



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMK SATU NUSA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**AGUNG MAYORA PRAMONO**  
NPM. 1515310787

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : AGUNG MAYORA PRAMONO  
NPM : 1515310787  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SATU NUSA BINJAI

MEDAN, JUNI 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si

**DEKAN**



Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn

**PEMBIMBING I**

FEBRILIAN LESTARIO, ST., MSi

**PEMBIMBING II**

EFRIZAL ADIL, SE., MM



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : AGUNG MAYORA PRAMONO  
NPM : 1515310787  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SATU NUSA BINJAI

MEDAN, JUNI 2021

**KETUA**

**PENGUJI I**

SAMRIN, SE., MM

FEBRILIAN LESTARIO, ST., MSi

**PENGUJI II**

**PENGUJI III**

EFRIZAL ADIL, SE., MM

RAMADHAN HARAHAP, SE., S.Psi, M.Si

**PENGUJI IV**

NONI ARDIAN, SE., MM

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AGUNG MAYORA PRAMONO  
NPM : 1515310787  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SATU NUSA BINJAI.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2021



(Agung Mayora Pramono)



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agung Mayora Pramono  
Tempat / Tanggal lahir : Binjai 05 November 1995  
NPM : 1515310787  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Kutilang No. 57D Binjai Timur

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2021  
Yang membuat pernyataan



(Agung Mayora Pramono)



PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : agung mayora pramono  
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 05 November 1995  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310787  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 129 SKS, IPK 3.39  
 Nomor Hp : 082162199811  
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

### Judul

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SATU NUSA BINJAI

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul


Yang Tidak Perlu


  
  
**Cahyo Pramono, SE., MM**

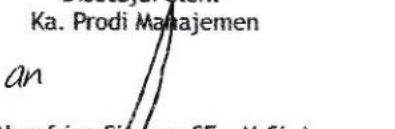
Medan, 17 September 2020

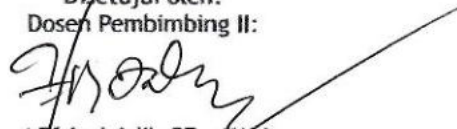
Pemohon,

( Agung Mayora Pramono )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Febrilian Lestario, ST., MSi )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : 17/9/2020  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Efrizal Adil, SE., MM )



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : admin\_fe@unpab.pancabudi.orghttp://www.pancabudi.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS

Fakultas

Dosen Pembimbing

Nama Mahasiswa

Jurusan / Program Studi

No. Stambuk / NPM

Jenjang Pendidikan

Judul Skripsi

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
: Sosial SAINS

: EFRIZAL Adil, SE., MM

: Agung Mayora Pramono

: Manajemen

: 1515310707

: Strata I

: Pengaruh Motivasi kerja, Budaya Organisasi,

dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru smk satu nusa  
Banjar

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14/8/2020	BAB I		Perbaiki!
30/8/2020	BAB I + BAB II		Perbaiki!
19/12/2020	BAB III DAFTAR PUSTAKA LOKUSORER		Perbaiki!
4/1/2020	ACC Seminar proposal.		Ok.

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh:

Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.

Dosen Pembimbing II

Efrizal Adil, SE., MM





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS

Fakultas

Dosen Pembimbing

Nama Mahasiswa

Jurusan / Program Studi

No. Stambuk / NPM

Jenjang Pendidikan

Judul Skripsi

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
: Sosial SAINS

: Febrilian Lestario, ST., MSi

: Aguns Mayora Pramono

: Ekonomi Manajemen

: 1515310787

: Strata I

: Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya

organisasi, Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru Smp Satrio Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2/11/2020	Revisi koma judul, cover proposal, dan size		perbaiki
23/11/2020	Revisi data isi, daftar isi, size huruf,		perbaiki
16/12/2020	Revisi size nama bab, II, III dan table warna dirubah jadi tidak warna		perbaiki
21/12/2020	Ace untuk seminar proposal		ok

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh:

Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.

Dosen Pembimbing I

Febrilian Lestario, ST., MSi





Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Febiliana Iestario, ST, Msi  
 Dosen Pembimbing II : \_\_\_\_\_  
 Nama Mahasiswa : AGUNG MAYORA PRAMONO  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310787  
 Bidang Pendidikan : SI (Sistara Satu)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh motivasi kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
05/2021	Abstrak dan dan kesimpulan dikurangi angka-angkanya	<i>[Signature]</i>	Perbaikkan
05/2021	Struktur organisasi dijelaskan satu persatu per jabatan	<i>[Signature]</i>	Perbaikkan
05/2021	Daftar poshak salah isi dan penulisan	<i>[Signature]</i>	Perbaikkan
06/2021	Acc sidang meja hijau	<i>[Signature]</i>	Acc

Medan, 08 Juni 2021  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,

*[Signature]*  
(Febiliana L, Msi)





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I :  
 Dosen Pembimbing II : E. Frizal Adil, SE., MM  
 Nama Mahasiswa : AGUNG MAYORA PRAMONO  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310787  
 Bidang Pendidikan : S1 (strata satu)  
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh motivasi kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin kerja terhadap Guru SPK Satu Nusa Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
04/2021	Perbaikan size judul dan nama pns	<i>[Signature]</i>	perbaikan
05/2021	BAB IV dan V	<i>[Signature]</i>	perbaikan
05/2021	Table, 'Kustoner	<i>[Signature]</i>	perbaikan
05/2021	Lampiran, Daftar pusaka	<i>[Signature]</i>	perbaikan
06/2021	Ace binding MESA Kijik	<i>[Signature]</i>	Ok.

*[Signature]*  
 (E. Frizal Adil)

Medan, 08 Juni 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4450/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: Agung Mayora Pramono

: 1515310787

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 24 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Juni 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



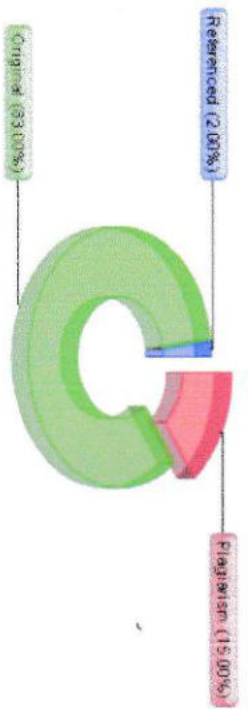
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

- 2 Comparison: Rewrite 2 Detected language
- 2 Check type: Internet Check



### Detailed document body analysis:

#### 2 Relation chart



#### 2 Distribution graph



#### 2 Top sources of plagiarism: 28

- 20% 6013 1. [https://book.google.com/books/auth/lookinside?id=8p-Um4qg-4w=&pg=PA102&as\\_scp=102](https://book.google.com/books/auth/lookinside?id=8p-Um4qg-4w=&pg=PA102&as_scp=102)
- 19% 4064 2. [http://repository.uns.ac.id/eprints/eprints3/1/20180322\\_BAB%201\\_Dasar%20TAR%20KUALITAS.pdf](http://repository.uns.ac.id/eprints/eprints3/1/20180322_BAB%201_Dasar%20TAR%20KUALITAS.pdf)
- 5% 1199 3. <http://jurnalindex.php/cekori/cekori/article/download/92/114/>



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Talp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Agung Mayora Pramono  
NPM : 1515310787  
Jurusan : Manajemen  
Program Studi : Strata Satu  
Pembimbing : Efrizal Adil, SE., MM  
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SATU NUSA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Februari 2021	Acc Seminar proposal	Disetujui	
Februari 2021	Kirimkan Bab 1, 2, 3 dan kuesioner kamu ya, atau di upload di sini	Revisi	
3 April 2021	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	
September 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 30 September 2021  
Dosen Pembimbing,



Efrizal Adil, SE., MM





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : Agung Mayora Pramono  
NPM : 1515310787  
Studi : Manajemen  
Pendidikan : Strata Satu  
Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSI  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SATU NUSA BINJAI

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
2 Februari 2021	Perbaikan latar belakang	Revisi	
2 Februari 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
19 Juni 2021	Perbaikan bab 1	Revisi	
19 Juni 2021	perbaikan bab 4	Revisi	
19 Juni 2021	acc seminar meja hijau	Disetujui	
September 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 30 September 2021  
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSI

## SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Agung Mayora Pramono  
N. P. M : 1515310787  
Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 05 November 1995  
Alamat : Jalan kutilang , no.57d kel. Mencirim kec. Binjai timur  
No. HP : 082162199811  
Nama Orang Tua : Legiono/Tuti Herawati  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SATU NUSA BINJAI

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalailan saya.

Medan, 25 Juni 2021

Agung Mayora Pramono  
Yang Bertanda Tangan





Acc jilid lux  
J. J. J.  
31/8/21

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SMK SATU NUSA BINJAI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**AGUNG MAYORA PRAMONO**  
NPM. 1515310787

Acc jilid lux.

9/13  
8/21

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agung Mayora Pramono  
Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / Binjai, 05 November 1995  
Nama Orang Tua : Legiono  
N. P. M : 1515310787  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manaj-men  
No. HP : 082162199811  
Alamat : Jalan Kuttlang, no.57d kel. Mencirim kec. Binjai timur

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SATU NUSA BINJAI, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan index prestasi (IP), dan mohon diterbitkan Ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas foto untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan Ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah di jilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan Ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : **XL**



6/25/2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru di SMK Satu Nusa Binjai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 35 guru SMK Satu Nusa Binjai. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai baik secara parsial maupun secara simultan. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru dengan nilai regresi sebesar 0,429. 71,4% kinerja guru dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze, test and determine the effect of the variables of work motivation, organizational culture and work discipline simultaneously and partially on teacher performance at SMK Satu Nusa Binjai. This study uses quantitative methods with a sample of 35 teachers of SMK Satu Nusa Binjai. The research instrument used was a questionnaire, observation and documentation. Data analysis using Multiple Linear Regression. The results showed that work motivation, organizational culture, and work discipline had a positive and significant effect on the performance of the teachers of SMK Satu Nusa Binjai either partially or simultaneously. Work discipline is the most dominant variable affecting teacher performance with a regression value of 0.429. 71.4% of teacher performance can be explained and obtained from work motivation, organizational culture and work discipline, while the rest by other factors. Performance has a strong relationship with work motivation, organizational culture, and work discipline.*

**Keywords:** *Work Motivation, Organizational Culture, Work Discipline and Performance*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Guru SMK Satu Nusa Binjai”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Sosial Sains, Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Febrilian Lestario, ST., MSi selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu dan memberikan saran dalam proses penyempurnaan skripsi ini.

5. Bapak Efrizal Adil, SE., MM selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam proses penyempurnaan skripsi ini.
6. Seluruh Staff pengajar dan karyawan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi yang baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penyelesaian tulisan skripsi ini.
7. Kepada seluruh keluarga besar penulis khususnya kedua orang tua penulis yaitu ayahanda Legiono dan ibunda Tuti herawati penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga atas do'a, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho\_Nya kepada kita semua.

