



---

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR AL - FITYAN SCHOOL TANGERANG

Muhammad Ihsan Kamil<sup>1</sup>, Adi Musharianto<sup>2</sup>, Irma Novida<sup>3</sup> (\*)

<sup>1-3</sup> Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan

---

### Abstract

The aim of this research was to examine how work discipline and organizational culture impact the performance of teachers at Al - Fityan Elementary School Tangerang School. The research design used is quantitative. Methods of gathering data through non-probability sampling approaches and saturated sampling techniques. The sample used was 57 respondents who were elementary school teachers at Al - Fityan School Tangerang. The analytical methods employed in this research encompass validity and reliability assessments, classical assumption testing, multiple linear regression, determination coefficient examination, partial t-tests, and simultaneous f-tests. Drawing from the outcomes of the multiple linear regression test, a constant value of 2.893 is obtained, which means that if work discipline and organizational culture if these values remain constant or hover near zero, the teacher's performance remains at 2.893, with no significant alterations in these findings. Based on the results of the coefficient of determination test, the KD value = 56.8% means that the contribution of the variable of work discipline (X1) and organizational culture (X2) exerts an influence on the teacher performance variable (Y) of 56.8% and the remaining of 43.2% it is impacted by unexamined variables. According to the t-test results, the value of work discipline variable (X1)  $t_{count} 2.829 > t_{table} 2.004$  and organizational culture variable (X2)  $t_{count} 5.032 > t_{table} 2.004$  this implies that both the work discipline variable (X1) and organizational culture (X2) have an impact on the teacher performance variable (Y). From the results of the fcount test of 35.429 with a significant level of 0.000, it means that the fcount is greater than the  $f_{table}$  of 3.168. Then  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected so that work discipline (X1) and organizational culture (X2) affect the teacher performance variable (Y) at Al - Fityan Elementary School Tangerang.

---

**Kata Kunci:** Work Discipline, Organizational Culture, Teacher Performance

Juli - Desember 2023, Vol 12 (2) : hlm 216-227  
©2023 Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan.  
All rights reserved.

---

(\*) Korespondensi: [adimusharianto@gmail.com](mailto:adimusharianto@gmail.com) (A. Musharianto)

## PENDAHULUAN

Sekolah Dasar (SD) Al-Fityan School Tangerang merupakan sebuah lembaga pendidikan yang menyediakan pendidikan bagi *kids* usia dini hingga usia sekolah dasar. Dalam menghadapi era globalisasi, lembaga pendidikan *demanded* untuk mampu *providing services* yang *quality* tinggi. Kualitas pendidikan yang tinggi dapat dicapai jika guru atau staf pendidik yang bekerja di lembaga pendidikan tersebut memiliki *performance* yang baik. Kinerja guru ialah suatu hal yang sangat *essential* bagi keberhasilan sebuah instansi, termasuk lembaga pendidikan. *Teacher performance* dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Kinerja guru yang baik dapat *improving* reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan.

Salah satu *factor* yang mempengaruhi *teacher performance* ialah *work discipline*. *Work Discipline* ialah suatu sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan *duties and responsibilities* sesuai dengan *rules* dan *norm* yang berlaku di instansi. *Work Discipline* yang baik akan membantu meningkatkan *teacher performance*, sebaliknya jika *work discipline* buruk akan berdampak negatif pada kinerja guru. Selain disiplin kerja, faktor budaya organisasi juga dapat mempengaruhi *teacher performance*. *Organizational culture* mencakup *values, norms, and behaviors* yang diterapkan dan dilembagakan di dalam instansi. *Organizational culture* yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Meskipun demikian, terdapat permasalahan di dalam Sekolah Dasar Al-Fityan School Tangerang terkait dengan kinerja guru yang belum optimal. Beberapa guru memiliki kinerja yang kurang baik, meskipun telah diberikan berbagai pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, perlu dilakukan *research* untuk mengetahui *factors* yang mempengaruhi *teacher performance* di Sekolah Dasar Al-Fityan School Tangerang. Dalam *research* ini, penulis akan memfokuskan pada pengaruh *work discipline* dan budaya organisasi terhadap *teacher performance*. *Research* ini diharapkan dapat *giving* gambaran mengenai *factors* yang mempengaruhi *teacher performance* di Sekolah Dasar Al-Fityan School Tangerang.

Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang, yang didirikan pada tahun 2006, adalah sebuah sekolah dasar Islam terpadu yang terletak di *residential* Dasana Indah, *District* Kelapa Dua, *Regency* Tangerang. Visi utamanya adalah menjadi sekolah dasar Islam terdepan dan unggul di seluruh Indonesia dalam hal pengajaran, pendidikan, dan manajemen. Salah satu program unggulan yang ditawarkan oleh Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang adalah Prolasic. Program ini mencakup berbagai aspek seperti kepemimpinan, pembelajaran Al Quran, pembentukan karakter, dan inovasi ilmu pengetahuan. Prolasic dirancang untuk menginternalisasi nilai-nilai Islam, pengetahuan, dan keterampilan dalam pendidikan mereka. Kinerja guru yang baik seharusnya mencakup beberapa aspek penting untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal dan memberikan dampak positif pada siswa seperti keterampilan dalam mengajar, *communication* yang efektif, *collaboration* dan kerjasama serta kemampuan menginspirasi dan memotivasi. Kinerja guru yang baik bukan hanya berfokus pada pencapaian akademik siswa, tetapi juga pada perkembangan holistik mereka sebagai individu. Guru yang efektif berperan sebagai

fasilitator pembelajaran yang membantu siswa tumbuh dan berkembang dalam aspek kognitif, emosional, sosial, dan fisik. Disiplin kerja guru yang baik adalah kunci untuk menciptakan *environment* belajar yang efektif dan memberikan *experience* pembelajaran yang positif bagi siswa. Dengan menjadi contoh yang baik dan mempertahankan standar tinggi dalam disiplin kerja, guru dapat memberikan kontribusi besar terhadap *student progress* dan kesuksesan sekolah secara *Overall*. Budaya organisasi sekolah yang baik harus mencerminkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mendukung lingkungan belajar yang positif, inklusif, dan berkinerja tinggi. Dengan menciptakan budaya organisasi sekolah yang baik, sekolah dapat menjadi tempat yang menginspirasi, memberdayakan, dan menciptakan kesempatan bagi setiap siswa untuk mencapai potensi terbaiknya. Hal ini juga mendukung kualitas pengajaran dan meningkatkan kinerja keseluruhan sekolah.

Terjadi penurunan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Al-Fityan School Tangerang sehingga mengakibatkan terhambatnya kegiatan mengajar. Kinerja Guru dapat dikatakan baik dan optimal tetapi terdapat sebagian guru kurang terampil dalam menangani keberagaman perilaku *student* setiap *student* mempunyai kebutuhan dan *style* belajar yang berbeda. Guru yang tidak mampu menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan beragam siswa dapat menyebabkan ketidakcocokan dalam belajar. Kemudian masalah komunikasi, kurangnya komunikasi yang efektif dengan siswa, rekan kerja, atau orang tua murid dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketegangan. Lalu kurangnya partisipasi dan dukungan dari orang tua siswa dapat mempengaruhi kinerja guru dan proses belajar-mengajar secara keseluruhan. Disiplin kerja dalam sekolah sering terjadi masalah kehadiran dan ketepatan waktu dalam mengajar serta disiplin siswa yang tidak tegas. Lalu budaya organisasi sekolah terjadi ketidakadilan dalam pengambilan keputusan dan kurangnya kolaborasi antara manajemen dan staff guru.

## TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari berbagai variabel, antara lain:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif *Work Discipline* (X1) terhadap *Teacher Performance* (Y) pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif *Organisational Culture* (X2) terhadap *Teacher Performance* (Y) pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh positif *Work Discipline* (X1) dan *Organisational Culture* (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.

