketahui bahwa kondisi disiplin kerjanya saat ini baik. Berbeda dengan sebelumnya, dimana disiplin kerja masih kurang diterapkan dengan baik. Disiplin kerja merupakan aspek penting yang dapat dipahami sebagai sikap konsisten para guru dalam mematuhi tata tertib, menjalankan tugas sesuai waktu, serta menjaga integritas dalam setiap pelaksanaan tanggung jawab profesinya, di mana karakteristik kedisiplinan ini secara langsung berkontribusi pada terciptanya proses belajar-mengajar yang efektif dan efisien.

Disiplin kerja saat ini baik karena adanya aturan yang diperketat yaitu pemberian *punishment* (hukuman) bagi guru yang melanggar aturan berkali kali seperti datang terlambat dan adanya pemberian *reward* atau hadiah untuk guru yang menerapkan disiplin kerja dengan optimal. SMK Al Munawwaroh Cilacap sudah memiliki disiplin kerja yang baik akan tetapi tak jarang dan masih ditemukan beberapa guru yang bekerja kurang maksimal. Seharusnya dengan adanya aturan baru ini dapat berpengaruh untuk guru. Disisi lain penurunan kinerja pada guru disebabkan karena rendahnya komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab sebagai tenaga pendidik.

Masih kurangnya kesungguhan dalam mematuhi jam kerja, keterlambatan hadir di sekolah, kurangnya motivasi kerja dan pengawasan dari pimpinan. Selain Disiplin Kerja , unsur lain yang mempengaruhi karyawan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama antar guru, memperkuat rasa tanggung jawab, membangun komunikasi yang efektif, serta mendorong terciptanya perilaku kerja yang positif.

Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kerja sama, lemahnya kepatuhan terhadap aturan, kurangnya inovasi, dan menurunnya semangat kerja guru. Berdasarkan

hasil wawancara di SMK Al Munawwaroh Cilacap, masih ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa budaya organisasi belum berjalan secara optimal. Hal tersebut terlihat dari masih kurangnya koordinasi dalam pelaksanaan kegiatan sekolah, belum optimalnya kerja sama antar guru dalam menyelesaikan tugas, rendahnya partisipasi sebagian guru dalam kegiatan sekolah, serta belum sepenuhnya tertanam nilai-nilai organisasi sebagai pedoman dalam bekerja.

Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas guru dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja. Keberadaan keduanya—disiplin kerja dan budaya organisasi—tidak hanya membentuk mekanisme kerja yang sistematis, melainkan juga membangun mentalitas adaptif dalam menghadapi tantangan dinamis di dunia pendidikan. Di sisi lain, harmonisasi antara nilai-nilai budaya organisasi dengan perilaku disiplin para guru menjadi faktor internal yang dapat meminimalkan konflik, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat motivasi intrinsik dalam memberikan layanan pendidikan terbaik.

Dengan demikian, peran sentral yang dimainkan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersamaan sangat potensial untuk mendukung pencapaian standar profesionalisme, inovasi, dan performa optimal yang diharapkan dalam dunia pendidikan modern. Keterpaduan kedua aspek ini, pada akhirnya, menjadi modal utama dalam mewujudkan mutu kinerja guru yang tidak hanya memenuhi standar institusi, tetapi juga menjawab kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan bermutu.

Melihat pentingnya keterpaduan antara disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai modal utama dalam mewujudkan mutu kinerja guru yang tidak hanya memenuhi standar institusi, tetapi juga menjawab kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan bermutu, sangat memungkinkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru baik secara terpisah maupun secara simultan. Kemungkinan pengaruh positif dari implementasi disiplin kerja yang konsisten tercermin melalui peningkatan tanggung jawab, efisiensi waktu, serta integritas guru dalam pelaksanaan tugas profesional yang pada akhirnya berkontribusi pada tercapainya tujuan institusi pendidikan secara optimal. Selanjutnya, budaya organisasi yang kuat dan relevan dapat memberdayakan para guru untuk bekerja dalam suasana yang harmonis, saling menopang, serta memacu mereka untuk berinovasi dalam proses pembelajaran sehingga kinerja guru secara keseluruhan dapat meningkat secara signifikan.

Keterkaitan antara nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dan perilaku disiplin individu diyakini mampu menekan munculnya konflik internal, meningkatkan loyalitas serta memperkuat motivasi intrinsik yang pada gilirannya juga akan meningkatkan performa kerja guru di lingkungan sekolah. Namun demikian, tidak dapat disangkal adanya kemungkinan efek negatif yang bisa timbul apabila disiplin kerja diterapkan secara kaku tanpa memperhatikan aspek humanis, ataupun budaya organisasi menjadi terlalu dominan sehingga berpotensi

menghambat perkembangan kreativitas guru, yang pada akhirnya dapat berdampak kurang optimal terhadap kinerja mereka.

Dengan mempertimbangkan kedua sisi kemungkinan pengaruh tersebut, penelitian ini menjadi sangat relevan dalam mengidentifikasi seberapa besar kontribusi konkret disiplin kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru maupun potensi konsekuensi negatif yang perlu diantisipasi. Temuan empiris yang dihasilkan dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat kemungkinan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi dalam upaya optimalisasi kinerja guru di lingkungan institusi pendidikan. Berdasarkan urgensi dalam mengidentifikasi tingkat kemungkinan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi dalam upaya optimalisasi kinerja guru di lingkungan institusi pendidikan sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis secara empiris seberapa besar kontribusi disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap.

Tujuan tersebut menjadi sangat signifikan karena pemahaman yang holistik mengenai pengaruh kedua variabel ini akan memberikan fondasi ilmiah yang kuat bagi para pemangku kebijakan sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas kinerja guru secara terarah dan berkesinambungan. Penelitian ini sangat penting dilakukan mengingat selama ini masih terbatasnya data empiris di tingkat sekolah menengah

kejuruan yang secara spesifik membahas integrasi aspek kedisiplinan dan budaya organisasi sebagai determinan utama terhadap kualitas performa guru, padahal kedua unsur tersebut memiliki potensi besar dalam mewujudkan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, serta inovatif. Urgensi kajian ini semakin mengemuka karena kebijakan institusi acap kali dihadapkan pada pilihan antara mengedepankan tata tertib yang kaku atau membangun budaya organisasi yang terlalu dominan, tanpa mengetahui secara pasti bagaimana efeknya terhadap motivasi, kreativitas, maupun etos kerja guru di ranah implementatif.

Oleh sebab itu, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya mampu memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur mengenai manajemen pendidikan, tetapi juga dapat menghadirkan rekomendasi praktis yang bersifat aplikatif guna mendukung terciptanya model manajemen kinerja guru yang adaptif terhadap tuntutan perubahan dan kebutuhan *stakeholder* pendidikan. Hal ini sangat relevan mengingat optimalisasi kinerja guru menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan institusi pendidikan yang berorientasi pada pemenuhan standar mutu dan kepuasan masyarakat.

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru ini tidak hanya menjawab kebutuhan institusi pendidikan dalam konteks peningkatan mutu internal, melainkan juga menjadi landasan kritis dalam merespons tuntutan eksternal dunia pendidikan yang dinamis dan kompetitif.

Mempertimbangkan urgensi optimalisasi kinerja guru sebagaimana telah diuraikan pada paragraf sebelumnya, penelitian ini dilaksanakan di SMK Al Munawwaroh Cilacap yang dipandang sebagai institusi pendidikan menengah kejuruan dengan karakteristik lingkungan kerja dan budaya organisasi yang khas serta representatif untuk dianalisis dalam konteks pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap performa pendidik.

Pemilihan SMK Al Munawwaroh Cilacap sebagai lokasi penelitian didasari pada pertimbangan bahwa sekolah ini selama beberapa tahun terakhir menunjukkan dinamika kebijakan internal yang cukup signifikan, terutama dalam hal implementasi disiplin kerja dan pengembangan budaya organisasi, sehingga menjadi objek yang sangat relevan untuk dikaji secara empiris. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Al Munawwaroh Cilacap, karena populasi ini secara langsung terlibat dalam proses pendidikan dan merupakan subjek utama atas kebijakan disiplin kerja maupun penerapan budaya organisasi di lingkungan sekolah.

Dengan demikian, perumusan lokasi, populasi, dan sampel dalam penelitian ini sepenuhnya dirancang untuk menjamin keterhubungan antara pokok bahasan disiplin kerja dan budaya organisasi dengan optimalisasi kinerja guru, serta memastikan bahwa temuan yang dihasilkan dapat dijadikan pijakan ilmiah maupun rekomendasi praktis bagi peningkatan mutu institusi pendidikan, sejalan dengan urgensi dan dimensi kebutuhan yang telah dipaparkan dalam bagian sebelumnya.