Penulis menyadari sepenuhnya masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juni 2021  
Penulis,

**Agung Mayora Pramono**  
**NPM. 1615310122**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	11
1. Identifikasi Masalah .....	11
2. Batasan Masalah.....	12
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	13
1. Tujuan Penelitian .....	13
2. Manfaat Penelitian .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
<b>BAB II: TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja.....	16
a. Pengertian Kinerja.....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
c. Indikator Kinerja .....	22
2. Motivasi Kerja.....	23
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....	25
c. Indikator Motivasi Kerja .....	26
3. Budaya Organisasi.....	27
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	27
b. Fungsi Budaya Organisasi.....	29
c. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi .....	31
4. Disiplin Kerja .....	33
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	33
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	35
c. Indikator Disiplin Kerja .....	38
B. Penelitian Terdahulu .....	40
C. Kerangka Konseptual .....	43
D. Hipotesis.....	47



<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>49</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	49
1. Lokasi Penelitian .....	49
2. Waktu Penelitian .....	49
C. Populasi dan Sampel/Jenis Dan Sumber Data .....	50
1. Populasi .....	50
2. Sampel.....	50
3. Jenis Dan Sumber Data .....	51
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	51
1. Variabel Penelitian .....	51
2. Definisi Oprasional .....	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	54
F. Teknik Analisis Data.....	55
1. Uji Kualitas Data.....	55
2. Uji Asumsi Klasik .....	56
3. Regresi linier Berganda.....	59
4. Uji Hipotesis.....	59

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>A. Hasil Penelitian.....</b>	<b>63</b>
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	63
a. Sejarah Perusahaan.....	64
b. Visi dan Misi Perusahaan .....	65
c. Struktur Organisasi.....	59
d. Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Organisasi SMK Satu Nusa Binjai .....	66
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	75
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	76
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	77
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	77
a. Variabel Motivasi Kerja .....	78
b. Variabel Budaya Organisasi .....	85
c. Variabel Disiplin Kerja .....	93
d. Variabel Kinerja .....	100
4. Uji Kualitas Data .....	108
a. Uji Validitas .....	108
b. Uji Reliabilitas.....	111
5. Uji Asumsi Klasik .....	113
a. Uji Normalitas .....	114
b. Uji Multikolinieritas .....	116
c. Uji Heteroskedastisitas .....	117
6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	118
7. Uji Uji Hipotesis.....	121
a. Uji Parsial (Uji t) .....	121
b. Uji Simultan (Uji F) .....	123

c. Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	124
<b>B. Pembahasan .....</b>	<b>125</b>
1. H <sub>1</sub> “ Motivasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru Smk Satu Nusa Binjai” .....	125
2. H <sub>2</sub> “Budaya Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Guru Smk Satu Nusa Binjai” .....	126
3. H <sub>3</sub> “disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru Smk Satu Nusa Binjai” .....	127
4. H <sub>4</sub> “disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Guru Smk Satu Nusa Binjai” .....	128
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	130
B. Saran .....	130

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam organisasi banyak mendapat perhatian para praktisi baik pemerintah maupun swasta dan akademis dalam era globalisasi disadari bahwa sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Menurut Endy Eros (2018:2) Pendidikan sangat penting, apabila berbicara tentang kualitas pembangunan manusia pada suatu negara. Sesuai amanat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, keinginan bangsa Indonesia untuk dapat maju dan berkembang menjadi suatu bangsa yang disegani dan berperan besar dimata dunia, hal ini dapat terwujud bila dengan peningkatan kualitas manusia Indonesia. Suatu bangsa maju jika pendidikannya maju dan berkualitas, dan sebaliknya bangsa menjadi mundur jika kualitas pendidikannya rendah.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Supardi (2017:19): Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2018:), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.



Mengingat permasalahan kinerja yang sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Menurut Kasmir (2016:65-67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kinerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Berkaitan dengan kinerja guru maka hal ini perlu diperhatikan pada kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai yang merupakan salah satu wadah pendidikan yang merupakan bagian dari yayasan Abdurrahman ayun kota Binjai dengan visi sekolah mewujudkan sekolah yang asri, berprestasi, beriman dan bertaqwa yang sudah ada sejak tahun 2011 yang menerima siswa-siswi yang akan melanjutkan pendidikan ke tingkat atas khusus pada program kejuruan yang diantaranya terdapat 3 jurusan utama yaitu teknik sepeda motor, teknik komputer jaringan dan administrasi perkantoran. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain adalah guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah. Apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik.

Berdasarkan laporan kinerja Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 Laporan Kinerja Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2019**

Capaian Indikator Kinerja Program Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan Tahun 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja		Target Kinerja	Realisasi	
					Target Kinerja	%
1		2		3	4	5
1	Meningkatnya kompetensi guru dan tenaga kependidikan dilihat dari Kompetensi Profesional, Pedagogik, Kepribadian, dan Sosial, yang akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa	IKP.7.1.1	Persentase guru bersertifikat pendidik	77,20%	54,56%	70,67%
		IKP.7.1.2	Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat kinerjanya	82,40%	82,72%	100,39%
		IKP.7.1.3	Peningkatan nilai rata-rata kompetensi pengetahuan dan keterampilan guru dan tenaga kependidikan	8,0%	6,92%	86,50%
		IKP.7.1.4	Persentase pendidikan dan tenaga kependidikan yang mengikuti peningkatan kompetensi berkelanjutan	44,00%	21,26%	48,32%
		IKP.7.1.5	Persentase guru dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sesuai standar	78,90%	91,54%	116,02%
		IKP.7.1.6	Persentase guru dan tenaga kependidikan meningkat karirnya	17,80%	31,18%	175,17%
		IKP.7.1.7	Persentase guru dan tenaga kependidikan menerima kesejahteraan	76,20%	67,55%	88,65%
2	Meningkatnya ketersediaan dan distribusi guru dan tenaga kependidikan yang merata di seluruh kabupaten/kota	IKP.7.2.1	Persentase satuan pendidikan memiliki guru dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan berdasarkan rombongan belajar dan standar kurikulum	58,40%	58,46%	100,10%

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa Ditjen Guru dan Tenaga Kependidikan sudah melakukan perencanaan secara maksimal untuk dapat menjalankan dan mensukseskan program-program yang mendukung ketercapaian indikator sesuai target, namu di dalam pelaksanaannya masih

terdapat beberapa kendala yang berdampak pada belum tercapainya Indikator Kinerja Program Ditjen GTK Tahun 2019 yang akan menjadi bahan evaluasi untuk menjadi program berikutnya pada tahun 2020 ini yang diharapkan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan tepat guna termasuk pada sekolah SMK Swasta Satu Nusa Binjai yang dapat menjadi acuan dalam peningkatan kinerja para gurunya.

Berikut adalah penilaian kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMK Swasta Satu Nusa Binjai:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai Tahun 2020**

No	Jenis Guru	Kategori	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Cukup	5	62%
		Baik	3	37%
	<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>100%</b>
2	GTY	Cukup	12	60%
		Baik	8	40%
	<b>Jumlah</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>
3	GTT	Cukup	4	57%
		Baik	3	43%
	<b>Jumlah</b>		<b>7</b>	<b>100%</b>
<b>Total</b>		<b>Cukup</b>	<b>21</b>	<b>60%</b>
		<b>Baik</b>	<b>14</b>	<b>40%</b>
<b>Jumlah</b>			<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai Tahun 2020*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, maka terlihat bahwa masih banyak guru yang mendapatkan nilai dengan kategori “cukup”. Hal ini karena masih tingginya rata-rata guru yang mendapatkan nilai cukup yaitu 21 dengan tingkat persentase 60% jika dibandingkan dengan guru yang mendapatkan nilai dengan kategori baik yaitu 14 dengan tingkat persentase 40%. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki rata-rata penilaian dalam kategori “cukup” sebanyak 60 dan 62%%. Persentase nilai GTY dan Pegawai Negeri Sipil



(PNS) tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan guru tidak tetap yayasan (GTT).

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan di atas dan didukung dengan data yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja di SMK Swasta Satu Nusa Binjai belum optimal. Masalah ini apabila tidak diatasi secara tepat tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Dampak lain yang mungkin akan timbul yaitu siswa tidak termotivasi lagi untuk belajar, dikarenakan kurangnya motivasi belajar yang diberikan oleh guru. Sekolah harus mencari tahu faktor apa yang menyebabkan kinerja guru menjadi rendah, begitu juga dengan faktor apa yang dapat mendukung kinerja guru.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari rasa puas atau senang terhadap pekerjaannya atau profesinya. Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya (Sutan dan Sjahril, 2020:76). Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor motivasi kerja, faktor dari budaya organisasi dan faktor kedisiplinan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Menurut Raditya Priyo dkk, (2015:1) Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Sutan dan Sjahril, 2020:77).

Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung.

Berdasarkan survey di lapangan, beberapa guru di SMK Satu Nusa Binjai memiliki motivasi kerja yang rendah. Keadaan ini dapat dibuktikan dengan sikap guru yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu penyelesaian pekerjaan belum tercapai maksimal, motivasi dari dalam diri yang kurang mendukung untuk memberikan kinerja yang maksimal. Masih ada beberapa guru yang kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan serta sulitnya para guru untuk mendapatkan posisi atau jabatan pekerjaan yang lebih tinggi. Peningkatan penghasilan yang kurang merata dan tidak adil, pemberian tugas tambahan yang kurang adil dan tidak sesuai dengan *job description*, kurangnya pemberian pelatihan dan *workshop*, metode pengajaran yang belum berkembang dan meluas yang, digunakan oleh guru, seringkali menggunakan metode ceramah.

Selain motivasi kerja ada budaya organisasi sekolah yang menjadi salah satu faktor dari peningkatan kinerja, disini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sekolah yang kondusif merupakan persyaratan bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Budaya organisasi sekolah adalah karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah (Titik dan Aliyah, 2015:267).

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79) dalam Dipta (2016:15). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:190) dalam Dipta (2016:16). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Keadaan di lapangan yang terjadi di SMK Satu Nusa Binjai masih belum mampu menciptakan budaya organisasi sekolah yang kondusif. Hal ini ditunjukkan dengan kurang terbinanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staf serta guru dengan masyarakat sekitar sekolah, adanya sistem kepemimpinan keluarga yang diterapkan oleh pemilik sekolah sehingga para guru tidak memiliki kesempatan berkarir dan berkembang di dalam sekolah. Kurangnya pemberian reward atau penghargaan bagi guru yang berprestasi. Minimnya integritas beberapa guru sehingga sulit untuk mencapai standar mutu pendidikan disekolah, serta minimnya konsistensi kerjasama antar guru dalam bekerja.

Budaya organisasi sekolah harus mampu memberikan situasi yang nyaman yang mampu membangun kebersamaan dan menyatukan cara

pandang guru, staf dan kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang disiplin dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, pembentukan visi misi yang tegas, bimbingan, pengarahan koordinasi yang baik, dan pengawasan untuk itu dibutuhkan kepala sekolah yang mampu mengelola segenap sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, melibatkan komponen masyarakat, mewujudkan budaya organisasi sekolah yang kondusif mampu meningkatkan kinerja guru (Titik dan Aliyah, 2015:267).

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang di terapkan di sekolah (Rahayu, 2019).

Selain motivasi kerja dan budaya organisasi disiplin kerja juga menjadi penentu dari peningkatan kinerja guru. Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Kurangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisensi dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin dalam suatu perusahaan tidak di tegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.



Berikut adalah data mengenai tingkat kehadiran guru di SMK Satu Nusa Binjai pada bulan Januari-Maret 2020.

**Tabel 1.3 Tingkat Kehadiran (Terlambat Hadir) Guru SMK Satu Nusa Binjai Pada Bulan Januari-Maret 2020**

<b>Periode</b>	<b>Terlambat Hadir</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	5	14%
Februari	7	25%
Maret	8	22%
Jumlah Guru		
<b>35</b>		

*Sumber: Rekapitulasi data kehadiran guru (2020)*

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa tingkat kedisiplinan waktu masuk oleh guru SMK selalu mengalami peningkatan pada jumlah dan persentase keterlambatan. Pada bulan Januari ada sebanyak 5 orang guru dengan tingkat persentase 14% guru terlambat masuk dan mengajar, pada bulan Februari ada 7 orang guru dengan tingkat persentase 25% yang terlambat hadir dan pada bulan maret ada sebanyak 8 orang guru dengan tingkat persentase sebesar 22% yang terlambat hadir.