## METODE

Jenis *research* yang digunakan dalam *research* ini yaitu pendekatan *quantitative*. *Quantitative research* menurut Sugiyono (2018:13), metode *Quantitative research* dapat

translated sebagai metode *research* yang based pada *positivism philosophy*, Used untuk *researching* pada *population or sample* tertentu, *data collection* using instrumen *research*, *data analysis* bersifat *quantitative/statistical*, with purpose untuk menguji *hypothesis* yang telah ditetapkan. Berdasarkan metode diatas penulis mengharapkan dapat mengetahui bagaimana *connection or influence* antara variabel *Work Discipline (X1) and Organisational Culture (X2)* terhadap *teacher performance (Y)*. Sumber data yang diambil menggunakan *primary & secondary data*. Teknik *data collection* yaitu menggunakan *questionnaires and interviows*. *Measurement scale* ialah *Likert Scale*, biasa digunakan untuk *measuring* pendapat seseorang terhadap suatu *statement/condition*. *Methods used* non-probability *sampling* dengan *sample* jenuh, *sample taken* yaitu seluruh *population* guru pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang yang berjumlah 57 responden. Analisis data dilakukan melalui penggunaan *software* statistik SPSS versi 25 yaitu: Uji Kualitas Data (*Reliability Test* dan *Validity Test*), *Classical Assumption Test* (*Multicollinearity Test*, *Heteroscedasticity Test*), dan *Normality Test*), *Test Koefisien Determinasi*, *Test Hipotesis* (*Test F* atau Uji *Simultaneously* dan *Test T* atau *Test Parsial*), *Test Regresi Linier Berganda* dan Uji *Autokorelasi*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil berlandaskan jenis kelamin terdiri dari *respondent* berjenis kelamin *male* berjumlah 31 orang atau 54,4% *respondent* dan *respondent* dengan jenis kelamin *female* berjumlah 27 orang atau 47,4% *respondent*.

### Uji Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	R <sub>hitung</sub>			R <sub>tabel</sub>	Keterangan
	X1	X2	Y		
P1	.740	.637	.707	0,260	Valid
P2	.651	.684	.757	0,260	Valid
P3	.478	.582	.790	0,260	Valid
P4	.564	.679	.706	0,260	Valid
P5	.578	.701	.837	0,260	Valid
P6	.667	.723	.660	0,260	Valid
P7	.552	.706	.799	0,260	Valid
P8	.729	.752	.725	0,260	Valid
P9	.523	.561	.692	0,260	Valid
P10	.677	.484	.689	0,260	Valid

Sumber: data yang telah diolah, 2023

Berlandaskan *data* yang tertera dalam tabel 1, maka terlihat bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel pada uji validitas 57 responden menunjukkan item pernyataan adalah valid, karena *value* *r*<sub>hitung</sub> dari seluruh pernyataan > 0,260.

Table 2. Reliability Test Results

No.	Variable	Cronbach's Alpha	Standar Nilai	Description
1.	Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	.800	0,60	Reliable
2.	Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	.848	0,60	Reliable
3.	Kinerja Guru (Y)	.902	0,60	Reliable

Sumber: data yang telah diolah, 2023

Berlandaskan data yang tertera dalam tabel 2, maka terlihat bahwa seluruh variabel pada reliability test dinyatakan reliable, karena value Cronbach'a Alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Normality Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93168105
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.068
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
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 yang telah diolah, 2023

Terdapat signifikansi yang dapat diamati dalam uji normalitas ialah 0,200 dimana *p-value* tersebut melebihi 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan data *distributed normally*.

Table 4. Hasil Autocorrelation Test

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 <sup>a</sup>	.568	.551	2.985	2.090
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber: data yang telah diolah, 2023

Hasil dari table durbin watson terlihat bahwa angka menunjukkan sebesar 2,090 dengan ketentuan berikut:

DW	dl	du	4-dl	4-du
2,090	1,500	1,645	2,500	2,355

Berlandaskan tabel diatas terlihat bahwa angka DU 1,645 < D 2,090 < 4-DU 2,355 berarti tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 5. Hasil *Multicollinearity Test*

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Disiplin Kerja (X1)	.693	1.443	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Budaya Organisasi (X2)	.693	1.443	<i>No multicollinearity</i>

Sumber: data yang telah diolah, 2023

Berlandaskan output analisis yang tertera, diindikasikan bahwa *value* toleransi ialah **0,693** melebihi ambang batas **0,10**, dan *value* VIF sebesar **1,443** berada di bawah ambang batas **10,00**. Sehingga dapat *concluded* bahwa tidak ada indikasi *multicollinearity* pada variabel yang sedang dianalisis.