Berdasarkan Uraian Permasalahan tersebut sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Beperngaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Al Munawwaroh Cilacap

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menguji 3 variabel yakni Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap. Penelitian ini memiliki target untuk mengetahui variable yang sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja guru.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi berupa pemikiran kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi SMK Al Munawwaroh Cilacap dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.

2. Manfaat Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi akademisi kampus Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap serta dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Grand Theory

Grand Theory yang digunakan pada penelitian ini adalah *Organizational Behavior Theory* (teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. Teori ini mempelajari pengaruh individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2022), perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, kemudian menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Pada penelitian ini penerapannya adalah disiplin kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar apabila sifat disiplin kurang optimal. Dalam rangka mencapai efektivitas dan efisiensi, disiplin dalam mengikuti peraturan menjadi landasan penting baik dalam lingkungan, perusahaan, organisasi, masyarakat, maupun pemerintahan pada umumnya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Penerapan disiplin yang baik akan mendorong setiap individu untuk bekerja sesuai dengan aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati seluruh peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi.

Kepatuhan tersebut tidak hanya menunjukkan ketaatan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan adanya kesadaran dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan pekerjaannya secara konsisten. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu unsur yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas hasil kerja.

Dalam lingkungan pendidikan, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting karena guru merupakan pelaksana utama proses pembelajaran. Menurut Mathis & Jackson (2011) Disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang dirancang untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar bersedia menaati seluruh peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin kerja guru dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku guru yang mencerminkan kesadaran untuk mematuhi peraturan sekolah, melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik. Disiplin kerja yang baik akan mendorong guru untuk bekerja secara lebih efektif, meningkatkan kualitas pembelajaran,

serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru dan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugas secara tepat waktu, mematuhi tata tertib sekolah, menjaga etika profesi, serta melaksanakan pembelajaran sesuai standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, menurunnya kualitas pembelajaran, serta berdampak pada rendahnya kinerja guru.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2012, hlm.238) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pengertian yang diungkapkan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, ketertiban, kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, serta rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam sekolah agar para karyawan atau guru dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada disekolah. Disiplin kerja seorang guru dilihat dari absensi dalam jam kerja. guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja guru tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu, guru juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa rasa paksaan.

b. Faktor – faktor disiplin kerja

Menurut Jamal Ma'mur asmani (2013) faktor disiplin kerja guru sebagai berikut :

1) Kompetensi

Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik cenderung memiliki disiplin yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

2) Keteladanan Pimpinan

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menjadi contoh dalam menaati aturan, menghargai waktu, dan menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Keteladanan tersebut akan mendorong guru untuk berperilaku disiplin.

3) Aturan yang pasti

Sekolah harus memiliki tata tertib dan peraturan yang jelas sehingga guru memahami hak, kewajiban, serta standar perilaku yang harus dipatuhi.

4) Keberanian Kepala sekolah dalam mengambil Tindakan

Kepala sekolah perlu bersikap tegas dalam memberikan penghargaan maupun sanksi kepada guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penegakan aturan yang konsisten akan menciptakan disiplin kerja yang lebih baik.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan organisasi. Dengan disiplin, karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mengacu pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup tanggung jawab, dedikasi dan komitmen dalam menjalankan tugas sehari-hari. Berikut beberapa jenis disiplin kerja menurut para ahli :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran aturan kebijakan di tempat kerja sebelum masalah muncul. Jenis disiplin ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan

memastikan karyawan memahami dan mematuhi aturan yang berlaku sejak awal. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin preventif ini sangat penting karena dengan diberikan arahan dan instruksi yang jelas sejak awal, karyawan dapat menghindari perilaku yang melanggar aturan. Pendidikan dan Latihan yang berkesinambungan juga berperan dalam disiplin preventif ini, contoh guru diingatkan oleh kepala sekolah mengenai aturan kehadiran, sehingga mereka selalu datang tepat waktu.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif dilakukan Ketika seorang karyawan melakukan pelanggaran. Dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan aturan. Disiplin ini bersifat memberikan peringatan dan mengoreksi perilaku yang salah agar tidak terulang Kembali dimasa yang akan datang. Siagian (2014) mengatakkan bahwa disiplin korektif bertujuan untuk memperbaiki sifat dan perilaku karyawan yang melanggar aturan, melalui teguran dan peringatan atau sanksi yang diberikan secara bertahap. Contoh seorang guru yang sering terlambat diberikan teguran oleh kepala sekolah agar memperbaiki kebiasaanya.

3) Disiplin Progresif

Merupakan pendekatan dimana sanksi atau hukuman meningkat secara bertahap bergantung pada seberapa sering atau seberapa berat pelanggaran yang dilakukan oleh guru atau karyawan. Pada awalnya sanksi yang diberikan berupa teguran ringan, jika berlanjut ke kesalahan yang sama atau lebih berat maka sanksi akan berlanjut semakin berat. Contohnya, guru yang melanggar aturan pertama kali diberikan peringatan lisan, jika pelanggaran diulang, akan diberi peringatan tertulis, dan seterusnya hingga mungkin dikenakan sanksi lebih berat seperti pemotongan gaji.

4) Disiplin Formal

Disiplin formal mengacu pada penerapan aturan atau kebijakan secara resmi di tempat kerja. Dimana setiap pelanggaran akan ditangani dengan cara yang terstruktur dan berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin formal biasanya mencakup peringatan tertulis, pemotongan gaji, atau bahkan pemecatan. Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin formal melibatkan penerapan peraturan yang didokumentasikan, yang harus dipatuhi oleh semua karyawan di lingkungan kerja. Contoh, guru melanggar kebijakan sekolah secara berulang kali mungkin

akan menerima peringatan tertulis resmi dari kepala sekolah atau pihak manajemen.

5) Disiplin Informal.

Disiplin informal adalah cara menangani pelanggaran kecil tanpa perlu menerapkan sanksi yang resmi atau prosedural. Disiplin ini biasanya diterapkan secara langsung dan sederhana, seperti peringatan verbal atau diskusi singkat untuk mengingatkan karyawan tentang pentingnya kepatuhan terhadap aturan. Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa disiplin informal lebih fleksibel dan ditunjukkan untuk menyelesaikan masalah kecil yang bisa diatasi tanpa perlu melalui proses disiplin formal. Contohnya, kepala sekolah memberikan nasihat atau peringatan lisan kepada guru yang lupa menggunakan seragam tanpa mencatatnya dalam dokumen resmi.

6) Disiplin Internal.

Disiplin internal adalah kedisiplinan yang berasal dari diri sendiri. Karyawan secara sadar dan sukarela mematuhi aturan tanpa perlu pengawasan. Contohnya guru yang datang tepat waktu dan menjalankan tugasnya tanpa harus terus diingatkan oleh kepala sekolah.

7) Disiplin Eksternal.

Disiplin eksternal berarti aturan ditegakkan melalui pengawasan dari pihak luar seperti pimpinan atau atasan. Jadi karyawan patuh karena diawasi atau takut kena sanksi. Contohnya guru yang mentaati peraturan karena tahu kepala sekolah atau pengawas sering mengecek langsung kehadiran dan kinerja mereka.

d. Indikator – Indikator Disiplin Kerja Guru

Disiplin Kerja yang baik mencerminkan karyawan atau guru terhadap peraturan dan tanggungjawab ditempat kerja serta kemampuan mereka secara efektif dalam lingkungan yang terstruktur. Indikator disiplin kerja . Menurut Edy Sutrisno (2019) Beberapa indikator tersebut adalah :

1) Ketaatan terhadap aturan Waktu

Yaitu kemampuan seorang guru mematuhi jam kerja, ketepatan hadir serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan,

2) Ketaatan terhadap peraturan organisasi

Yaitu guru mampu mematuhi tata tertib , kebijakan dan seluruh ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi.

3) Ketaatan terhadap standar kerja

Yaitu kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur operasional , standar mutu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi.

4) Tingkat kewaspadaan

Yaitu Kehati hatian , ketelitian, serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meminimalkan kesalahan.

5) Etika Kerja

Yaitu perilaku yang mencerminkan kejujuran , kesopanan , profesionalisme serta kemampuan menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesame rekan kerja maupun pimpinan.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Menurut Hasibuan dan Hadijaya (2024), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dianut dan diterapkan secara bersama oleh seluruh

anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi tercermin melalui nilai kedisiplinan, integritas, kerja sama, saling menghormati, dan komitmen seluruh warga sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja guru melalui pembentukan lingkungan kerja yang positif dan kondusif.

Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama (*shared meaning*) yang dianut oleh anggota organisasi sehingga membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku, membangun identitas organisasi, meningkatkan komitmen anggota, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan. Mulyasa (2013) menjelaskan bahwa lingkungan sekolah yang efektif ditandai dengan adanya budaya yang mampu menumbuhkan profesionalisme, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen seluruh warga sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Budaya yang positif akan mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara disiplin, bekerja sama dengan sesama guru, serta memberikan pelayanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik.