Menurunnya kedisiplinan kerja guru di SMK Satu Nusa Binjai ditandai dengan tingkat kehadiran dan keterlambatan guru yang memprihatinkan, masih terdapat beberapa guru yang meninggalkan tugas mengajar, membiarkan jam kosong begitu saja tanpa memberikan tugas pengganti, minimnya pengetahuan dan sikap serta tata bicara dalam mengajar masih belum sesuai dengan standar kinerja guru yang diharapkan oleh pihak sekolah. Selain itu banyak juga guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merasa tidak peduli terhadap kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

- a. Rendahnya kuantitas dan kualitas kerja para guru sehingga produktivitas dan kinerja guru menurun serta berkurangnya kerjasama antar guru sehingga memperlambat kinerja satu sama lain.
- b. Terdapat beberapa guru yang kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan.
- c. Sulitnya para guru untuk mendapatkan posisi atau jabatan pekerjaan yang lebih tinggi.
- d. Kurang terbinanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staf serta guru dengan masyarakat sekitar sekolah.
- e. Kurangnya pemberian reward atau penghargaan bagi guru yang berprestasi.
- f. Tingkat kehadiran dan keterlambatan guru yang memprihatinkan, masih terdapat beberapa guru yang meninggalkan tugas mengajar, membiarkan jam kosong begitu saja tanpa memberikan tugas pengganti.
- g. Minimnya pengetahuan dan sikap serta tata bicara dalam mengajar masih belum sesuai dengan standar kinerja guru yang diharapkan oleh

pihak sekolah. Selain itu banyak juga guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merasa tidak peduli terhadap kegiatan belajar mengajar di sekolah.

## **2. Batasan Masalah**

Mengingat masalah yang tercakup dalam identifikasi masalah ini begitu luas maka penelitian ini harus dibatasi supaya lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Maka dari itu penulis membatasinya hanya terfokus pada motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja guru di SMK Satu Nusa Binjai.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi, dan batasan masalah di atas maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai?
4. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari analisis:

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai.
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai.
- c. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai.
- d. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah :

- a) Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan mengetahui tentang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja guru.

- b) Bagi lembaga yang diteliti

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap semoga bisa bermanfaat bagi lembaga yang terkait dan dapat dijadikan referensi untuk meningkatkan kinerja pada guru bagi lembaga yang membutuhkan.

c) Bagi penelitian berikutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya terutama yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Muhammad Dzulkifli (2019). Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai”. Perbedaan penelitian ini terletak pada:

### **1. Model Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh yang menggunakan 5 (lima) variabel bebas. Sedangkan penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel bebas.

### **2. Variabel Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan 5 (lima) variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja pegawai). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (motivasi kerja,



budaya organisasi dan disiplin kerja) serta 1 (satu) variabel terikat (kinerja guru).

### **3. Jumlah Populasi/Sampel**

Penelitian terdahulu menggunakan 54 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 35 sampel.

### **4. Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2013 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

### **5. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di SMK Satu Nusa Binjai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Guru merupakan tenaga professional yang harus memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator sebagai berikut: kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial, dapat di lihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang di miliki sebagai tenaga professional. Guru sebagai tenaga pendidik yang mampu membentuk kepribadian peserta didik dan serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Dengan demikian guru dapat di katakana sebagai komponen utama dalam proses pendidikan (Marni Juwita: 2016).

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikannya. Sedangkan menurut Wibowo (2018:81), kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2018:15), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Kasmir (2016:232), kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Riduwan (2009:92) dalam Marni (2016) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dapat ditunjukkan oleh seorang guru yang merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta waktu yang tersedia, perwujudan dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam periode tertentu. Setiap individu dalam suatu organisasi dituntut berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai karyawan yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru adalah sejauh mana kemampuan kerja atau hasil kerja yang diperlihatkan oleh guru dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap yang baik.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin mutu hasil kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, maka semakin baik pula kinerjanya dalam sekolah yang akhirnya akan berkontribusi bagi peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam menggapai kesuksesan suatu perusahaan maupun organisasi, ada banyak faktor yang harus diperhatikan. Salah satu hal yang menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi. Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- 3) Rencana kinerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar.



Demikian pula sebaliknya maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi dan memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur

hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

- 9) Kepuasan kerja, merupakan peranan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan utnuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Bagi pengelola perusahaan atau organisasi, indikator kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Indikator ini berperan penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan digunakan sebagai indikator yang mengukur kinerja karyawan secara individual. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki indikator penilaian kinerja karyawan yang berbeda-beda dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada 6 yaitu:

#### 1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

#### 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

#### 3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

#### 4) Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

#### 5) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Ivanko Stefen (2016:70), mendefinisikan “Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan”. Motivasi adalah sebab dari tindakan dan upaya mengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui

dan seharusnya dilakukan. Motivasi ekstrinsik contohnya dengan memberikan imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik di sebabkan oleh insentif positif, dan insentif negative.

Menurut Fahmi Irham (2016:100), “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan- kebutuhan yang di inginkan.

Menurut Mangkunegara (2018:93), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerak karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Hasibuan (2014:72), bahwa “motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.” Robbins (2018:198) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Motivasi adalah perusahaan mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.



**b. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2014:75). Antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan Perusahaan
- 5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Timbulnya motivasi karena adanya dorongan untuk mencapai atau mewujudkan sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Motivasi harus memusatkan pada faktor-faktor yang menimbulkan atau mendorong aktivitas individu. Faktor-faktor tersebut mencakup kebutuhan, motif, dan keinginan. Motivasi berorientasi pada proses dan berhubungan dengan pelaku, arah, tujuan, dan balas jasa perilaku yang diterima atas kinerja. Dapat juga disimpulkan bahwa motif dan motivasi dapat mendorong, menggerakkan aktivitas individu untuk berbuat, bekerja dan melakukan sesuatu dalam suatu organisasi.

### c. Indikator Motivasi Kerja

Informasi indikator motivasi kerja tidak banyak diketahui oleh para karyawan. Padahal informasi ini sangat penting untuk dipahami karena pasti ada masanya para karyawan mengalami kejenuhan dan rasa penat selama bekerja. Kondisi ini memang tidak dapat dihindari, tetapi harus dilawan dengan adanya pemberian motivasi yang tepat. Memberikan motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan kemauan karyawan. Menurut Mangkunegara (2018:111) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) Kerja keras

Melakukan sesuatu dengan niat yang kuat, sungguh-sungguh, gigih, tidak mengenal lelah, tidak lemah menghadapi cobaan dan selalu semangat dalam melakukan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Suatu impian dan harapan seseorang, cita-cita adalah mimpi, mimpi adalah kunci yang akan menentukan mau jadi apa kita di masa depan.

4) Orientasi tugas/sasaran

Konstruksi yang menggambarkan bagaimana individu merespon, memberikan reaksi dan menginterpretasikan situasi untuk mencapai suatu prestasi atau kinerja tertentu.

5) Usaha untuk maju

Dalam kehidupan sehari-hari diartikan sebagai kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu.

6) Ketekunan

Upaya yang berkesimbangan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

7) Rekan kerja

Seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di lokasi kerja.

8) Pemanfaatan waktu

Suatu perencanaan, mengorganisir, menggerakkan, dan pengawasan, terhadap produktivitas waktu.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi.

Mangkunegara (2017:27-13), berpendapat bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-

nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.”

Menurut Amstrong (2018:9), menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalahmasalah organisasinya.”

Sedangkan Robbins dan Judge (alih bahasa Diana Angelica, 2018: 256), mengemukakan bahwasanya “Budaya Organisasi yaitu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.”

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Sedarmayanti (2016:99), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.”

Menurut Edison dkk (2016:119), menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.” Dan di sisi lain Robbins dalam Edison dkk (2016:120), menyatakan bahwa “budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya.”

Kesimpulan dari pendapat diatas bahwa budaya organisasi adalah kerangka norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggota yang dapat menjadi ciri khas suatu perusahaan.

#### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok didalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang ada di dalam organisasi bisa kuat dan bisa yang lemah. Budaya dikatakan kuat apabila nilai-nilai, sikap, dan keperayaan bersama tersebut dipanhami serta dianut dengan teguh dan komitmen tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Sebaliknya budaya organisasi yang lemah tercermin pada kurangnya komitmen/karyawan

terhadap nilai-nilai kepercayaan dan sikap-sikap bersama yang biasanya dilakukan atau disepakati. Sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang dijunjung tinggi dan diterapkan oleh semua anggota organisasi, tentunya budaya organisasi memiliki beberapa fungsi. Sutrisno (2015:11), menyatakan bahwa “fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini, dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan”.

Sedangkan menurut Edison dkk (2016:129), menyebutkan bahwa terdapat empat fungsi budaya organisasi, yaitu :

- 1) Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan di mata publik/pelanggan.
- 2) Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya.
- 3) Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 4) Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

### c. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu (Yayan:2017:28).

Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131):

#### 1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

- a) Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c) Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

#### 2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

- a) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b) Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

### 3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

- a) Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b) Anggota kelompok saling membantu.
- c) Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

### 4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a) Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b) Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- c) Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

### 5) Orientasi tim



Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

- a) Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau

kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan kelengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2016:290), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2016:292), disiplin dan sistem penanganan keluhan, terdiri dari mekanisme dimana organisasi dan para karyawannya berusaha mencapai kesamaan di dalam hubungan-hubungan mereka. Kesamaan itu dapat berwujud 2 bentuk yaitu :

- 1) Substansi

Menyangkut keadilan dari imbalan organisasi atau sanksi dibandingkan dengan kontribusi karyawan atau dengan karyawan lainnya.