Tabel 6. Hasil *Test Heteroskedastisitas*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.403	3.358		-1.014	.315
	Disiplin Kerja	.138	.086	.255	1.604	.115
	Budaya Organisasi	-.013	.076	-.027	-.168	.867

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: data yang telah diolah, 2023

Berlandaskan yang tertera dalam tabel 5, tampak bahwa nilai signifikansi (sig) untuk seluruh variabel pada uji heteroskedastisitas memiliki nilai di atas 0,05 yaitu **0,893** dan **0,325**. *So it can be concluded that there is no indication* heteroskedastisitas untuk kedua variabel tersebut, karena nilai sig melebihi 0,05.

Tabel 7. *Regression Test Results* Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.893	5.006		.578	.566
	Disiplin Kerja	.362	.128	.304	2.829	.007
	Budaya Organisasi	.571	.113	.541	5.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data yang telah diolah, 2023

Berlandaskan *table* diatas *Results* persamaan *regression* dalam riset ini yaitu:

$$Y = 2,893 + 0,362 (X1) + 0,571 (X2)$$

Makna dari hasil *equation* regresi diatas yaitu:

1. Konstanta sebesar **2,893** unit artinya nilai konstanta menunjukkan *effect* yang searah antara *independent variable* dan *dependent variable*. Bila *independent variable* naik atau *influential* dalam *one-unit*, then *variable Teacher Performance* akan naik or terpenuhi.
2. *Regression coefficient* sebesar **0,362** unit merupakan *value regression coefficient variable Work Discipline (X1)* terhadap *variable Teacher Performance (Y)*, artinya if *Work Discipline (X1)* mengalami *hike one-unit*, maka *Teacher Performance (Y)* akan *experience* peningkatan sebesar 0,362 atau 36,2%. *Coefficient* bernilai *positive* artinya antara *Work Discipline (X1)* and *Teacher Performance (Y)* berhubungan *positive*.
3. Koefisien regresi sebesar **0,571** unit merupakan *value koefisien regresi variable Organisational Culture (X2)* terhadap *variable Teacher Performance (Y)*, artinya jika *Organisational Culture (X2)* *experience* penurunan *one-unit*, maka *Teacher Performance (Y)* akan *experience decline* sebesar 0,571 atau 57,1%. *Coefficient* bernilai *positive* artinya antara *Organisational Culture (X2)* and *Teacher Performance (Y)* berhubungan *positive*.

### Uji Koefisien Determinasi

Table 8. Test Results for Determination Coefficient

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 <sup>a</sup>	.568	.551	2.985

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data yang telah diolah, 2023

Berlandaskan *table* diatas *known* bahwa *value R Square* yaitu 0,568 or 56,8% berarti 56,8% kinerja guru pada Sekolah Dasar Al-Fityan School Tangerang dipengaruhi oleh *Work Discipline and Organisational Culture* lalu sisanya 43,2% *influenced by variable*

lain yang tidak *researched* dalam penelitian ini. Maka disimpulkan bahwa *variable work discipline (X<sub>1</sub>) and organisational culture (X<sub>2</sub>)* berpengaruh terhadap variabel *Teacher Performance (Y)*.

### Hypothesis Test

Table 9. T or Partial Test Results

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.893	5.006		.578	.566
	Disiplin Kerja	.362	.128	.304	2.829	.007
	Budaya Organisasi	.571	.113	.541	5.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data yang telah diolah, 2023

Berlandaskan *table* tertera diatas menunjukkan eksperimen yang dilakukan untuk menentukan apakah kedua faktor tersebut memiliki dampak substansial terhadap *performance* karyawan yaitu:

1. *Variable* Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap *Performance* Guru ( $Y$ )  
Terlihat pada *table* diatas terdapat *value sig* 0,007. *Value sig* smaller dari *probability value* 0,05, or *value* 0,007 < 0,05, then  $H_a$  accepted and  $H_o$  rejected. *Variable*  $X_1$  having  $t_{hitung}$  sebesar 2,829 dengan  $t_{tabel}$  berjumlah 2,004 ( $df = 57 - 2 - 1 = 54$  dengan *significance* 0,05). So  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat *concluded* bahwa *variable* *Work Discipline* memiliki *contribution* terhadap *Performance* Guru. *Positive t value* menunjukkan bahwa *Work Discipline* *variable* mempunyai *relationship* yang searah dengan *Performance* Guru. So it can be *concluded* variabel *Work Discipline* secara parsial memiliki *influence* signifikan terhadap *Performance* Guru pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.
2. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap *Performance* Guru ( $Y$ )  
Terlihat pada *table* diatas terdapat *value sig* 0,000. *Value sig* lebih kecil dari *probability value* 0,05, or *value* 0,000 < 0,05, then  $H_a$  accepted and  $H_o$  rejected. *Variable*  $X_2$  having  $t_{hitung}$  sebesar 5,032 dengan  $t_{tabel}$  berjumlah 2,004 ( $df = 57 - 2 - 1 = 54$  dengan *significance* 0,05). Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat *concluded* bahwa *variable* Budaya Organisasi memiliki *contribution* terhadap Kinerja Guru. *Positive t value* menunjukkan bahwa *variable* Budaya Organisasi mempunyai *connection* yang searah dengan Kinerja Guru. Jadi dapat *concluded* *variable* *Organisational Culture* secara *partial* mempunyai pengaruh *significant* terhadap *Teacher Performance* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.

Table 10. Hasil F Test (Simultaneous Test)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631.571	2	315.785	35.429	.000 <sup>b</sup>
	Residual	481.306	54	8.913		
	Total	1112.877	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja						

Sumber: data yang telah diolah, 2023

Berlandaskan *table* di atas diperoleh *value significance* sebesar  $0.000 < 0,05$  and diperoleh *value*  $f_{hitung}$  berjumlah 35,429 dengan  $f_{tabel}$  sebesar 3,168 dengan menggunakan keyakinan 95% ( $df_1=2$   $df_2= 57 - 2 - 1 = 54$  dengan signifikansi 0,05 atau  $\alpha = 5\%$ ). Nilai  $f_{hitung}$  35,429 >  $f_{tabel}$  3,168 berarti  $f_{hitung}$  melebihi daripada  $f_{tabel}$ . Then dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  *accepted* dan  $H_o$  *rejected* yang menunjukkan bahwa *work discipline* ( $X_1$ ) dan *Organizational culture* ( $X_2$ ) berpengaruh secara *simultaneously* terhadap *Teacher performance* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.

### Interpretasi Hasil Penelitian

#### Pengaruh *Work Discipline* ( $X_1$ ) terhadap *Teacher Performance* (Y) pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang

Pada hasil *test t* (*Partial Test*) terlihat pada *variable* Disiplin Work ( $X_1$ ) diperoleh *value sig* 0,007. *Value sig* smaller dari *probability value* 0,05, atau nilai  $0,007 < 0,05$ , then  $H_a$  *accepted* dan  $H_o$  *rejected*. *Variable*  $X_1$  having  $t_{hitung}$  sebesar 2,829 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,004 ( $df = 57 - 2 - 1 = 54$  dengan *significance* 0,05). So  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga dapat *concluded* bahwa variabel *Work Discipline* memiliki *contribution* terhadap *teacher performance*. *Value t* *positive* menunjukkan bahwa *variable* *Work Discipline* having *connection* yang searah dengan *teacher performance*. So it can be *concluded* variabel *Work Discipline* secara parsial mempunyai pengaruh *significant* terhadap *teacher performance* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.

Hasil *research* ini selaras dengan *research* sebelumnya yang dilakukan by Kholilah, Aldhera Gergita. P, Mardiana Puspasari, dan Zawawi Kohar dengan judul “Pengaruh *Work Environment* dan Disiplin Kerja Terhadap *Employee Performance* PT. Anugrah Argon Medica Palembang” yang menyatakan bahwa *work discipline* berpengaruh *significant* terhadap *Employee Performance* PT. Anugrah Argon Medica Palembang.