Dari beberapa penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi adalah suatu nilai atau norma yang dapat diikuti oleh para guru disuatu organisasi yang mampu memberikan dampak positif untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan menerapkan nilai nilai yang sudah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor Budaya Organisasi Guru Menurut (Robbins & P Stephen,2010) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi ,diantaranya adalah :

- 1) Inisiatif Individu (*Individual initiative*) , adalah suatu tingkatakan tanggung jawab serta kemandirian yang ada dalam setiap individua tau anggota
- 2) Toleransi resiko (*risk tolerance*) adalah suatu tingkatan resiko yang mampu ditanggung oleh setiap anggota, guna untuk dapat berani dalam mengambil sebuah resiko.
- 3) Integrasi (*Integration*) adalah terkait sejauh mana satuan kerja dalam suatu organisasi didorong untuk dapat bekerja secara terkoordinasi.
- 4) Dukungan manajemen (*management support*), yaitu suatu tingkat komunikasi , bantuan, serta kejelasan terhadap dukungan yang diberikan.
- 5) Pengawasan (*Control*) adalah sekumpulan peraturan atau ketentuan serta pengawasan yang berfungsi untuk mengelola dan memantau sikap atau perilaku para pegawai.

- 6) Identifikasi (*identify*) yaitu terkait sejauh mana setiap anggota atau individu mengidentifikasi dirinya sendiri di dalam organisasi secara keseluruhan baik di luar kelompok kerjanya atau dibidang keahliannya masing-masing.
- 7) Sistem Penghargaan (*reward system*) merupakan suatu pembagian dan tingkatan kompensasi dalam bentuk (kenaikan gaji, promosi jabatan) berdasarkan kinerja karyawan dibandingkan dengan senioritas, anak emas, dan lainnya.
- 8) Toleransi terhadap konflik (*conflict tolerance*) adalah suatu tingkatan toleransi pada permasalahan yang timbul dalam sebuah organisasi .

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi Menurut Robbins (2022) adalah sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan Pengembangan Yaitu budaya organisasi yang mendorong guru untuk berpikir kreatif , berinovasi dalam pembelajaran, serta bekerja secara teliti dan bertanggung jawab. indikator ini merupakan operasionalisasi dari karakteristik *innovation and risk taking dan attention to detail*.
- 2) Orientasi Hasil Yaitu budaya organisasi yang menekankan pencapaian target kerja, kualitas hasil pembelajaran, serta

keberhasilan tujuan sekolah. Indikator ini mewakili karakteristik *outcome orientation*.

- 3) Orientasi Kerjasama Yaitu budaya organisasi yang mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, saling menghargai, dan kerja sama antarguru maupun dengan kepala sekolah. Indikator ini merupakan penggabungan dari karakteristik *people orientation* dan *team orientation*.
- 4) Kepatuhan Terhadap Nilai Organisasi Yaitu budaya organisasi yang mendorong guru untuk mematuhi nilai, norma, aturan sekolah, menjaga profesionalisme, serta mempertahankan stabilitas organisasi. Indikator ini merupakan operasionalisasi dari karakteristik *aggressiveness dan stability*.

Keempat indikator tersebut merupakan operasionalisasi yang disusun peneliti berdasarkan tujuh karakteristik budaya organisasi. Robbins dan Judge (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik utama, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Ketujuh karakteristik tersebut merupakan gambaran umum budaya organisasi yang dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi. Namun, penelitian ini tidak menggunakan seluruh karakteristik tersebut.

Peneliti melakukan adaptasi indikator dengan mempertimbangkan karakteristik organisasi pendidikan serta kesesuaian dengan objek penelitian, yaitu guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap. Adaptasi indikator juga bertujuan agar instrumen penelitian lebih fokus, mudah dipahami oleh responden, serta tetap mampu merepresentasikan konstruk budaya organisasi yang dikemukakan Robbins dan Judge.

Konsep budaya organisasi Robbins didukung oleh berbagai penelitian empiris. Penelitian Hasibuan dan Hadijaya (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan melalui nilai kedisiplinan, integritas, saling menghargai, dan kolaborasi mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas serta kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja positif dan meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Mailizar dan Nurfitriyanti (2024) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMK, serta mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang berkembang di sekolah, semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Selain itu, Penelitian Syafira et al. (2025) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah.

Lingkungan sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya kerja sama, komitmen, serta tanggung jawab yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja guru. Oleh karena itu, budaya organisasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap.

4. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik sesuai dengan tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh sekolah. Kinerja tersebut mencerminkan kemampuan guru dalam mengelola seluruh proses pembelajaran secara profesional, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi

pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas proses pendidikan dan keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Menurut Supardi (2014), kinerja guru diwujudkan melalui kemampuan dalam menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menjalin hubungan interpersonal yang baik, melaksanakan penilaian hasil belajar, serta memberikan layanan pengayaan dan remedial kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhan mereka. Sejalan dengan itu, Mulyasa (2013) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan bentuk pelaksanaan tugas profesional yang tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan. Menurut Isni Munfil Ida (2024) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai uapaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran..

Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian gurunya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Muhammad, M., Bahri, S., & Siraj, S. (2024) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja guru merupakan tingkat pencapaian guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu melaksanakan proses pembelajaran secara optimal, membangun hubungan yang positif dengan peserta didik dan rekan kerja, serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru Menurut Supardi (2013) ada 2 faktor yaitu Faktor internal dan faktor eksternal . faktor tersebut antara lain :

Faktor internal :

- 1) Kemampuan atau kompetensi
- 2) Motivasi Kerja
- 3) Minat terhadap Pekerjaan
- 4) Kesehatan fisik dan mental
- 5) Kepribadian
- 6) Komitmen terhadap profesi

Faktor Eksternal :

- 1) Kepemimpinan Kepala sekolah
- 2) Budaya organisasi sekolah
- 3) Lingkungan kerja, sarana dan prasarana
- 4) Sistem penghargaan
- 5) Pengawasan atau *supervise*
- 6) Hubungan kerja antar warga sekolah

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator Penilaian terhadap kinerja guru dalam Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) Permen PANRB Nomor 16 Tahun 2009. adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan program pembelajaran. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
- 3) Evaluasi /penilaian pembelajaran. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Penelitian Terdahulu

Pada pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK AL Munawwaroh Cilacap”Berikut hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian tersebut :

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Isni Munfil Ida	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 10 di Kota Semarang	2024	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 10 di Kota Semarang
2.	Muhammad Ihsan Kamil, dkk	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Al Fityan School Tangerang	2023	Hasil Penelitian ini menunjukkan menunjukan bahwa Variabel Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru di SD Al Fityan School Tangerang.
3.	Aulia Dema	Pengaruh	2025	Hasil Penelitian ini

	Andini	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Al-Huda Lampung Selatan		menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.
4.	Risdawati Nababan	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa	2025	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa..
5.	Ratnasari, Girsang, dan Ariyati	Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan	2021	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja tidak

		Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru		berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
6.	Reyza, Rangkuti, Jayanti, dan Cen	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MA Alwasliyah Kota Tebing Tinggi.	2025	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian- penelitian terdahulu, diketahui bahwa Sebagian besar penelitian menggunakan *Organizational Behavior Theory* dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai landasan teoritis dalam menjelaskan hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru.

Fenomena yang diangkat umumnya berkaitan dengan belum optimalnya disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi, maupun faktor organisasi lainnya yang memengaruhi kinerja guru.

Namun, hasil penelitian masih menunjukkan temuan yang berbeda-beda. Beberapa penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan.

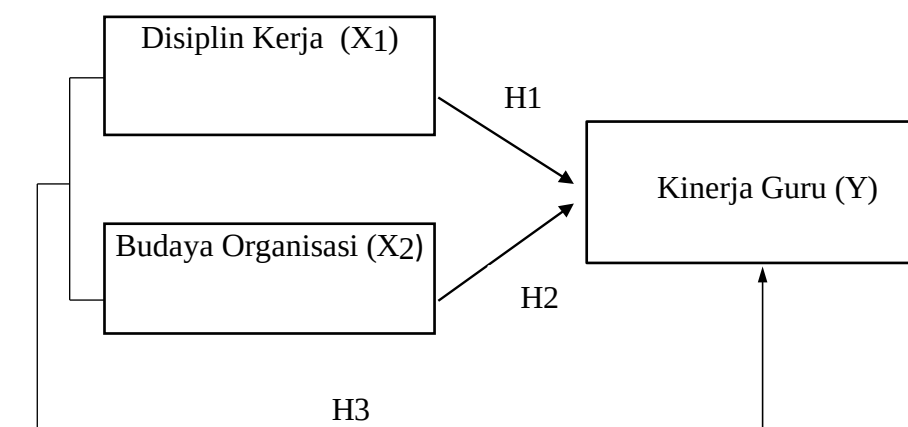
Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang masih memerlukan pengujian pada objek penelitian yang berbeda. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut memiliki perbedaan pada objek, lokasi penelitian, serta kombinasi variabel yang digunakan. Berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan peneliti, kajian mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya sekaligus memberikan gambaran empiris sesuai dengan kondisi nyata di lokasi penelitian.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, penelitian ini dilakukan pada guru SMK Al Munawwaroh Cilacap sebagai objek penelitian yang berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu, baik dari segi jenis lembaga maupun lokasi penelitian. Kedua, penelitian ini memfokuskan analisis pada pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sehingga memberikan gambaran empiris mengenai hubungan

kedua variabel tersebut pada konteks SMK Al Munawwaroh Cilacap. Ketiga, pengukuran variabel kinerja guru disusun dengan mengadaptasi indikator Penilaian Kinerja Guru (PKG), sehingga instrumen penelitian tidak hanya didasarkan pada konsep teoritis, tetapi juga mengacu pada sistem penilaian kinerja guru yang berlaku. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru serta memperkaya kajian pada bidang manajemen pendidikan.