## 2) Prosedural

Mengacu pada adanya mekanisme yang tidak sama untuk menjamin kesamaan substantif (misalnya sistem penanganan keluhan/sistem untuk mengajukan apel atau banding). Dengan demikian tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan atau supervisi kepada para karyawan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Sutrisno (2015:50), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

#### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya gaji dan kompensasi secara langsung dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Bila gaji dan tunjangan yang diterima karyawan jumlahnya memuaskan, tentu

karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja karena merasa dihargai dengan baik oleh perusahaan. Tidak hanya disiplin, karyawan juga akan menunjukkan kinerja yang maksimal untuk membuat perusahaan lebih maju dan sukses lagi. Sebaliknya, bila gaji yang diberikan perusahaan kurang memuaskan dan tidak sebanding dengan beban kerja yang harus diselesaikan, terkadang membuat karyawan malas-malasan dalam bekerja sehingga komitmen untuk memberikan kinerja yang optimal pada perusahaan menjadi berkurang karena merasa kurang dihargai dengan pantas oleh perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Sikap disiplin yang ada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi *role model* yang memberikan dampak positif. Ketika karyawan melihat pemimpin memiliki sikap disiplin yang baik, maka mereka berusaha untuk melakukannya juga. Sebaliknya, jika pemimpin tidak memiliki sikap disiplin yang baik, jangan aneh kalau karyawannya pun tidak disiplin juga.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Setiap perusahaan tentu harus memiliki peraturan yang jelas, yang menjadi dasar semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Idealnya, aturan-aturan ini harus dituliskan dan dipajang di beberapa tempat atau bagian perusahaan agar mudah dibaca dan

di ingat oleh semua karyawan. Bila aturan hanya diucapkan secara lisan, maka kurang maksimal karena karyawan bisa saja lupa atau sebaliknya justru pihak perusahaan yang lupa sehingga suasana perusahaan terlihat kurang konsisten dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. Lebih ideal lagi jika aturan di buat berdasarkan kesepakatan bersama sehingga karyawan akan lebih mudah memahami dan melaksanakan aturan tersebut. Kesepakatan bersama juga akan berimbas pada tumbuhnya sikap bertanggung jawab dari karyawan karena aturan di buat atas masukan atau usul dari karyawan juga.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pemimpin harus memberikan sikap tegas dan mampu untuk mengambil tindakan dalam memberikan teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang pemimpin harus ada di dalam perusahaan. Jika tidak, karyawan malah bisa merasa seenaknya. Mereka pun tidak akan kena marah karena pemimpinnya bukan orang yang tegas.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan dalam bekerja memang bukan hal yang aneh. Dengan pengawasan yang efektif, maka dapat mencegah tindakan indisipliner, meningkatkan prestasi, dan mau terus memelihara kedisiplinan kerja. Pengawasan menjadi tugas pemimpin secara penuh. Itulah yang membuat pemimpin harus memiliki niat penuh agar proses pengawasan berlangsung dengan maksimal.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga akan pujian tersebut
- c. Sering mengikut sertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Umumnya disiplin kerja

dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2015:95) terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Ketaatan terhadap aturan kantor. Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila

tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakkan oleh para karyawan dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang yang diamanahkan kepadanya

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Syafrin Ngiode (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa	Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Disiplin Kerja ( $X_3$ )	Kinerja Guru (Y)	Analisis Korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah,



No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Kabupaten Gorontalo				motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja guru 2) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo
2.	Marni Juwita (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) Komitmen Guru (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Guru (Y)	Regresi Linier Sederhana dan Berganda	Secara bersama budaya sekolah, komitmen guru, dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru
3.	Misna Ariani dan Indriani (2017)	Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt.Sumrelcon Di Kota Balikpapan	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Komitmen (X <sub>2</sub> ) Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), Komitmen (X <sub>2</sub> ), Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4.	Yayan Kustiyanto Nugraha (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	I Wayan Wijania (2017)	Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Gugus PAUD Jempiring Kecamatan Denpasar Utara	Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Guru (Y)	Regresi Sederhana, Regresi Ganda, Dan Analisis Korelasi Parsial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kecenderungan kepemimpinan pelayan kepala sekolah digugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik. (2) Kecenderungan motivasi kerja guru di Gugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik. 3) Kecenderungan disiplin kerja Guru di gugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						4) Secara simultan terdapat kontribusi yang signifikan antar kepemimpinan pelayan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di gugus PAUD Jempiring Kecamatan Denpasar Utara.
6.	Endy Eros (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah	Motivasi ( $X_1$ ) Kedisiplinan Kerja ( $X_2$ )	Kinerja Guru (Y)	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja guru dan kedisiplinan kerja guru dengan kinerja guru
7.	Kania Teja Utari dan Rasto (2019)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Kinerja Guru (Y)	Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
8.	Taufik Hidayat, dkk (2020)	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan	Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Kompetensi ( $X_3$ )	Kinerja Guru (Y)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengujian simultan motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
9.	Amin Alhusaini, dkk (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri OKU	Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Disiplin ( $X_2$ )	Kinerja Guru (Y)	Analisis deskriptif data, analisis uji-t, analisis uji-F, dan koefisien determinasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, 3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						terhadap kinerja guru.
10.	Ratno Nur Suryadi (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar	Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	Kinerja Guru (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar (ii) secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar.

Sumber: Refensi Penelitian Terdahulu (2020)

### C. Kerangka Konseptual

Proses teoritis berkaitan dengan kegiatan untuk menjelaskan masalah dengan menggunakan teori yang relevan, serta menyusun kerangka teoritis/kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian. Konsep adalah abstraksi atau gambaran yang dibangun dengan menggeneralisasi suatu pengertian. Konsep tak bisa diamati dan tak bisa diukur secara langsung, agar bisa diamati konsep harus dijabarkan dalam variabel-variabel. Kerangka konsep merupakan susunan konstruksi logika yang diatur dalam rangka menjelaskan variabel yang diteliti. Dimana, kerangka ini dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik. kerangka pemikiran/kerangka konseptual ini ditujukan untuk memperjelas variabel yang diteliti sehingga elemen pengeukurnya dapat dirinci secara kongkrit. Menurut Rusiadi, dkk (2014:69), kerangka

konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi, kerangka berpikir ini merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Menurut Brahmajari (2018:15), hubungan motivasi kerja atau gairah kerja mempunyai bentuk *linier* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka motivasi ataupun gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2018:93), mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan maka akan meningkatkan gairah kerja, seperti ketepatan dalam bekerja dan tanggung jawab pada pekerjaan. Dengan meningkatnya gairah kerja, maka akan menjadikan kinerja karyawan meningkat, dan target perusahaan akan tercapai. Hubungan antara motivasi dengan kinerja juga disampaikan oleh Al-Omari & Okasheh (2017) "*As employees are motivated their job performance will increase, and they will achieve the desired outcomes and goals of the job*". Ketika karyawan dimotivasi maka kinerja akan meningkat dan target akan tercapai.

Karyawan bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan, dan tidak ada motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Organisasi sekolah adalah pola dasar atau aturan yang diciptakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, masyarakat, *Stakeholders* dan lingkungannya untuk mencapai tujuan. “Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Edison dkk (2016:119).

Menurut Schein dalam Wibowo (2018) budaya yang ada di sekolah ini merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah, jika budaya sekolah itu tidak kondusif maka kinerja guru akan mengalami hambatan.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau seseorang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercemin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Menurut Sutrisno (2015:95) terdapat empat indikator

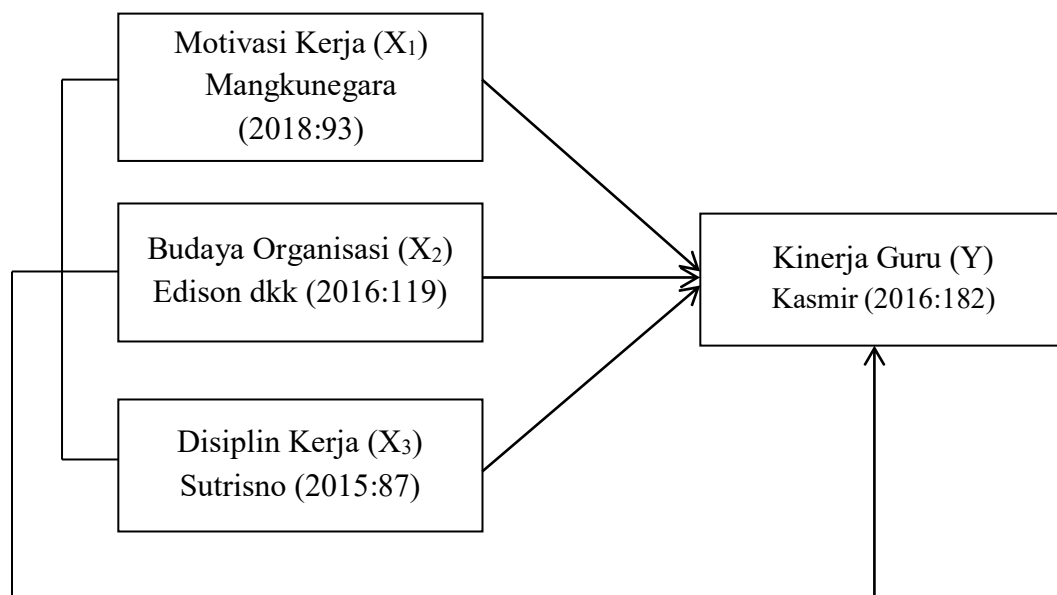
disiplin kerja yaitu: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Menurut Budi Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan teori dari Kasmir (2016:189-193) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Khusus hal yang dibahas dalam penelitian ini adalah 3 faktor saja yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas, maka metode kerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Rangkuman Teori (2020)*

#### **D. Hipotesis**

Menurut Manulang dan Pakpahan, (2014:61), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat penulisan hipotesis ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai.

4. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmiah dengan langkah-langkah yang relevan terhadap masalah yang dirumuskan. Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Menurut Rusiadi, (2014:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMK Swasta Satu Nusa Binjai yang beralamat di Jl. Pande Dingin No. 42 Binjai.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian yang dilakukan di SMK Swasta Satu Nusa Binjai dimulai pada bulan Agustus 2020 hingga Desember 2020. Untuk lebih lanjut dapat lihat dari uraian tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																	
		Desember 2020			Januari 2021			Februari 2021			Maret 2021			April 2021			Mei 2021		
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																	
2.	Penyusunan Proposal				■														
3.	Perbaikan ACC Proposal							■											
4.	Seminar Proposal																		
5.	Pengolahan Data										■								
6.	Penyusunan Skripsi													■					
7.	Bimbingan Skripsi																■		
8.	Pendaftaran Sidang Meja Hijau																		
9.	Sidang Meja Hijau																		

Sumber: Hasil Analisis Perkiraan Penulis (2020)

### C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:50), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di lingkungan sekolah SMK Satu Nusa Binjai yang berjumlah 35 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Rusiadi Dkk (2014:68), Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini berdasarkan teori dari Sugiyono (2017:218) yaitu non probability sampling atau sampling jenuh. Sampling jenuh

adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya yaitu 35 orang. Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono, jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat obyek penelitian di lakukan. Dalam penelitian ini data di peroleh melalui wawancara, penyebaran kuisisioner, dan responden.

#### **b. Sumber Data**

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah literature, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru ( $Y$ ).

### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel di ukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan di teliti sebagai dasar dalam membuat kuisisioner penulisan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi kerja ( $x_1$ )	<p>Motivasi adalah kondisi yang menggerak guru agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.</p> <p>Mangkunegara (2018:93)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Orientasi masa depan</li> <li>3. Tingkat cita-cita tinggi</li> <li>4. Orientasi tugas/sasaran</li> <li>5. Usaha untuk maju</li> <li>6. Ketekunan</li> <li>7. Rekan kerja</li> <li>8. Pemanfaatan waktu</li> </ol> <p>Mangkunegara (2018:111)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan sesuatu dengan niat yang kuat, sungguh-sungguh dan gigih.</li> <li>2. Antisipasi terhadap masa depan yang menjanjikan</li> <li>3. Suatu impian dan harapan seseorang</li> <li>4. Konstruk yang menggambarkan individu merespon dan menginterpretasikan situasi untuk mencapai suatu prestasi kinerja tertentu.</li> <li>5. Kegiatan dengan mengerahkan, tenaga, pikiran dan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu.</li> <li>6. Upaya yang berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga mendapat keberhasilan.</li> <li>7. Seseorang atau kelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja.</li> <li>8. Suatu perencanaan, mengorganisir, menggerakkan, pengawasan terhadap kinerja</li> </ol>	Likert
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	<p>Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesadaran diri</li> <li>2. Keagresifan</li> <li>3. Kepribadian</li> <li>4. Performa</li> <li>5. Orientasi Tim</li> </ol> <p>Edison dkk (2016:131)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.</li> <li>2. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis.</li> </ol>	Likert

	<p>dan tujuan tertentu</p> <p>Edison dkk (2016:119)</p>		<p>Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias</p> <p>3. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal</p> <p>4. Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien</p> <p>5. Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama</p>	
<p>Disiplin kerja (x<sub>3</sub>)</p>	<p>Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri guru, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.</p> <p>Sutrisno (2015:87)</p>	<p>1. Taat terhadap aturan waktu</p> <p>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</p> <p>3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan</p> <p>4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan</p> <p>Sutrisno (2015:95)</p>	<p>1. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.</p> <p>2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.</p> <p>3. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.</p> <p>4. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakkan oleh para guru dalam perusahaan.</p>	<p>Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas</p>	<p>1. Kualitas (mutu)</p> <p>2. Kuantitas (jumlah)</p> <p>3. Waktu (jangka</p>	<p>1. Suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik</p>	<p>Likert</p>

	<p>dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.</p> <p>Kasmir (2016:182)</p>	<p>waktu)</p> <p>4. Kerjasama antar karyawan</p> <p>5. Pengawasan</p> <p>Kasmir (2016: 208-210)</p>	<p>kesempurnaan.</p> <p>2. Untuk mengukur kinerja karyawan dengan melihat jumlah pekerjaan yang dihasilkan.</p> <p>3. Ada pekerjaan dengan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi.</p> <p>4. Hubungan antar perseorangan dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain.</p> <p>5. Dengan adanya pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.</p>	
--	---	---	--	--

*Sumber : refensi penulis 2020*

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi atau kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

4. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi dan misi instansi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini jenis analisis yang dipakai adalah jenis penelitian asosiatif/kuantitatif. Analisis data menggunakan SPSS Versi 23 sebagai alat untuk regresi berganda. Untuk menghasilkan model yang baik, harus menguji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji kesesuaian. Jadi tahapannya adalah sebagai berikut.

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Umar (2016:127), validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis yang dapat dilihat pada tabel *corrected total item correlation* hasil dari SPSS dengan nilai = 0,30. Jadi kalau nilai *corrected total item correlation* tiap butir pernyataan kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $t$ -tabel maka dinyatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2014:92) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari ( $<$ ) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, dkk. 2014).



Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *asympt.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya (Rusiadi, dkk. 2014).

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homokedastisitas). Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, dkk. 2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 23.00) dengan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + s$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru (Dependen Variabel)

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja (Independent Variabel)

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi (Independent Variabel)

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja (Independent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien

s = Epsilon/Error term/Tingkat Kesalahan

### 4. Uji Hipotesis

Uji kesesuaian (*Test Goodness of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2017).

#### a. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya

menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Koencoro dalam Rusiadi, dkk. 2014:279). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, dkk. 2014):

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ .

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ .

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

$H_0 : \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < 5\%$ .

**b. Uji F (Simultan)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan terikat (motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru).

$H_1 : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan variabel terikat (motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru).

Pengujian menggunakan uji F dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > 5\%$ .

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig F < 5\%$ .

**c. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain (Rusiadi, dkk. 2014). Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Umum SMK Swasta Satu Nusa Binjai**

Sekolah SMK Satu Nusa Binjai didirikan pada tahun 2012 dan baru diresmikan sebagai Sekolah Swasta pada 12 Juni 2012, berlokasi di Jalan Pande Dingin No. 42 Sekolah ini didirikan dalam upaya menyediakan pendidikan masyarakat di sekitar Desa/Kota/kecamatan Binjai Kota yang tidak terjangkau oleh sekolah negeri yang telah ada khususnya dari kelompok masyarakat tertentu.

Tahun demi tahun Sekolah SMK Satu Nusa Binjai selalu mengalami perkembangan/ kemajuan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas . Dari segi kualitas bisa diukur dari status akreditasi sekolah yang meningkat terus, prestasi akademik maupun non akademik dari siswa-siswinya, serta fasilitas pendukung kegiatan belajar mengajar di sekolah, dan lain sebagainya.

Dalam kiprahnya di dunia pendidikan, mulai dari sejak berdirinya sampai dengan saat ini Sekolah SMK Satu Nusa Binjai telah berhasil mengukir banyak prestasi terutama pada lingkup kecamatan dan kota, baik prestasi akademik maupun non akademik.

Dengan semakin majunya sekolah pada khususnya dan majunya dunia pendidikan pada umumnya, menyusun perencanaan/program sekolah untuk jangka waktu yang akan datang merupakan suatu

keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi, untuk hal tersebut sekolah mencoba menyusun Rencana Kerja Sekolah (RKS) untuk jangka menengah, dengan harapan kegiatan-kegiatan rutin sekolah dan kegiatan-kegiatan pengembangan sekolah dapat lebih terprogram dan jelas arah tujuannya.

**b. Visi dan Misi**

**Visi: “Cerdas, Terampil, Berprestasi, dan keIndonesiaan yang dilandasi Iman dan Taqwa”.**

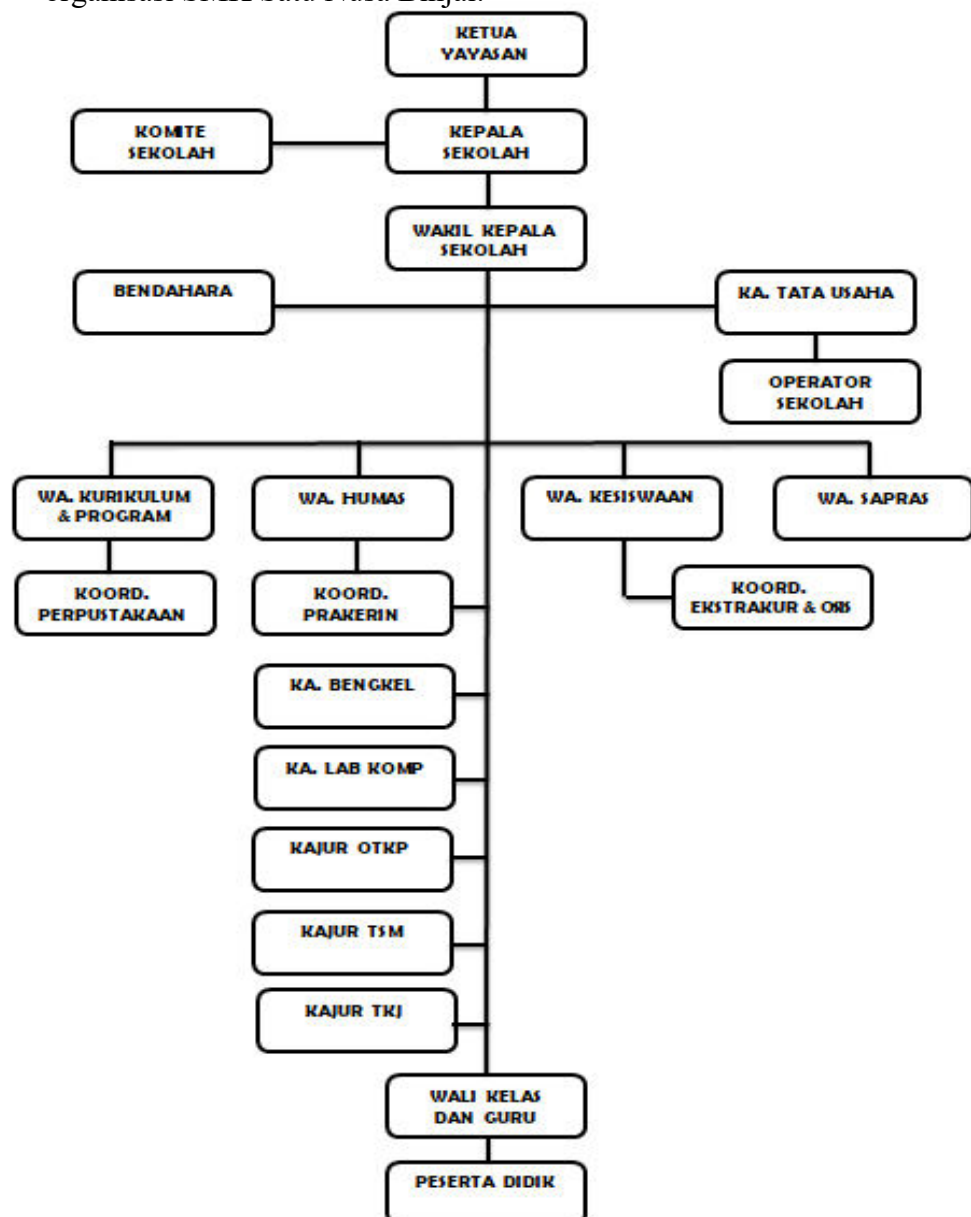
**Misi:**

- 1) Mendorong aktifitas dan kreatifitas secara optimal kepada seluruh komponen sekolah terutama para siswa
- 2) Mengoptimalkan pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan siswa supaya mereka memiliki prestasi yang dapat dibanggakan.
- 3) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga kecerdasan siswa terus diasah agar terciptanya kecerdasan intelektual dan emosional yang mantap.
- 4) Antusias terhadap perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- 5) Menanamkan cinta kebersihan dan keindahan kepada semua komponen sekolah.
- 6) Menimbulkan penghayatan yang dalam dan pengalaman yang tinggi terhadap ajaran agama (Religi) sehinggann tercipta kematangan dalam befikir dan bertindak.



### c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi diciptakan untuk memungkinkan pelaksanaan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Organisasi merupakan sarana yang memungkinkan dilaksanakannya delegasi wewenang dan tanggung jawab serta berlangsungnya komunikasi dengan lancar dari bawahan kepada atasan maupun sebaliknya. Berikut adalah struktur organisasi SMK Satu Nusa Binjai:



**Gambar 4.1 Struktur SMK Satu Nusa Binjai**

*Sumber: Ka.TU SMK Satu Nusa Binjai (2021)*

**d. Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Organisasi SMK Satu Nusa Binjai**

1) Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berfungsi sebagai Educator, Pimpinan, Administrator dan Supervisor. Tugas pokok kepala sekolah yaitu:

- a) Memimpin dan menyusun perencanaan serta pelaksanaan pendidikan dan pengajaran baik dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang
- b) Mengarahkan, mengkoordinasi, dan mengawasi kegiatan belajar di sekolah
- c) Memberikan dukungan dan pembinaan kepada guru, staf, dan murid

2) Komite Sekolah

Komite Sekolah adalah suatu lembaga mandiri di lingkungan sekolah dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arah, dan dukungan tenaga, sarana, dan prasarana serta pengawasan di sekolah. Tugas dari komite sekolah adalah:

- a) Mendorong perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu
- b) Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan oleh masyarakat.

- c) Mendorong orang tua dan masyarakat berpartisipasi dalam pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemerataan pendidikan.