Dengan demikian, disiplin kerja guru pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang memiliki kehadiran secara teratur, menjalankan tugas sesuai jadwal, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang baik, bukan hanya tentang patuh terhadap aturan sekolah, tetapi juga menciptakan dasar yang kuat untuk pengajaran yang efektif dan pengalaman pendidikan yang positif bagi siswa. *Work*

*Discipline* guru adalah faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja siswa. Guru yang menghargai dan menerapkan disiplin kerja dengan serius dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih *efficient and effective*, yang pada gilirannya akan *giving* dampak *positive* pada perkembangan siswa dan pencapaian mereka dalam pendidikan.

### **Pengaruh Organisational Culture (X<sub>2</sub>) terhadap Teacher Performance (Y) pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang**

Pada hasil uji t (*Partial Test*) terlihat pada *variable* Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) diperoleh *value sig* 0,000. *Value sig smaller* dari *value probability* 0,05, atau *value* 0,000 < 0,05, *then* *Ha accepted and Ho rejected*. *Variable X2 having* *t<sub>hitung</sub>* sebesar 5,032 dengan *t<sub>tabel</sub>* berjumlah 2,004 (*df* = 57 - 2 - 1 = 54 dengan *significance* 0,05). Jadi *t<sub>hitung</sub>* > *t<sub>tabel</sub>* sehingga dapat *concluded* bahwa *variable* Budaya Organisasi memiliki *contribution* terhadap Kinerja Guru. Nilai t *positive* menunjukkan bahwa *variable* Budaya Organisasi mempunyai *connection* yang searah dengan Kinerja Guru. Jadi dapat *concluded* variabel *Organisational Culture* secara *partial* mempunyai pengaruh *significant* terhadap *Teacher Performance* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.

Hasil *research* ini selaras dengan *research* sebelumnya yang dilakukan by Nuraini dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*" yang menyatakan bahwa *organisational culture* berpengaruh *significant* terhadap *Employee Performance* Rumah Sakit Umum Daya Makassar.

Dengan demikian budaya organisasi pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang mendorong kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, dan memberikan penghargaan yang layak bagi para guru, maka guru lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Guru yang merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk meningkatkan kemampuan mengajar akan lebih cenderung menciptakan pengalaman pembelajaran yang *positive* bagi siswa. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung, seperti ketidakadilan atau kurangnya dukungan dalam pengembangan profesional, dapat menghambat kinerja guru. Oleh karena itu, kepemimpinan di lembaga pendidikan memegang peran kunci dalam membentuk budaya yang *positive* dan mendukung, yang pada gilirannya akan berdampak *positive* pada *teacher performance* dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

### **Pengaruh Work Discipline (X<sub>1</sub>) and Organisational Culture (X<sub>2</sub>) terhadap Teacher Performance (Y) pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang**

Pada hasil *test F (simultaneous test)* diperoleh *significance value* berjumlah 0.000 < 0,05 and diperoleh *value* *f<sub>hitung</sub>* sebesar 35,429 dengan *f<sub>tabel</sub>* sebesar 3,168 dengan menggunakan *confidence* 95% (*df* 1=2 *df*2= 57 - 2 - 1 = 54 dengan signifikansi 0,05 atau  $\alpha = 5\%$ ). Nilai *f<sub>hitung</sub>* 35,429 > *f<sub>tabel</sub>* 3,168 berarti *f<sub>hitung</sub>* melebihi daripada *f<sub>tabel</sub>*. *Then* dapat disimpulkan bahwa *Ha accepted* dan *Ho rejected* yang menunjukkan bahwa *Work Discipline (X<sub>1</sub>)* dan *Organisational Culture (X<sub>2</sub>)* berpengaruh secara *simultaneously* terhadap *Teacher Performance* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.