2. Kerangka Berfikir

Dari uraian pemikiran diatas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwaroh Cilacap. Sehingga kerangka penelitian ini dapat dapat



digambarkan sebagai berikut ini :

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir

3. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan Kerangka Pemikiran pada gambar tersebut diatas , bahwa hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian yang akan dilakukan mengacu pada sumber-sumber penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian ini yang membuktikan adanya semua variable independent yaitu Disiplin kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variable dependen Kinerja Guru.

Hipotesisnya sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

H3 : Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan

Berpengaruh terhadap kinerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penemuan-penemuan yang diperoleh menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (Pengukuran). Menurut Sugiyono (2022) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Penelitian menggunakan metode kuantitatif ini menguji hipotesis menggunakan teori yang sudah ada dan disertai data pendukung berupa angka sebagai alat yang digunakan untuk menganalisis.

1. Waktu dan lokasi Tempat Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian oleh peneliti adalah SMK Al Munawwaroh Slarang Cilacap. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2025 sampai dengan selesai. Beralamat di Jalan Kutilang No.01 Desa Slarang Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap. Jawa Tengah, 53271.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang dibuat oleh peneliti untuk pertama kalinya atau bisa disebut sebagai data mentah. Sederhannanya data primer bersumber dari wawancara ataupun pengamatan yang dilakukan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang sudah ada sebelumnya dan kemudian dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data untuk penelitian.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Al Munawwaroh Slarang Cilacap dengan jumlah populasi 35 orang.

b. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) bahwa jumlah sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sering disebut total sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampelnya adalah guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap yang berjumlah 35 orang.

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Variabel Bebas

1) Disiplin Kerja (X_1)

Menurut Mathis & Jackson (2011) Disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang dirancang untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar bersedia menaati seluruh peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

2) Budaya Organisasi (X_2)

Menurut Hasibuan dan Hadijaya (2024), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dianut dan diterapkan secara bersama oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. warga sekolah sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

b. Variabel Terkait

- 1) Kinerja Guru (Y)** Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar,

pembimbingan peserta didik, serta tugas-tugas profesional lainnya guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2013)..

2. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul dalam penelitian ini, yaitu : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Al Munawwaroh Cilacap, maka terdapat suatu variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin Kerja (X ₁)	Mulyasa (2013) disiplin kerja guru merupakan keadaan tertib ketika guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan mematuhi seluruh peraturan sekolah secara sadar dan sukarela, sehingga proses pendidikan dapat berlangsung secara efektif dan tujuan sekolah dapat tercapai.	1. Ketaatan terhadap aturan waktu 2. Ketaatan terhadap aturan organisasi 3. Ketaatan terhadap standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika Kerja
Budaya Organisasi (X ₂)	Menurut Mulyasa (2013) Budaya organisasi dalam konteks sekolah dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, kebiasaan dan perilaku yang dianut serta dilaksanakan secara bersama oleh seluruh warga sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.	1. Inovasi dan pengembangan 2. Orientasi hasil 3. Orientasi Kerjasama 4. Kepatuhan terhadap nilai organisasi.

Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, pembimbingan peserta didik, serta tugas-tugas profesional lainnya guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2013)	1. Perencanaan program pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Evaluasi atau penilaian pembelajaran
------------------	--	--

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik *Interview* (Wawancara), Dokumentasi, Kuisisioner (Angket) dengan penjelasan sebagai berikut :

1. *Interview* (wawancara)

Teknik *Interview* atau wawancara ini merupakan cara mengumpulkan data yang dilakukan secara tatap muka melalui tanya jawab antara peneliti dengan beberapa responden atau narasumber. Teknik ini dilakukan sebagai pendahuluan pada awal mula melakukan observasi.

2. Dokumentasi

Pada teknik ini peneliti mengumpulkan dokumen dengan cara mengambil sumber penelitian dari dokumen atau catatan peristiwa yang telah berlalu, baik dalam bentuk tulisan, gambar atau karya monumental seseorang seseorang yang bisa diambil melalui catatan harian, sejarah, biografi, peraturan dan dokumen lainnya.

3. Kuisisioner atau Angket

Teknik kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk diperoleh jawabannya. Kuisisioner (angket) menurut Sugiyono (2019) adalah suatu metode pengumpulan data di mana responden diberikan pertanyaan dan memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Kuisisioner yang dipakai berupa daftar pertanyaan dengan menggunakan pengukuran skala likert (*Likert Scale*) yang digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa tinggi pengaruh indikator yang berada dalam variabel yang digunakan.

Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur argument, sikap, persepsi individu tau kelompok mengenai kejadian sosial untuk mengetahui tinggi atau rendahnya pengaruh indikator yang berada pada variabel yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini tabel skala *likert* yang digunakan oleh penulis :

Tabel 3. 2 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Teknis Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi data yang terkumpul tanpa menarik kesimpulan umum (Sugiyono, 2017). Dalam Penelitian ini, statistik deskriptif akan menyajikan nilai minimum, maksimum, rata – rata (*Mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel : Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Guru (Y). Selain Itu, distribusi frekuensi jawaban responden dari kuisioner juga akan dideskripsikan untuk mengetahui kecenderungan tanggapan Guru SMK Al Munawwarah Cilacap terhadap setiap indikator.

2. Uji Instrument

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji seberapa valid sebuah kuisioner atau angket. Instrumen valid adalah instrument yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian Validitas item dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan skor total menggunakan *Corelasi Product Moment Pearson*. Sugiyono (2022). Uji Validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan pada uji validitasnya. Adapun indikator pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $signifikansi < 0,05$ maka pernyataan dari kuesioner tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan $signifikansi > 0,05$ maka pernyataan dari kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun cara mencari r_{tabel} dapat menggunakan rumus $df = n - k$, dengan keterangan n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independen (X) dan dari hasil tersebut dapat dicari r_{tabel} pada tabel r .

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60

Kriteria pengujian reliabilitas :

- 1) Jika nilai koefisien realibilitas $> 0,60$ maka instrument memiliki realibilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien realibilitas $< 0,60$ maka instrument memiliki realibilitas yang kurang baik.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat diuji dengan analisis *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk mengetahui suatu data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Kriteria uji Normalitas :

- 1) Jika signifikan $> 0,05$ maka berdistribusi normal
- 2) Jika signifikan $< 0,05$ maka tidak berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk membuktikan apakah pada model regresi yang diteliti mengalami varian yang tidak sama nilai residual antar pengamatan. Suatu penelitian sebaiknya terjadi homoskedastisitas yang berarti ada keselarasan varians residual satu pemantauan ke pemantauan lainnya atau biasa juga disebut dengan tidak terjadi heteroskedastisitas. Alat ukur yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas yaitu Uji *Gleyser* dengan menggunakan alat bantu SPSS. Cara membaca hasil Uji *Gleyser* yaitu:

- 1) Apabila nilai signifikansi pada semua variabel independent melebihi angka 0,05 maka bisa dikatakan model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- 2) Apabila nilai signifikansi pada semua variabel independen tidak melebihi angka 0,05 maka bisa dikatakan model regresi tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Jika $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0.10$ maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua (2)

yaitu Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). regresi berganda dijabarkan dalam rumus berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen

a : Konstanta

X1 dan X2 : Variabel Independen

b1 dan b2 : Koefisien Regresi

e : *Error Term*

Tujuan analisis regresi linear berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat perkiraan nilai Y atas X. Data yang digunakan untuk variabel independen X dapat berupa data pengamatan yang tidak ditetapkan sebelumnya oleh peneliti atau disebut data primer maupun data yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti atau disebut data sekunder. Hasil perhitungan dalam regresi linear berganda akan menghasilkan jawaban atas pernyataan hipotesis dan melihat besarnya nilai pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini terdiri dari pengujian signifikansi (uji t), Pengujian pengujian signifikansi simultan (uji f), dan pengujian koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut :

a. Uji Parsial (T)

Uji T ditunjukkan untuk menguji berapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Uji t juga digunakan untuk mengukur apakah didalam model regresi variabel bebas (*independent*) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini terdapat dua (2) Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) serta variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) kaidah pengambilan keputusan dalam uji T dengan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah 5% (0,05). Kriteria penilaian uji T adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- 2) Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak

berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2018), t hitung dapat dicari dengan menggunakan rumus: Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ dan sig 0,05 maka pada saat itu H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengujian semua variabel bebas (*independent*) yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*) atau tidak. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai $sig < 0,05$ maka seluruh variabel bebas secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria Penilaian uji F adalah :

- 1) Jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai $sig < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

F Hitung bisa dicari menggunakan rumus diatas

Keterangan:

R = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data

k = Jumlah variabel independent

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa kemampuan variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas.