### 3) Wakil Kepala Sekolah

Wakil kepala sekolah adalah orang kedua di sekolah yang sama-sama bertanggung jawab dengan kepala sekolah dalam rangka menciptakan sekolah yang baik dan berkualitas. Wakil kepala sekolah memiliki tugas:

- a) Menyiapkan konsep bahan masukan kepada Kepala Sekolah sebagai bahan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja, Rencana Kerja Tahunan, Penetapan Kinerja, Laporan Akuntabilitas.
- b) Membantu Kepala Sekolah untuk meningkatkan keberhasilan dan kualitas pendidikan disekolah
- c) Memberikan masukan dan pertimbangan untuk perkembangan sekolah

### 4) Bendahara

Fungsi bendahara sekolah adalah membantu kepala sekolah menyusun RKAS, mengelola dan mengadministrasikan keuangan sekolah. Tugas utama bendahara sekolah yaitu:

- a) Menyiapkan kelengkapan penyelenggaraan administrasi keuangan
- b) Bersama – sama dengan seluruh komponen penyelenggara sekolah untuk menyusun konsep dasar Rencana Anggaran

Pendapatan dan Belanja sekolah (RAPBS) maksimal 2 bulan setelah dimulainya tahun pelajaran baru

- c) Menyusun aturan dan kebijakan sekolah berkaitan dengan keuangan

#### 5) Kepala Tata Usaha

Kepala Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan dan bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah yang meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a) Membuat program kerja bagian tata usaha untuk sekolah
- b) Pengurusan administrasi pegawai, guru dan siswa
- c) Melaksanakan administrasi umum/korespondensi ke dalam dan keluar sekolah

#### 6) Operator Sekolah (DAPODIK)

Tugas operator sekolah adalah personal yang diberi tugas untuk menginput data sekolah dan mengirimnya secara online ke server pusat. Tugas lainnya yaitu:

- a) Berkaitan dengan Aplikasi Dapodik (dapodikdasmen)
- b) Melakukan Verifikasi dan Validasi Satuan Pendidikan (vervalsp)
- c) Melakukan Verifikasi dan Validasi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (vervalptk)
- d) Melakukan Verifikasi dan Validasi Peserta Didik (vervalpd)
- e) Menginputkan Data Penjamin Mutu Pendidikan (PMP Sekolah)

- f) Memeriksa SIMPKB setiap GTK
- g) Upload Data Sekolah di SISPENA

#### 7) Wakil Kurikulum

Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum mempunyai tugas membantu Kepala Sekolah dalam hal berikut :

- a) Mengumpulkan dan menyimpan dokumen Kurikulum Nasional dan Kurikulum Ciri Khusus.
- b) Menyusun perencanaan program pembelajaran semesteran dan atau tahunan
- c) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- d) Menyediakan silabus seluruh mata pelajaran dan contoh format RPP
- e) Mengkoordinir kriteria kenaikan kelas dan penjurusan

#### 8) Wakil Humas

Humas (hubungan masyarakat) Sekolah bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam bidang kerja sama industri, perguruan tinggi, dan masyarakat / *stakeholder*. Tanggung jawab yang ada pada Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Masyarakat antara lain:

- a) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan baik antara sekolah dengan Komite Sekolah
- b) Menampung saran-saran dan pendapat masyarakat demi kemajuan sekolah

- c) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan antara sekolah dengan orang tua / wali murid
- d) Mengkoordinasikan segala aspek dari setiap urusan / bidang yang akan diinformasikan kepada orang tua / wali atau Dinas Instansi lain baik negeri maupun swasta
- e) Mengkoordinasikan pelaksanaan promosi sekolah
- f) Mengkoordinasikan pelaksanaan praktik kerja industri (prakerin)
- g) Mengkoordinasikan pelaksanaan ujian kompetensi produktif

9) Wakil Kesiswaan

Waka Kesiswaan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam bidang kesiswaan dan bertugas menyusun program pembinaan dan kegiatan kesiswaan / OSIS sebagai berikut:

- a) Menyusun dan mensosialisasikan tata tertib siswa yang akan diterapkan kepada siswa
- b) Melakukan pembinaan dan pembimbingan pengurus OSIS dalam berorganisasi serta memantau realisasi kegiatannya.
- c) Menyusun program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala dan insidental
- d) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan oleh para pembina ekstrakurikuler

10) Wakil Saprass

Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana merupakan pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Sekolah dan bertanggung

jawab kepada Kepala Sekolah dalam memimpin, merencanakan, mengembangkan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan sekolah dalam melaksanakan program bidang sarana prasarana sesuai dengan visi, misi, dan program kerja yang telah ditetapkan.

Waka Sarpras memiliki Tugas Pokok sebagai berikut:

- a) Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana sekolah
- b) Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kesehatan, kebersihan, ketertiban, kerindangan, keindahan dan kekeluargaan (7K)
- c) Mengatur dan atau mengkoordinasikan pelaksanaan pembangunan dan atau rehabilitasi gedung, ruangan, halaman, kebun, meubeler, sarana prasarana sekolah lainnya
- d) Melaksanakan pemeriksaan rutin terhadap sarana sekolah (*barang habis pakai / barang tidak habis pakai*) serta peningkatan ketertiban administrasinya

#### 11) Koordinator Perpustakaan

Fungsi dan tugas pokok dari coordinator atau kepala perpustakaan sekolah adalah sebagai berikut:

- a) Merencanakan pengadaan buku-buku pustaka
- b) Pengurusan pelayanan perpustakaan
- c) Perencanaan pengembangan perpustakaan
- d) Memelihara dan perbaikan buku-buku/bahan pustaka/media elektronik

- e) Inventarisasi dan pengadministrasian buku-buku/bahan pustaka/media elektronika.
- f) Melakukan layanan bagi siswa, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, serta masyarakat
- g) Menyusun tata tertib perpustakaan.
- h) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala

## 12) Koordinator Prakerin

Tugas dari koordinator prakerin yaitu:

- a) Bertanggung jawab atas terlaksananya Praktek Kerja Industri kepada Waka Humas
- b) Menghubungkan antara DU / DI atau Instansi dengan Sekolah
- c) Berkoordinasi dengan Waka Kurikulum dengan sepengetahuan Waka Humas terkait :
  1. Menyusun jadwal Prakerin
  2. Pengadaan modul
  3. Pemberangkatan dan pemulangan siswa Prakerin
  4. . Pencapaian kurikulum selama praktek
- d) Berkoordinasi dengan Waka Kesiswaan dengan sepengetahuan Waka Humas terkait :
  1. Pembekalan anak sebelum berangkat (Soft Skill dan Budaya Industri)
  2. Penanganan kasus



### 3. Pemberangkatan dan pemulangan siswa Prakerin

- e) Berkoordinasi dengan Waka Saprasi dengan sepengetahuan Waka Humas terkait Sarana dan Prasarana Pendukung kerja pelaksanaan Prakerin.
- f) Membuat Laporan pelaksanaan Prakerin setiap periode kepada Waka Humas yang meliputi:
  - 1. Administrasi Prakerin (Agenda, Absensi, Laporan)
  - 2. Permasalahan / kasus dan penyelesaiannya
  - 3. Evaluasi pelaksanaan
- g) Mengkoordinir pelaksanaan dan pelaporan Prakerin dengan Kepala Program

### 13) Kepala Jurusan atau Kompetensi Keahlian

Tugas dan fungsi dari Kepala Kompetensi Keahlian secara umum antara lain:

- a) Merumuskan tujuan/sasaran yang akan dicapai dari pembelajaran praktik/praktikum dan pengelolaan bengkel/lab komputer
- b) Menyusun program kerja dan mengkoordinasikannya di program keahlian masing-masing;
- c) Merencanakan dan mengusulkan kebutuhan bahan, peralatan, dan perlengkapan yang diperlukan masing-masing program keahlian;

- d) Merencanakan dan melaksanakan pengembangan pembelajaran praktik/praktikum di program keahlian masing-masing;
- e) Bersama Waka Sarpras merencanakan dan menentukan kebutuhan bahan, peralatan, dan perlengkapan pembelajaran praktik/praktikum;
- f) Bersama Waka Kesiswaan melaksanakan pembinaan kesiswaan khususnya menyangkut lomba kompetensi siswa (LKS)
- g) Melakukan monitoring dan evaluasi pembelajaran praktik/praktikum di program keahlian masing-masing; dan
- h) Menyusun laporan bulanan, semesteran, dan tahunan.

#### 14) Wali kelas dan Guru

Wali Kelas bertugas membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a) Pengelolaan kelas
- b) Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi : Daftar pelajaran kelas, Papan absensi siswa, Buku absensi siswa, Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas, Tata tertib siswa
- c) Mengisi daftar kumpulan nilai
- d) Membuat catatan khusus tentang siswa
- e) Pencatatan mutasi siswa
- f) Mengisi buku laporan penilaian hasil belajar
- g) Pembagian buku laporan hasil belajar

Guru bertanggung jawab kepada Sekolah dan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Membuat program pengajaran/ rencana kegiatan belajar mengajar persemester tahunan
- b) Membuat satuan pelajaran ( persiapan mengajar )
- c) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
- d) Melaksanakan kegiatan penilaian belajar semester / tahunan
- e) Mengisi daftar nilai siswa
- f) Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar
- g) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengajaran
- h) Melaksanakan kegiatan membimbing dalam kegiatan proses belajar mengajar

## **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karekteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karekteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan. Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang di ambil dari 35 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Satu Nusa Binjai. Karekteristik responden yang akan di uraikan berikut ini

mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	10	28.6	28.6	28.6
	Perempuan	25	71.4	71.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa guru yang ada di SMK Satu Nusa Binjai yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 10 orang (28,6%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (71,4%).

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		<b>Usia</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	4	11.4	11.4	11.4
	26 - 30 tahun	13	37.1	37.1	48.6
	31 - 40 tahun	13	37.1	37.1	85.7
	> 40 tahun	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa usia reponden di SMK Satu Nusa Binjai yang berkisar < 25 tahun berjumlah 4 orang (11,4%), usia 26-30 tahun berjumlah 13 orang (37,11%), usia 31-40 tahun berjumlah 13 orang (37,11%), dan usia >40 tahun berjumlah 5 orang (14,3%).

### c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	5	14.3	14.3	14.3
	S1	27	77.1	77.1	91.4
	S2	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa guru yang ada di SMK Satu Nusa Binjai yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang S1 sebanyak 27 orang (77,1%), jenjang D3 sebanyak 5 orang (14,3%), serta responden yang memiliki tingkat pendidikan paling sedikit adalah jenjang S2 sebanyak 3 orang (8,6%).

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu: motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: Kinerja. Dalam penyebaran angket ada 10 butir pernyataan untuk setiap variabel pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 35 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor

**a. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang terdiri dari seluruh indikator motivasi kerja. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 s/d Tabel 4.8.

**Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja Untuk Pernyataan 1 dan 2**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan ( $X_{1.1}$ )		Saya terdorong untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan karier di instansi ini ( $X_{1.2}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	1	2.9
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	2	5.7	7	20.0
Setuju	19	54.3	19	54.3
Sangat setuju	14	40.0	8	22.9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>4.3429</b>		<b>3.9429</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas untuk variabel motivasi kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan ada sebanyak 19 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 54,3%, 14 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 40% dan 2 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 5,7% serta dengan nilai rerata 4,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian

besar guru SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan harus dengan kerja keras.

- 2) Untuk item saya berinisiatif mengerjakan tugas dan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan dan pimpinan ada sebanyak 19 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 54,3%, 8 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 22,9%, 7 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 20% dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika harus mengerjakan tugas dan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan dan pimpinan.

**Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja Untuk Pernyataan 3 dan 4**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya bekerja untuk mencapai prestasi tinggi dan mendapatkan kedudukan yang layak (X <sub>1.3</sub> )		Saya rajin bekerja karena menjadi guru adalah cita-cita saya (X <sub>1.4</sub> )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	2.9	-	-
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	2	5.7	6	17.1
Setuju	28	80.0	22	62.9
Sangat setuju	4	11.4	7	20.0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.9714</b>		<b>4.0286</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas untuk variabel motivasi kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

15) Untuk item saya bekerja untuk mencapai prestasi tinggi dan mendapatkan kedudukan yang layak ada sebanyak 28 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 80%, 4 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 11,4%, 2 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 5,7% dan 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan nilai persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika mereka bekerja untuk mencapai prestasi tinggi dan mendapatkan kedudukan yang layak.