Pada *results* uji *Determination Coefficient* ( $r^2$ ) dapat *known* bahwa *value* R Square yaitu 0,568 atau 56,8% berarti 56,8% kinerja guru pada Sekolah Dasar Al-Fityan School Tangerang dipengaruhi oleh *Work Discipline* dan *Organisational Culture* lalu sisanya 43,2% *influenced by variable* lain yang tidak *researched* dalam *research* ini. Maka disimpulkan bahwa *variable* *Work Discipline* ( $X_1$ ) and *Organisational Culture* ( $X_2$ ) *effect* terhadap variabel *Teacher Performance* ( $Y$ ).

Hasil *research* ini selaras dengan *research* sebelumnya yang dilakukan by Susilo Aji dengan judul “Pengaruh *Work Discipline* Dan *Organisational Culture* Terhadap *Teacher Performance* SMP Dorwati Surabaya” yang menyatakan bahwa *work discipline* dan *organisational culture* berpengaruh positif secara *simultaneously* terhadap *teacher performance* SMP Dorwati Surabaya.

Dengan demikian *work discipline* dan *organisational culture* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang mempunyai *work discipline* yang kuat dan *organisational culture* yang positif sehingga terciptanya lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian guru. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan dan pimpinan sekolah untuk memperhatikan dan memperbaiki kedua aspek ini guna meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh para guru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil *research* mengenai analisis pengaruh *work discipline* dan *organisational culture* terhadap *teacher performance* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang. Maka penulis mengemukakan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Pada hasil uji  $t$  variabel *work discipline* ( $X_1$ ) secara *partial* dengan peroleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,004. Lalu variabel *work discipline* ( $X_1$ ) memiliki  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,829 berarti  $t_{\text{hitung}}$  melebihi  $t_{\text{tabel}}$  sehingga penulis menyimpulkan bahwa *work discipline* berpengaruh terhadap *teacher performance* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang. Dengan demikian hipotesis  $H_{a1}$  diterima lalu  $H_{o1}$  ditolak berarti *suspected* terdapat *effect* pada *variable* *work discipline* ( $X_1$ ) terhadap *teacher performance* ( $Y$ ) pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.
2. Pada hasil uji  $t$  variabel *organisational culture* ( $X_2$ ) secara *partial* dengan peroleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,004. Lalu variabel *organisational culture* ( $X_2$ ) memiliki  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 5,032 berarti  $t_{\text{hitung}}$  *larger* daripada  $t_{\text{tabel}}$  sehingga penulis menyimpulkan bahwa *organisational culture* *influential* terhadap *teacher performance* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang. Dengan demikian hipotesis  $H_{a2}$  diterima lalu  $H_{o2}$  ditolak berarti *suspected* terdapat *effect* pada variabel *organisational culture* ( $X_2$ ) terhadap *teacher performance* ( $Y$ ) pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.
3. Pada hasil uji  $f$  diketahui bahwa  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3,168. Lalu terlihat bahwa nilai  $f_{\text{hitung}}$  sebesar 35,429 berarti  $f_{\text{hitung}}$  lebih besar daripada  $f_{\text{tabel}}$  sehingga penulis menyimpulkan bahwa *work discipline* ( $X_1$ ) dan *organisational culture* ( $X_2$ ) berpengaruh secara *simultaneously* terhadap *teacher performance* pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang. Dengan demikian hipotesis  $H_{a3}$  diterima

lalu Ho3 ditolak berarti diduga terdapat pengaruh *work discipline* (X1) dan *organisational culture* (X2) terhadap *teacher performance* (Y) pada Sekolah Dasar Al - Fityan School Tangerang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Susilo. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Dorwati Surabaya*. JEK - Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Kreatif. 7(2), 1-9.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Dharma, Surya, dkk. (2020). *Aplikasi SPSS dalam Analisis Multivariates*. LPPM Universitas Bung Hatta: Padang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Garaika, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV. Hira Tech: Lampung Selatan.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu: Yogyakarta.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky: Serang.
- Kholilah, dkk. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Argon Medica Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang: Palembang. MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis. 6(1), 38-44.
- Mustadi, Ali, dkk. (2018). *Landasan Pendidikan Sekolah Dasar*. UNY Press: Yogyakarta.
- Nuraini. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. YUME: Journal of Management, 5(2), 314-327.
- Qomariah, Nurul. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syarief, Faroman, dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada: Bandung.