Uji Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dengan rumus :

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

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r^2 : Kuadrat dan Korelasi ganda

Dalam hasil output IBM SPSS *Statistics* yang akan menjadi patokan adalah nilai dari *Adjusted R Square*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah SMK Al Munawwaroh Cilacap

SMK Al Munawwaroh merupakan sekolah kejuruan swasta yang berlokasi di Jl. Kutilang No.01 Desa Slarang, Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap Jawa Tengah. Sekolah ini berada dibawah naungan Lembaga Yayasan *Islamic Centre* Al Munawwarah (YIC). Sekolah ini didirikan pada tahun 2000 dengan visi mewujudkan sumber daya manusia yang berakhlakul karimah, mandiri, produktif, kompetensif, kreatif, inovatif dan kompetitif. SMK Al Munawwarah Cilacap saat memiliki 4 Kompetensi Keahlian. Kompetensi keahlian tersebut antara lain Teknik Kendaraan Ringan Otomotif (TKRO), Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ), Teknik Pembangkit Tenaga Listrik (TPTL), Akuntansi Keuangan Lembaga (AKL) dan sudah terakreditasi B pada tahun 2021.

2. Visi dan Misi SMK Al Munawwarah Cilacap

a. Visi

Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berakhlakul Karimah, Mandiri, Produktif, Kompetensif, Kreatif, Inovatif Dan Kompetitif.

b. Misi

- 1) Menginternalisasi nilai- nilai islam
- 2) Memprofesionalisasi tenaga kependidikan dan pelayanan Pendidikan
- 3) Mengkoordinasikan kegiatan belajar mengajar yang kondusif, efektif, dan efisien.
- 4) Memfasilitasi sarana prasarana dan sumber belajar sesuai tuntutan kurikulum
- 5) Mewujudkan lulusan yang berstandar kompetensi Nasional/Internasional.

3. Profil Sekolah

Tabel 4. 1 Profil Sekolah

Nama Sekolah	SMK Al Munawwarah Cilacap
Nama Yayasan Pendiri	Yayasan Islamic Centre “Al Munawwarah”
Alamat Sekolah	Jalan Kutilangf No.1
Desa/Kelurahan	Slarang
Kecamatan	Kesugihan
Kabupaten	Cilacap

No.Telp	(0282) 5263015
NSS/NPSN	3240301100014 / 20300738
Tahun Didirikan	2000
Status Akreditasi	B

Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2026

4. Data Guru

Tabel 4. 2 Data Guru

No	Nama	Status Kepegawaian
1.	Ismaun,S.Sos,S.Pd,M.Pd	GTY
2.	Agus Triono,S.Kom	GTY
3.	Rizal Andi Prasetyo,S.Pd	GTY
4.	Fitriani Nurhidayati,S.Pd	GTY
5.	Agghya Gatra A.S,Pd	GTY
6.	Ambar Cahyo Nugroho,S.Pd	GTY
7.	Hellmy Zein,S.Kom	GTT
8.	Dliyaaurohman,ST	GTT
9.	Siti Nasiroh,S.Pd	GTY
10.	Siti Humroah,S.Pd	GTY

11.	Lili Noviana,S.Pd	GTY
12.	Nuning Tri W,S.Pd	GTY
13.	Dra. Isnu Hartati	GTY
14.	Drs. Supriyanto	GTY
15.	Darlian Kukuh S.Pd	GTY
16.	Siti Khotimah,S.Pd	GTY
17.	Aries Sugiarto,S.Pd	GTY
18.	Umi Dzawiyatus.S, S.Pd	GTY
19.	Ikhlasia R.A,M.Pd	GTY
20.	Sri Maryati,S.E	GTY
21.	Kusriyanto,S.Pd	GTY
22.	Syaeful Anam	GTY
23.	Tiwi Arsih,S.Pd	GTY
24.	Muhamad Esdi Anton,S.T	GTT
25.	Anjar Pramudita, S.Kom	GTT
26.	Devi Rizki Fitriana,S.Pd	GTY
27.	Amrin Muzaki	GTT

28.	Rilo Mayruli,A.Md	GTT
29.	Pratiwi Asri Utami,S.Pd	GTT
30.	Annisa Rosiana Rizky,S.Pd	GTY
31.	Hendrik Dwi S.Pd	GTY
32.	Muchamad Muchafid,S.Pd	GTT
33.	Teguh Riyanto,S.Pd	GTY
34.	Safik Fahreza	GTT
35.	Jaka Satria Pratama	GTT

Sumber : Data Primer diolah peneliti, 2026

B. Gambaran Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1.	Laki – Laki	20	57,1 %
2.	Perempuan	15	42,9 %
Total		35	100 %

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki – laki berjumlah 20 orang dengan prosentase (57,1 %), dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang dengan prosentase (42,9 %). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 20 orang.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
20 – 35 Tahun	14	40 %
36 – 50 Tahun	18	51,4 %
51 – 65 Tahun	3	8,6 %
Jumlah Total	35	100 %

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Karakteristik Responden berdasarkan tabel diatas menunjukkan rentan usia 20 – 30 Tahun berjumlah 14 orang dengan prosentase (40 %), usia 36 – 50 Tahun berjumlah 18 orang dengan prosentase (51,4 %), dan usia 51 – 65 Tahun berjumlah 3 orang dengan prosentase (8,6 %). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru berusia 36 – 50 Tahun dengan jumlah 18 orang guru dengan prosentase (51,4 %)

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4. 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Prosentase
GTY	25	71,4 %
GTT	10	28,6 %
Jumlah Total	35	100 %

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan Karakteristik responden pada tabel deskripsi responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan status GTY (Guru Tetap Yayasan) berjumlah 25 orang dengan jumlah prosentase (71,4 %) dan status GTT (Guru Tidak Tetap) berjumlah 10 orang dengan prosentase (28,6 %). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru memiliki status GTY (Guru Tetap Yayasan) berjumlah 25 orang dengan prosentase (71,4 %).

C. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang menjadi nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kinerja Guru (Y).

Jumlah Responden (N) yang dianalisis sebanyak 35 responden. Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 6 Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	35	34.00	47.00	38.4571	4.03909
Budaya Organisasi	35	25.00	39.00	31.2857	3.37440
Kinerja Guru	35	18.00	27.00	21.4571	2.13297
Valid (listwise)	N35				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil Uji Analisis Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 34 sedangkan nilai maksimum sebesar 47 dan rata-rata Disiplin Kerja sebesar 38,4571.dan Standar deviasi Disiplin Kerja sebesar 4,03909.

- b. Variabel Budaya Organisasi (X2), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 25 sedangkan nilai maksimum sebesar 39 dan rata-rata Budaya Organisasi sebesar 31,2857 dan Standar deviasi Budaya Organisasi sebesar 3,37440.
- c. Variabel Kinerja Guru (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 18 sedangkan nilai maksimum sebesar 27 dan rata-rata Kinerja Guru sebesar 21,4571 dan Standar deviasi Kinerja Guru sebesar 2,13297.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis korelasi antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Uji Validitas ini digunakan untuk mengetahui seberapa kelayakan dan ketepatan dari setiap butir pernyataan kuesioner. Ukuran valid atau tidaknya pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dilihat dari *output* IBM SPSS *Statistic*. Butir pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ signifikansi 5% (0,05) dapat berdasarkan jumlah responden (N). N= 35, maka df adalah $N-2 = 35-2 = 33$. Nilai r_{tabel} pada $df = 33$ dan $p = 0,05$ adalah 0,344 Uji validitas dari variabel Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Al Munawwarah Slarang Kabupaten

Cilacap dapat dilihat dari hasil output IBM SPSS *Statistic* pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

X1.1	Pearson Correlation	1	.500**	.574**	.430**	.278	.539**	.327	.276	.323	-.069	.658**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.010	.105	.001	.055	.108	.059	.693	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.500**	1	.311	.359*	.209	.300	.259	.012	.296	.012	.494**
	Sig. (2-tailed)	.002		.069	.034	.229	.080	.133	.948	.084	.948	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.574**	.311	1	.527**	.547**	.320	.122	.392*	.296	.073	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.069		.001	.001	.061	.485	.020	.084	.676	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.430**	.359*	.527**	1	.557**	.475**	.157	.273	.319	.232	.689**
	Sig. (2-tailed)	.010	.034	.001		.001	.004	.367	.112	.061	.180	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.278	.209	.547**	.557**	1	.582**	.178	.504**	.353*	.342*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.105	.229	.001	.001		.000	.308	.002	.038	.044	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.539**	.300	.320	.475**	.582**	1	.543**	.460**	.538**	.252	.804**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

	Sig. (2-tailed)	.001	.080	.061	.004	.000		.001	.005	.001	.145	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.327	.259	.122	.157	.178	.543**	1	.669**	.227	.258	.586**
	Sig. (2-tailed)	.055	.133	.485	.367	.308	.001		.000	.190	.135	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.276	.012	.392*	.273	.504**	.460**	.669**	1	.076	.412*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.108	.948	.020	.112	.002	.005	.000		.665	.014	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.323	.296	.296	.319	.353*	.538**	.227	.076	1	.247	.574**
	Sig. (2-tailed)	.059	.084	.084	.061	.038	.001	.190	.665		.152	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	-.069	.012	.073	.232	.342*	.252	.258	.412*	.247	1	.445**
	Sig. (2-tailed)	.693	.948	.676	.180	.044	.145	.135	.014	.152		.007
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.658**	.494**	.660**	.689**	.734**	.804**	.586**	.656**	.574**	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari setiap butir pernyataan variabel X1 (Disiplin Kerja) dengan jumlah 10 butir pernyataan kuisioner ini menghasilkan nilai r hitung > r tabel maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

	Correlations								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
Pearson Correlation	1	.500**	.443**	.334*	.149	.355*	.240	.092	.553**
Sig. (2-tailed)		.002	.008	.050	.393	.037	.165	.601	.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.500**	1	.573**	.475**	.176	.483**	.086	.208	.618**
Sig. (2-tailed)	.002		.000	.004	.311	.003	.622	.230	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.443**	.573**	1	.600**	.482**	.602**	.351*	.393*	.788**
Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.003	.000	.039	.019	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.334*	.475**	.600**	1	.447**	.678**	.467**	.566**	.827**
Sig. (2-tailed)	.050	.004	.000		.007	.000	.005	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.149	.176	.482**	.447**	1	.303	.431**	.403*	.603**
Sig. (2-tailed)	.393	.311	.003	.007		.077	.010	.016	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.355*	.483**	.602**	.678**	.303	1	.386*	.411*	.762**
Sig. (2-tailed)	.037	.003	.000	.000	.077		.022	.014	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.240	.086	.351*	.467**	.431**	.386*	1	.775**	.687**
Sig. (2-tailed)	.165	.622	.039	.005	.010	.022		.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.092	.208	.393*	.566**	.403*	.411*	.775**	1	.711**
Sig. (2-tailed)									
N									

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari setiap butir pernyataan variabel X2 (Budaya Organisasi) dengan jumlah 8 butir pernyataan kuisioner ini menghasilkan nilai r hitung > r tabel maka variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.347*	-.042	-.030	.286	-.023	.496**
	Sig. (2-tailed)		.041	.811	.866	.095	.894	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	.347*	1	.148	.296	-.070	.178	.549**
	Sig. (2-tailed)	.041		.397	.084	.688	.306	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	-.042	.148	1	.457**	.419*	.204	.649**
	Sig. (2-tailed)	.811	.397		.006	.012	.240	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	-.030	.296	.457**	1	.181	.318	.613**
	Sig. (2-tailed)	.866	.084	.006		.297	.063	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	.286	-.070	.419*	.181	1	.233	.618**
	Sig. (2-tailed)	.095	.688	.012	.297		.177	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.6	Pearson Correlation	-.023	.178	.204	.318	.233	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.894	.306	.240	.063	.177		.002
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.496**	.549**	.649**	.613**	.618**	.498*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	.002	
	N	35	35	35	35	35	35	35

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari setiap butir pernyataan variabel Y (Kinerja Guru) dengan jumlah 6 butir pernyataan kuisioner ini menghasilkan nilai r hitung > r tabel maka variabel Kinerja Guru dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten

meskipun diuji berkali-kali. Metode yang digunakan menggunakan *Alpha Cronbach* maka rhitung akan diwakili oleh nilai *Alpha*. Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ Berikut hasil *output* IBM SPSS Statistics :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	<i>Reliability Coefficient</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	10 Pernyataan	0,834	<i>Reliable</i>
2.	Budaya Organisasi (X2)	8 Pernyataan	0,845	<i>Reliable</i>
3.	Kinerja Guru (Y)	6 Pernyataan	0,732	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Al Munawwarah Cilacap dapat dinyatakan reliabel karena masing-masing nilai variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat diuji dengan analisis *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk mengetahui suatu data tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Berikut adalah hasil output yang diperoleh :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97339113
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.067
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Dari hasil output spss tersebut bahwa nilai *asympt. Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka sesuai dasar pengambilan dalam uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini menggunakan uji *Glyeser* dengan tingkat signifikansi diatas 5% atau 0,05% maka bisa disebut bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Berikut hasil *IBM SPSS Statistic* :

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.369	2.029		-.675	.505
	X1	.037	.053	.137	.692	.494
	X2	.050	.064	.156	.787	.437

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan data tersebut memiliki nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 dengan variabel Disiplin Kerja (X1) $0,494 > 0,05$, variabel Budaya Organisasi (X2) $0,437 > 0,05$. Berdasarkan hasil

tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Berikut ini merupakan hasil *output* pengujian yang diperoleh :

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.751	3.800		3.356	.002		
	Disiplin Kerja (X1)	.145	.100	.275	1.453	.156	.748	1.336
	Budaya Organisasi (X2)	.100	.119	.158	.837	.409	.748	1.336

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Dari hasil output spss tersebut diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel dependen atau variabel bebas Disiplin Kerja yaitu $0,748 > 0,10$, variabel Budaya Organisasi $0,748 > 0,10$. Nilai VIF kurang dari 10 dengan nilai variabel Disiplin Kerja yaitu $1.336 < 10,00$, variabel Budaya Organisasi $1.336 < 10,00$. berdasarkan pernyataan tersebut dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam

uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas yang terjadi antar variabel bebas dalam penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.751	3.800		3.356	.002		
	Disiplin Kerja (X1)	.145	.100	.275	1.453	.156	.748	1.336
	Budaya Organisasi (X2)	.100	.119	.158	.837	.409	.748	1.336

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersebut, sehingga menghasilkan persamaan seperti berikut di bawah ini :

$$Y = 12.751 + 0,145 X_1 + 0,100 X_2 + e$$

Pernyataan dari persamaan diatas yakni :

Koefisien Disiplin Kerja dalam penelitian ini memberikan nilai sebesar 0,145 yang menandakan bahwa apabila semakin baik Disiplin kerja maka kinerja guru akan semakin tinggi pula. Koefisien Budaya Organisasi dalam penelitian ini memberikan

nilai sebesar 0,100 yang menandakan bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka kinerja guru akan semakin tinggi pula.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.091	2.034

a. Predictors: (Constant), Disi, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan output IBM SPSS *Statistic* tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), berpengaruh 14,4% terhadap kinerja guru yang sisanya 85,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

- a. Uji Parsial (T) Pengujian untuk mengetahui bagaimana pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen secara terpisah atau parsial dapat dilakukan dengan uji hipotesis secara parsial atau (uji t). berikut ini merupakan hasil *output IBM SPSS Statistic* :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.751	3.800		3.356	.002
	DISIPLIN KERJA	.145	.100	.275	1.453	.156
	BUDAYA ORGANISASI	.100	.119	.158	.837	.409

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Coefficients*, diperoleh nilai konstanta sebesar 12,751, yang menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dianggap tetap, maka nilai kinerja guru diperkirakan sebesar 12,751. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,145 dengan arah hubungan positif, namun nilai signifikansinya sebesar 0,156 ($> 0,05$), sehingga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,100 dengan arah hubungan positif dan nilai signifikansi sebesar 0,409 ($> 0,05$), sehingga juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, meskipun kedua variabel menunjukkan hubungan yang positif, pengaruhnya terhadap kinerja guru secara parsial tidak signifikan.

- b. Uji Simultan (F) Uji simultan merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan antara variabel bebas atau X apakah secara simultan memiliki hubungan yang signifikan atau justru tidak signifikan terhadap variabel terikat Y. berikut merupakan hasil *output IBM SPSS Statistics* :

Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan (F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.280	2	11.140	2.692	.083 ^b
	Residual	132.405	32	4.138		
	Total	154.686	34			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI , DISIPLIN KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada table diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 2,692 < 3,29 dengan nilai signifikansi sebesar 0,83. Karena nilai signifikansi $0,83 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru tidak dapat diterima berdasarkan data yang dianalisis.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan variabel terikat dalam menjelaskan variabel bebas. Berikut hasil IBM SPSS *Statistics*.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.091	2.034

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R sebesar 0,380, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dengan kinerja guru berada pada kategori rendah dengan arah hubungan positif. Nilai *R Square* sebesar 0,144 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 14,4% variasi kinerja guru, sedangkan 85,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,091 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian, kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja guru menjadi 9,1%.

D. Pembahasan

Setelah dilakukan proses penelitian secara langsung dengan menyebarkan kuisioner ke semua guru SMK Al Munawwarah Cilacap maka diperoleh data dan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji IBM SPSS *Statistics* secara parsial dapat diketahui bahwa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja guru SMK Al-Mu'allim Kesugihan berdasarkan pada tabel *coefsiens* dapat diketahui bahwa nilai sig. 0,156 > 0,05 dan nilai thitung 1,453 < ttabel 2,037 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru kemudian untuk H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru tidak terbukti. Berdasarkan hasil penelitian ini artinya tinggi atau rendahnya disiplin kerja yang dimiliki guru tidak menentukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil dari uji statistik secara parsial dinyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwarah Cilacap. Pada tabel *coefsiens* dapat diketahui nilai signifikan Budaya Organisasi ini sebesar 0,100 > 0,05 serta nilai thitung 0,837 < ttabel 2,037 maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh variabel Budaya

Organisasi terhadap variabel Kinerja guru dan belum menjadi faktor utama peningkatan kinerja guru pada SMK tersebut.

3. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 0,2692 dengan nilai signifikansi sebesar $0,83 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Al munawwarah Cilacap.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,144 atau 14,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) hanya mampu menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 14,4%, sedangkan sisanya sebesar 85,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap Kinerja Guru di SMK Al Munawwarah Cilacap untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwarah Cilacap dengan perolehan hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh probabilitas sig sebesar 0,156 >0,05 dengan ini H1 ditolak yang artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwarah Cilacap. Hasil tersebut telah diketahui dari perolehan hasil uji t pada variabel Budaya Organisasi (X2) dengan memperoleh probabilitas sig sebesar 0,100 >0,05. sesuai dengan nilai probabilitas sig tersebut maka H2 ditolak yang artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwarah Cilacap.
3. Kinerja Guru SMK Munawwarah Cilacap secara simultan bersama-sama tidak berpengaruh signifikan. Dapat diketahui dengan melihat hasil uji F dimana nilai Ftabel sebesar 3,285 dan diperoleh Fhitung

sebesar $2,692 < F_{\text{tabel}} 3,285$ dan nilai signifikansi sebesar $0,83 > 0,05$, maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) antara Disiplin kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang bisa digunakan untuk pihak Sumber Daya Manusia dalam menentukan kebijakan sekolah untuk masa yang akan datang sebagai berikut :

1. Bagi pihak sekolah, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, sekolah tetap perlu menjaga dan meningkatkan penerapan kedisiplinan serta membangun budaya organisasi yang kondusif. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui evaluasi rutin, pemberian teladan dari pimpinan, peningkatan komunikasi, serta pemberian motivasi dan penghargaan kepada guru agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif.
2. Diharapkan tetap meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas serta berperan aktif dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Sikap profesional, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen terhadap tugas diharapkan dapat terus ditingkatkan sehingga mampu mendukung peningkatan kualitas kinerja, meskipun berdasarkan hasil penelitian kedua variabel tersebut belum menunjukkan pengaruh yang signifikan.

3. Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah responden maupun lokasi penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Variabel yang digunakan oleh peneliti terbatas dengan menggunakan dua variabel *independent* (bebas) saja sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian variabel yang lainnya seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi. dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
2. Jumlah responden yang terbatas. Penelitian ini hanya melibatkan 35 orang guru sebagai responden yang seluruhnya berasal dari SMK Al Munawwarah Cilacap. Jumlah responden yang relatif sedikit menyebabkan hasil penelitian lebih merepresentasikan kondisi pada sekolah tersebut sehingga generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati.

3. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Seluruh data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner sehingga jawaban yang diberikan responden sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, dan kejujuran masing-masing responden. Kondisi tersebut memungkinkan adanya subjektivitas dalam pengisian kuesioner yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, S., & Khasanah, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Dorwati Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Kreatif*, 7(02), 81-89.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Asmani, J. M. (2012). *Tips menjadi guru inspiratif, kreatif, dan inovatif*. Diva Press. https://digilib.umk.ac.id/index.php?id=9469&p=show_detail
- Aulia Dema Andini.(2025). *Pengaruh Budaya Organisasi ,Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK AL-Huda Lampung Selatan*.
- 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.
- Hasibuan & Hadijaya (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri 23 Batara Kota Palopo. *Jurnal Ilmu Manajemen,ekonomi dan ,Kewirausahaan*, 5 (1), 595-608.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809,

Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri se-kabupaten pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79-96.

Isni Munfil Ida. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 10 Di Kota Semarang.

Kamil, M. I., Musharianto, A., & Novida, I. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Al-Fityan School Tangerang. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 12(2), 216–227. <https://doi.org/10.32546/lq.v12i2.2691>

Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2009).

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. <https://jdih.menpan.go.id/dokumen-hukum/peraturan-menteri-pendayagunaan-aparatur-negara-dan-reformasi-birokrasi-nomor-16-tahun-2009-tentang-198>

Mailizar, M., & Nurfitriyanti, M. (2024). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kompetensi Pedagogis Guru. *Prosiding Seminar Nasional Sains (SINASIS)*, 5(1).

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management. South-Western Cengage Learning*.

Muhammad, M., Bahri, S., & Siraj, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran (JPPP)*, 5(3), 242–256.

Purwanti, E., Ariprowo, T., & Sukaris. (2024). *The Influence of Organizational Culture, Work Environment, Workload and Discipline on Teacher Performance. Group*.

Ratnasari, S. L., Girsang, M. M. B., & Ariyati, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*, 8(2).

Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

Reyza, M., Rangkuti, M. F. D., Jayanti, S. E. S., & Cen, C. C. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MA Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(7).

Risdawati.(2025). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Dwi Tunggal 1 Morawa.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Essentials of organizational behavior (10th ed.)*. Pearson/Prentice Hall.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.

Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi. Graha Ilmu. <https://grahailmu.co.id/previewpdf/978-979-756-863-4-873.pdf>.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2013). Kinerja guru. Rajawali Pers. <https://rajagrafindo.co.id/produk/kinerja-guru/>

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Syafira, O. H., Ditasari, A., Al-Fajr, A. H., Zulfa, N. A., Ramadhani, F. K., & Wulandari, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Ta'miriyah Surabaya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(3), 38732–38740. <https://doi.org/10.31004/jptam.v9i3.34833>

Lampiran 1. 1 Kuisioner Responden

KUISIONER ‘PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMK AL MUNAWWAROH CILACAP’

Identitas Responden :

- a. Nama :
- b. Alamat :
- c. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
- d. Usia : Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA ☐ S2
☐ S1 ☐ Lain-lain
- f. Masa Kerja : Tahun

Responden

TTD

(.....)

**Berikan tanda ceklis [✓] pada jawaban yang sesuai dengan keinginan anda.*

Petunjuk Pengisian

1. Mohon Memberi tanda ceklis [✓] pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap sesuai.
2. Setelah selesai mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu untuk menyerahkan kembali kepada pihak yang pertama kali menyerahkan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu.
3. Berikut ini adalah keterangan alternatif jawaban.

Keterangan:

SS :Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Ketaatan Terhadap Aturan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	Saya selalu hadir di sekolah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
2.	Saya menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya tepat waktu					

	Ketaatan terhadap aturan organisasi					
1.	Saya mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di sekolah					
2.	Saya menyelesaikan administrasi pembelajaran tepat waktu.					
	Ketaatan terhadap standar kerja					
1.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang berlaku.					
2.	Saya berusaha menjaga kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh sekolah.					
	Tingkat kewaspadaan					
1.	Saya selalu teliti dalam melaksanakan tugas untuk menghindari kesalahan.					
2.	Saya berhati-hati dalam menggunakan sarana dan prasarana sekolah saat bekerja					
	Etika Kerja					

1.	Saya bersikap sopan dan menghormati rekan kerja, peserta didik, serta pimpinan					
2.	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menjaga profesionalisme dalam bekerja					

B. Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Inovasi dan Pengembangan	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	Saya terdorong untuk mengembangkan cara-cara baru yang lebih efektif dalam melaksanakan tugas..					
2.	Sekolah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi dalam bekerja..					
	Orientasi Hasil					
1.	Sekolah mendorong setiap guru untuk mencapai hasil kerja yang optimal					

	sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
2.	Saya berusaha mencapai hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan sekolah.					
	Orientasi Kerja Sama					
1.	Saya bekerja sama dengan rekan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.					
2.	Sekolah mendorong terciptanya kerja sama yang baik antar guru dalam mencapai tujuan bersama.					
	Kepatuhan terhadap Nilai Organisasi					
1.	Saya menerapkan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya menjaga sikap dan perilaku yang mencerminkan budaya serta nilai-nilai yang dianut oleh sekolah.					

C. Kinerja Guru

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
NO	Perencanaan Program pembelajaran	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.	Saya menyusun perangkat pembelajaran (modul ajar/RPP) sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan.					
2.	Saya menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas dan sesuai dengan capaian pembelajaran yang ditetapkan.					
	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran					
1.	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disusun.					
2.	Saya menggunakan metode atau media pembelajaran yang sesuai untuk meningkatkan keterlibatan peserta didik.					

	Evaluasi Atau Penilaian Pembelajaran					
1.	Saya melaksanakan penilaian hasil belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.					
2.	Saya memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki proses pembelajaran berikutnya.					

Lampiran 1. 2 Tabulasi Responden

Tabulasi Responden Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	37
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	36
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	38
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35
3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	37
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	44
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	35
3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	34
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	39
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34
3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	36

Tabulasi Responden Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	3	3	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	5	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	31
3	4	5	5	5	5	5	5	37
4	3	3	3	4	3	3	3	26
4	3	4	3	4	3	4	3	28
5	5	4	5	4	5	4	3	35
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	4	3	3	4	3	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	3	32
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	5	4	32
4	5	5	4	5	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	4	4	3	26
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	3	3	3	3	3	28
3	3	4	4	4	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	3	4	4	3	3	28
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	3	4	3	28
3	3	3	3	3	4	3	3	25
4	4	4	4	3	4	3	3	29

Tabulasi Responden Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru						
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
4	5	4	5	5	4	25
5	4	3	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	19
3	4	4	4	3	3	21
4	3	3	3	3	3	19
5	4	3	3	4	4	23
4	3	4	3	3	3	21
4	3	4	3	4	3	21
4	4	3	3	3	3	20
4	3	4	3	4	3	21
5	4	5	4	5	4	27
4	4	3	3	4	3	21
4	5	5	4	3	4	25
4	3	4	4	3	4	22
4	4	3	3	3	3	20
5	5	4	4	4	5	25
4	4	3	3	3	3	20
4	3	4	3	4	3	21
5	5	3	3	4	4	24
3	3	3	3	3	4	19
5	4	3	4	3	3	22
3	3	3	3	3	4	19
4	3	4	3	4	3	21
4	3	3	3	4	3	21
4	3	4	3	3	3	20
4	4	3	4	3	4	21
4	3	4	3	5	4	23
5	4	3	3	3	3	21
3	4	5	4	4	3	23
4	3	3	3	4	3	20
3	3		3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	23
3	3	3	4	3	3	19

Lampiran 1. 3 Hasil Uji

Hasil Uji Validitas Variabel X1

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.500**	.574**	.430**	.278	.539**	.327	.276	.323	-.069	.658**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.010	.105	.001	.055	.108	.059	.693	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.500**	1	.311	.359*	.209	.300	.259	.012	.296	.012	.494**
	Sig. (2-tailed)	.002		.069	.034	.229	.080	.133	.948	.084	.948	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.574**	.311	1	.527**	.547**	.320	.122	.392*	.296	.073	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.069		.001	.001	.061	.485	.020	.084	.676	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.430**	.359*	.527**	1	.557**	.475**	.157	.273	.319	.232	.689**
	Sig. (2-tailed)	.010	.034	.001		.001	.004	.367	.112	.061	.180	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.278	.209	.547**	.557**	1	.582**	.178	.504**	.353*	.342*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.105	.229	.001	.001		.000	.308	.002	.038	.044	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.539**	.300	.320	.475**	.582**	1	.543**	.460**	.538**	.252	.804**

	Sig. (2-tailed)	.001	.080	.061	.004	.000		.001	.005	.001	.145	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.327	.259	.122	.157	.178	.543**	1	.669**	.227	.258	.586**
	Sig. (2-tailed)	.055	.133	.485	.367	.308	.001		.000	.190	.135	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.276	.012	.392*	.273	.504**	.460**	.669**	1	.076	.412*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.108	.948	.020	.112	.002	.005	.000		.665	.014	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.323	.296	.296	.319	.353*	.538**	.227	.076	1	.247	.574**
	Sig. (2-tailed)	.059	.084	.084	.061	.038	.001	.190	.665		.152	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	-.069	.012	.073	.232	.342*	.252	.258	.412*	.247	1	.445**
	Sig. (2-tailed)	.693	.948	.676	.180	.044	.145	.135	.014	.152		.007
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.658**	.494**	.660**	.689**	.734**	.804**	.586**	.656**	.574**	.445**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi X2

Correlations									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
Pearson Correlation	1	.500**	.443**	.334*	.149	.355*	.240	.092	.553**
Sig. (2-tailed)		.002	.008	.050	.393	.037	.165	.601	.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.500**	1	.573**	.475**	.176	.483**	.086	.208	.618**
Sig. (2-tailed)	.002		.000	.004	.311	.003	.622	.230	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.443**	.573**	1	.600**	.482**	.602**	.351*	.393*	.788**
Sig. (2-tailed)	.008	.000		.000	.003	.000	.039	.019	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.334*	.475**	.600**	1	.447**	.678**	.467**	.566**	.827**
Sig. (2-tailed)	.050	.004	.000		.007	.000	.005	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.149	.176	.482**	.447**	1	.303	.431**	.403*	.603**
Sig. (2-tailed)	.393	.311	.003	.007		.077	.010	.016	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.355*	.483**	.602**	.678**	.303	1	.386*	.411*	.762**
Sig. (2-tailed)	.037	.003	.000	.000	.077		.022	.014	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.240	.086	.351*	.467**	.431**	.386*	1	.775**	.687**
Sig. (2-tailed)	.165	.622	.039	.005	.010	.022		.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.092	.208	.393*	.566**	.403*	.411*	.775**	1	.711**

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.347*	-.042	-.030	.286	-.023	.496**
	Sig. (2-tailed)		.041	.811	.866	.095	.894	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	.347*	1	.148	.296	-.070	.178	.549**
	Sig. (2-tailed)	.041		.397	.084	.688	.306	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	-.042	.148	1	.457**	.419*	.204	.649**
	Sig. (2-tailed)	.811	.397		.006	.012	.240	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	-.030	.296	.457**	1	.181	.318	.613**
	Sig. (2-tailed)	.866	.084	.006		.297	.063	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	.286	-.070	.419*	.181	1	.233	.618**
	Sig. (2-tailed)	.095	.688	.012	.297		.177	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.6	Pearson Correlation	-.023	.178	.204	.318	.233	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.894	.306	.240	.063	.177		.002
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.496**	.549**	.649**	.613**	.618**	.498*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000	.002	
	N	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran Uji Reliabilitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

Lampiran Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97339113
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.067
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.751	3.800		3.356	.002	
	Budaya Organisasi	.100	.119	.158	.837	.409	.748 1.336
	Disiplin Kerja	.145	.100	.275	1.453	.156	.748 1.336

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-1.369	2.029		-.675	.505
	X1	.037	.053	.137	.692	.494
	X2	.050	.064	.156	.787	.437

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12.751	3.800		3.356	.002	
	Disiplin Kerja (X1)	.145	.100	.275	1.453	.156	.748 1.336
	Budaya Organisasi (X2)	.100	.119	.158	.837	.409	.748 1.336

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Lampiran Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.751	3.800		3.356	.002
	DISIPLIN KERJA	.145	.100	.275	1.453	.156
	BUDAYA ORGANISASI	.100	.119	.158	.837	.409

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Lampiran Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.280	2	11.140	2.692	.083 ^b
	Residual	132.405	32	4.138		
	Total	154.686	34			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

Lampiran Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.091	2.034

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

BIODATA PENULIS

Penulis lahir di kota Cilacap tepatnya di Desa Kesugihan Kidul, Kecamatan Kesugihan pada tanggal 07 Januari 2002 sebagai anak ke satu dari dua bersaudara dari pasangan Sutarno Saputro dan Tuti Awati. Saat ini penulis bertempat tinggal di Slarang, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap. Media sosial penulis Email: nadilakharismaputri07@gmail.com . No Hp: 085945570260. Instagram: nadila_kharisma.

Hobi penulis? Penulis tidak mempunyai hal yang disukai secara khusus. Semua dilakukan jika penulis mau dan tidak mager kecuali untuk jalan-jalan dan healing. Penulis menempuh Pendidikan SLTA di SMK YPE SAMPANG, lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis diterima di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia Pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Al Munawwarah Cilacap**”.