16) Untuk item saya rajin bekerja karena menjadi guru adalah cita-cita saya ada sebanyak 22 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 62,9%, 7 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 20%, dan 6 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 17,1% serta dengan nilai rerata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju bahwa mereka rajin bekerja karena menjadi guru adalah cita-citanya.



**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja Untuk Pernyataan 5 dan 6**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi ( $X_{1.5}$ )		Saya melaksanakan tugas, tanggung jawab dan amanah dengan baik ( $X_{1.6}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	1	2.9	3	8.6
Kurang setuju	5	14.3	12	34.3
Setuju	20	57.1	13	37.1
Sangat setuju	9	25.7	7	20.0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>4.0571</b>		<b>3.6857</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas untuk variabel motivasi kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi ada sebanyak 20 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 57,1%, 9 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,7%, 5 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 14,3% dan 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan nilai persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru SMK Satu Nusa Binjai menyatakan bersedia mengerjakan tugas tambahan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

2) Untuk item saya melaksanakan tugas, tanggung jawab dan amanah dengan baik ada sebanyak 13 orang responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 37,1%, 7 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 20%, 12 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 34,3% dan 3 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 8,6% serta dengan nilai rerata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai dapat melaksanakan tugas, tanggung jawab dan amanah dengan baik.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja Untuk Pernyataan 7 dan 8**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya selalu tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada saya dengan penuh kepercayaan ( $X_{1,7}$ )		Kondisi kerja yang kondusif dan rekan kerja yang saling mendukung membuat saya bersemangat untuk bekerja ( $X_{1,8}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	6	17.1	6	17.1
Setuju	22	62.9	18	51.4
Sangat setuju	7	20.0	11	31.4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.0286</b>		<b>4.1429</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas untuk variabel motivasi kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya selalu tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada saya dengan penuh kepercayaan ada sebanyak 22 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 62,9%, 7 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 20%, dan 6 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 17,1% serta dengan nilai rerata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika mereka selalu tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada saya dengan penuh kepercayaan.
- 2) Untuk item kondisi kerja yang kondusif dan rekan kerja yang saling mendukung membuat saya bersemangat untuk bekerja ada sebanyak 18 orang responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 51,4%, 11 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 31,4%, dan 6 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 17,1% serta dengan nilai rerata 4,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru kondisi kerja yang kondusif dan rekan kerja yang saling mendukung membuat guru di SMK Satu Nusa Binjai bersemangat dalam bekerja.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja Untuk Pernyataan 9 dan 10**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja secara baik sehingga tercipta kekerabatan yang erat (X <sub>1.9</sub> )		Adanya kesempatan untuk melanjutkan sekolah atau pendidikan yang lebih tinggi yang diberikan oleh atasan (X <sub>1.10</sub> )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	5	14.3	4	11.4
Setuju	21	60.0	23	65.7
Sangat setuju	9	25.7	8	22.9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.1143</b>		<b>4.1143</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas untuk variabel motivasi kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja secara baik sehingga tercipta kekerabatan yang erat ada sebanyak 21 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 60%, 9 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,7%, dan 5 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 14,3% serta dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar guru SMK Satu Nusa Binjai mampu berkomunikasi dengan rekan kerja secara baik sehingga tercipta kekerabatan yang erat.

2) Untuk item adanya kesempatan untuk melanjutkan sekolah atau pendidikan yang lebih tinggi yang diberikan oleh atasan ada sebanyak 23 orang responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 65,7%, 8 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 22,9%, dan 4 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 11,4% serta dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa dengan adanya kesempatan untuk melanjutkan sekolah atau pendidikan yang lebih tinggi yang diberikan oleh atasan dapat memberikan motivasi kerja yang lebih baik untuk para guru di SMK Satu Nusa Binjai.

#### b. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Variabel budaya organisasi terdiri dari 10 pertanyaan yang terdiri dari seluruh indikator budaya organisasi. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.9 s/d Tabel 4.13.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 1 dan 2**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Guru memakai seragam dinas untuk menandakan identitas sebagai guru ( $X_{2,1}$ )		Sekolah mengadakan upacara bendera tiap hari senin untuk menumbuhkan rasa nasionalisme ( $X_{2,2}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	1	2.9	5	14.3
Kurang setuju	3	8.6	11	31.4
Setuju	15	42.9	14	40.0
Sangat setuju	16	45.7	5	14.3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.3143</b>		<b>3.5429</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item guru memakai seragam dinas untuk menandakan identitas sebagai guru ada sebanyak 15 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,9%, 16 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 45,7%, 3 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 8,6% dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru SMK Satu Nusa Binjai guru memakai seragam dinas untuk menandakan identitas mereka sebagai guru.
- 2) Untuk item sekolah mengadakan upacara bendera tiap hari senin untuk menumbuhkan rasa nasionalisme ada sebanyak 14 orang responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 40%, 5 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 14,3%, 11 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 31,4% dan 5 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 14,3% serta dengan nilai rerata 3,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai setuju bahwa dengan adanya upacara bendera setiap hari senin dapat menumbuhkan rasa nasionalisme.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 3 dan 4**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Sekolah memberikan reward untuk guru berprestasi sebagai bentuk penghargaan (X <sub>2.3</sub> )		Guru yang bertanggung jawab akan mendapatkan apresiasi dari sekolah (X <sub>2.4</sub> )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	1	2.9
Tidak setuju	6	17.1	-	-
Kurang setuju	11	31.4	3	8.6
Setuju	15	42.9	20	57.1
Sangat setuju	3	8.6	11	31.4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>3.4286</b>		<b>4.1429</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item sekolah memberikan reward untuk guru berprestasi sebagai bentuk penghargaan ada sebanyak 15 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,9%, 3 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 8,6%, 11 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 31,4% dan 6 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 17,1% serta dengan nilai rerata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai setuju jika pihak sekolah memberikan *reward* untuk guru yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan.
- 2) Untuk item guru yang bertanggung jawab akan mendapatkan apresiasi dari sekolah ada sebanyak 20 orang responden yang

mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 57,1%, 11 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 31,4%, 3 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 8,6% dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,14. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya akan mendapatkan apresiasi dari pihak sekolah.

**Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 5 dan 6**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Sekolah memiliki standar perilaku guru agar perilaku guru sesuai dengan tuntutan sebagai pendidik ( $X_{2.5}$ )		Sekolah memiliki SOP yang ditetapkan untuk proses belajar mengajar ( $X_{2.6}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	1	2.9
Tidak setuju	1	2.9	-	-
Kurang setuju	3	8.6	5	14.3
Setuju	15	42.9	23	65.7
Sangat setuju	16	45.7	6	17.1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.3143</b>		<b>3.9429</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item sekolah memiliki standar perilaku guru agar perilaku guru sesuai dengan tuntutan sebagai pendidik ada sebanyak 15 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase



42,9%, 16 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 45,7%, 3 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 8,6% dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai setuju jika pihak sekolah memiliki standar perilaku guru agar sesuai dengan tuntutan sebagai pendidik.

- 2) Untuk item sekolah memiliki SOP yang ditetapkan untuk proses belajar mengajar ada sebanyak 23 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 65,7%, 6 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 17,1%, 5 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 14,3% dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika sekolah memiliki SOP yang telah ditetapkan untuk proses belajar mengajar.

**Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 7 dan 8**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Dalam bekerja saya dituntut untuk selalu melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dari pekerjaan saya ( $X_{2,7}$ )		Guru yang memiliki integritas yang tinggi akan mempermudah pencapaian mutu Pendidikan di sekolah ( $X_{2,8}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	1	2.9	-	-
Kurang setuju	3	8.6	3	8.6
Setuju	15	42.9	20	57.1
Sangat setuju	16	45.7	12	34.3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.3143</b>		<b>4.2571</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item dalam bekerja saya dituntut untuk selalu melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dari pekerjaan saya ada sebanyak 15 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,9%, 16 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 45,7%, 3 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 8,6% dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai setuju jika dalam bekerja guru dituntut untuk bisa melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dari setiap pekerjaannya.

2) Untuk item guru yang memiliki integritas yang tinggi akan mempermudah pencapaian mutu Pendidikan di sekolah ada sebanyak 20 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 57,1%, 12 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 34,3%, dan 3 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 8,6% serta dengan nilai rerata 4,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika guru yang memiliki integritas yang tinggi akan mempermudah pencapaian mutu Pendidikan di sekolah.

**Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi Untuk Pernyataan 9 dan 10**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Setiap guru konsisten dan bekerja sama untuk memberikan Pendidikan yang terbaik untuk semua siswa ( $X_{2.9}$ )		Kepala sekolah secara teratur mendiskusikan dengan semua guru tentang masukan dari masyarakat dan dewan sekolah yang lain untuk memajukan sekolah ( $X_{2.10}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	2.9	-	-
Tidak setuju	-	-	1	2.9
Kurang setuju	-	-	1	2.9
Setuju	16	45.7	19	54.3
Sangat setuju	18	51.4	14	40.0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.4286</b>		<b>4.3143</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas untuk variabel budaya organisasi dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item setiap guru konsisten dan bekerja sama untuk memberikan Pendidikan yang terbaik untuk semua siswa ada sebanyak 16 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 45,7%, 18 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 51,4%, dan 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika setiap guru konsisten dan bekerja sama dalam memberikan Pendidikan yang terbaik untuk semua siswa.
- 2) Untuk item kepala sekolah secara teratur mendiskusikan dengan semua guru tentang masukan dari masyarakat dan dewan sekolah yang lain untuk memajukan sekolah ada sebanyak 19 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 54,3%, 14 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 40%, 1 orang responden menyatakan kurang setuju dan tidak setuju dengan tingkat persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika kepala sekolah secara teratur mendiskusikan dengan semua guru tentang masukan dari

masyarakat dan dewan sekolah yang lain untuk memajukan sekolah.

**c. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Variabel disiplin kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang terdiri dari seluruh indikator disiplin kerja. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.14 s/d Tabel 4.18.

**Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja Untuk Pernyataan 1 dan 2**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya datang tepat waktu dalam bekerja ( $X_{3.1}$ )		Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya dalam bekerja ( $X_{3.2}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	-	-	1	2.9
Kurang setuju	2	5.7	2	5.7
Setuju	13	37.1	15	42.9
Sangat setuju	20	57.1	17	48.6
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.5143</b>		<b>4.3714</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas untuk variabel disiplin kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item setiap saya datang tepat waktu dalam bekerja ada sebanyak 13 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 37,1%, 20 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 57,1%, dan 2 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 5,7% serta dengan

nilai rerata 4,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika datang tepat waktu dalam bekerja.

- 2) Untuk item jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya dalam bekerja ada sebanyak 15 orang responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,9%, 17 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 48,6%, 2 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 5,7% dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu dalam bekerja.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja Untuk Pernyataan 3 dan 4**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya mengikuti semua aturan jam masuk dan pulang kerja di sekolah (X <sub>3,3</sub> )		Saya selalu menaati aturan yang ada didalam lingkungan sekolah (X <sub>3,4</sub> )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	6	17.1	3	8.6
Setuju	19	54.3	23	65.7
Sangat setuju	10	28.6	9	25.7
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.1143</b>		<b>4.1714</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas untuk variabel disiplin kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mengikuti semua aturan jam masuk dan pulang kerja di sekolah ada sebanyak 19 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 54,3%, 10 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 28,6%, dan 6 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 17,1% serta dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika harus mengikuti semua aturan jam masuk dan pulang kerja.
- 2) Untuk item saya selalu menaati aturan yang ada didalam lingkungan sekolah ada sebanyak 23 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 65,7%, 9 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,7 %, dan 3 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 8,6% serta dengan nilai rerata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika harus menaati aturan yang ada didalam lingkungan sekolah.

**Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja Untuk Pernyataan 5 dan 6**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Sekolah memiliki tata tertib untuk guru agar disiplin ( $X_{3,5}$ )		Pada umumnya guru di sekolah ini memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya ( $X_{3,6}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	-	-	1	2.9
Kurang setuju	11	31.4	7	20.0
Setuju	15	42.9	21	60.0
Sangat setuju	9	25.7	6	17.1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>3.9429</b>		<b>3.9143</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas untuk variabel disiplin kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item sekolah memiliki tata tertib untuk guru agar disiplin ada sebanyak 15 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,9%, 9 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,7%, dan 11 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 31,4% serta dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika sekolah memiliki tata tertib untuk guru agar disiplin.
- 2) Untuk item pada umumnya guru di sekolah ini memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya ada sebanyak 21 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan



setuju dengan tingkat persentase 60%, 6 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 17,1%, 7 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 20% dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika guru memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

**Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja Untuk Pernyataan 7 dan 8**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya mengerjakan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan ( $X_{3,7}$ )		Pihak sekolah memiliki standar peraturan dalam bersikap, berbicara, mendidik dan berperilaku bagi semua guru dan siswa ( $X_{3,8}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	2.9	-	-
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	5	14.3	2	5.7
Setuju	22	62.9	21	60.0
Sangat setuju	7	20.0	12	34.3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>3.9714</b>		<b>4.2857</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas untuk variabel disiplin kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mengerjakan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan ada sebanyak 22 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase

62,9%, 7 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 20%, 5 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 14,3%, dan 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju bahwa guru dapat mengerjakan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan.

- 2) Untuk item pihak sekolah memiliki standar peraturan dalam bersikap, berbicara, mendidik dan berperilaku bagi semua guru dan siswa ada sebanyak 21 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 60%, 12 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 34,3%, dan 2 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 5,7% serta dengan nilai rerata 4,28. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju pihak sekolah memiliki standar peraturan dalam bersikap, berbicara, mendidik dan berperilaku bagi semua guru dan siswa.

**Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja Untuk Pernyataan 9 dan 10**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Pihak sekolah memiliki standar peraturan dalam bersikap, berbicara, mendidik dan berperilaku bagi semua guru dan siswa ( $X_{3.9}$ )		Tujuan, peraturan dan program sekolah dipahami dan diikuti oleh berbagai pihak yaitu guru, siswa, kepala sekolah, orangtua dan <i>stakeholder</i> ( $X_{3.10}$ )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	2.9	1	2.9
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	4	11.4	3	8.6
Setuju	26	74.3	15	42.9
Sangat setuju	4	11.4	16	45.7
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>3.9143</b>		<b>4.2857</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas untuk variabel disiplin kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item pihak sekolah memiliki standar peraturan dalam bersikap, berbicara, mendidik dan berperilaku bagi semua guru dan siswa ada sebanyak 26 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 74,3%, 4 orang responden menyatakan sangat setuju dan kurang setuju dengan tingkat persentase 11,4%, dan 1 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 3,91. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai dapat mengerjakan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan.

2) Untuk item tujuan, peraturan dan program sekolah dipahami dan di ikuti oleh berbagai pihak yaitu guru, siswa, kepala sekolah, orangtua dan *stakeholder* ada sebanyak 15 orang responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,9%, 16 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 45,7%, 3 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 8,6% dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 5,7% serta dengan nilai rerata 4,28. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju bahwa pihak sekolah harus memiliki standar peraturan dalam bersikap, berbicara, mendidik dan berperilaku bagi semua guru dan siswa.

#### d. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja terdiri dari 10 pertanyaan yang terdiri dari seluruh indikator kinerja. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing pertanyaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19 s/d Tabel 4.23.

**Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 1 dan 2**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya dapat memahami karakteristik belajar siswa dengan baik (Y <sub>1</sub> )		Saya bukan hanya mengajar tetapi juga mendidik kepribadian siswa kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru (Y <sub>2</sub> )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	2.9	1	2.9
Tidak setuju	3	8.6	1	2.9
Kurang setuju	11	31.4	15	42.9

Setuju	14	40.0	10	28.6
Sangat setuju	6	17.1	8	22.9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>3.6000</b>		<b>3.6571</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya dapat memahami karakteristik belajar siswa dengan baik ada sebanyak 14 responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 40%, 6 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 17,1%, 11 orang responden yang menyatakan kurang setuju dengan persentase 31,4%, 3 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 8,6% dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 2,% serta dengan nilai rerata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai harus mampu memahami karakteristik belajar siswa dengan baik.
- 2) Untuk item saya bukan hanya mengajar tetapi juga mendidik kepribadian siswa kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru ada sebanyak 10 orang responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 28,6%, 8 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 22,9%, 15 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 42,9% dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 2,9% serta

dengan nilai rerata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan kurang setuju jika para guru tidak hanya mengajar tetapi juga mendidik kepribadian siswa kearah yang lebih baik dalam melaksanakan tugas saya sebagai guru.

**Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 3 dan 4**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Hasil-hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan untuk melihat dimana kelemahannya (Y.3)		Secara reguler, saya selalu mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan (Y.4)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	2.9	1	2.9
Tidak setuju	-	-	4	11.4
Kurang setuju	1	2.9	10	28.6
Setuju	12	34.3	16	45.7
Sangat setuju	21	60.0	4	11.4
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.4857</b>		<b>3.5143</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item hasil-hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan untuk melihat dimana kelemahannya ada sebanyak 21 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 60%, 12 orang responden menyatakan setuju dengan tingkat persentase 34,3%, dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dan

sangat tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai setuju jika hasil dari pekerjaan siswa yang telah dinilai, akan dikembalikan sebagai balikan untuk melihat dimana kelemahannya.

- 2) Untuk item secara reguler, saya selalu mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan ada sebanyak 16 orang responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 45,7%, 4 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 11,4%, 10 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 28,6%, 4 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 11,4% dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika secara reguler, guru akan selalu mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan.

**Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 5 dan 6**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai dengan kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir (Y. <sub>5</sub> )		Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan baik dan cepat (Y. <sub>6</sub> )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	2.9	-	-
Tidak setuju	-	-	1	2.9
Kurang setuju	3	8.6	2	5.7
Setuju	15	42.9	19	54.3
Sangat setuju	16	45.7	13	37.1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.2857</b>		<b>4.2571</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai dengan kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir ada sebanyak 16 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 45,7%, 15 orang responden menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,9%, 3 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 8,6%, dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dengan tingkat persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,28. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai setuju jika materi ajaran dapat diselesaikan sesuai dengan kalender akademik, maka guru harus membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir.



2) Untuk item saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan baik dan cepat ada sebanyak 19 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 54,3%, 13 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 37,1%, 2 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tingkat persentase 5,7%, dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika harus menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan baik dan cepat.

**Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 7 dan 8**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya dapat bekerja sama dengan guru yang lain untuk menyelesaikan masalah yang ada di sekolah (Y.7)		Saya meminta bantuan kepada guru yang lain untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar (Y.8)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	1	2.9	-	-
Kurang setuju	4	11.4	1	2.9
Setuju	21	60.0	19	54.3
Sangat setuju	9	25.7	15	42.9
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.0857</b>		<b>4.4000</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya dapat bekerja sama dengan guru yang lain untuk menyelesaikan masalah yang ada di sekolah ada sebanyak 21 responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 60%, 9 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,7%, 4 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 11,4%, dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju dengan tingkat persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai setuju karena mereka dapat bekerja sama dengan guru yang lain untuk menyelesaikan masalah yang ada di sekolah.
- 2) Untuk item saya meminta bantuan kepada guru yang lain untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar ada sebanyak 19 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 54,3%, 15 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 42,9%, dan 1 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika mereka harus meminta bantuan kepada guru yang lain untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar.

**Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Untuk Pernyataan 9 dan 10**

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Saya memberikan hukuman/sanksi terhadap siswa yang sering tidak mengerjakan tugas dan melanggar aturan (Y <sub>9</sub> )		Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat (Y <sub>10</sub> )	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	1	2.9	-	-
Tidak setuju	-	-	-	-
Kurang setuju	3	8.6	1	2.9
Setuju	15	42.9	21	60.0
Sangat setuju	16	45.7	13	37.1
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
Mean	<b>4.2857</b>		<b>4.3429</b>	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas untuk variabel kinerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya memberikan hukuman/sanksi terhadap siswa yang sering tidak mengerjakan tugas dan melanggar aturan ada di sekolah ada sebanyak 16 responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 45,7%, 15 orang responden menyatakan setuju dengan tingkat persentase 42,9%, 3 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 8,6%, dan 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju dengan tingkat persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,28. Jawaban ini menggambarkan bahwa guru di SMK Satu Nusa Binjai setuju jika harus memberikan hukuman/sanksi terhadap siswa yang

sering tidak mengerjakan tugas dan melanggar aturan ada di sekolah.

- 2) Untuk item guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat ada sebanyak 21 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 60%, 13 orang responden menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 37,1%, dan 1 orang responden menyatakan kurang setuju dengan persentase 2,9% serta dengan nilai rerata 4,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian guru di SMK Satu Nusa Binjai menyatakan setuju jika guru harus memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.

#### **4. Uji Kualitas Data**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Apabila setiap pertanyaan atau pernyataan bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah).

**Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	36.0857	19.728	.616	.871
Pernyataan X1.2	36.4857	17.434	.739	.860
Pernyataan X1.3	36.4571	20.432	.407	.884
Pernyataan X1.4	36.4000	18.718	.788	.859
Pernyataan X1.5	36.3714	18.476	.691	.864
Pernyataan X1.6	36.7429	18.491	.518	.882
Pernyataan X1.7	36.4000	18.718	.788	.859
Pernyataan X1.8	36.2857	18.798	.672	.866
Pernyataan X1.9	36.3143	19.281	.655	.868
Pernyataan X1.10	36.3143	21.222	.326	.888

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.24 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ( $>$ ) dari 0,30.

**Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	36.6857	27.045	.854	.898
Pernyataan X2.2	37.4571	28.785	.479	.922
Pernyataan X2.3	37.5714	29.017	.478	.922

Pernyataan X2.4	36.8571	27.361	.748	.904
Pernyataan X2.5	36.6857	27.045	.854	.898
Pernyataan X2.6	37.0571	27.644	.762	.904
Pernyataan X2.7	36.6857	27.045	.854	.898
Pernyataan X2.8	36.7429	29.961	.601	.913
Pernyataan X2.9	36.5714	28.664	.610	.912
Pernyataan X2.10	36.6857	28.281	.781	.904

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.25 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

**Tabel 4.26 Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub> (Disiplin Kerja)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	36.9714	20.676	.608	.876
Pernyataan X3.2	37.1143	19.575	.668	.872
Pernyataan X3.3	37.3714	19.770	.700	.870
Pernyataan X3.4	37.3143	20.516	.699	.872
Pernyataan X3.5	37.5429	19.844	.588	.878
Pernyataan X3.6	37.5714	19.723	.677	.871
Pernyataan X3.7	37.5143	21.022	.388	.893
Pernyataan X3.8	37.2000	20.518	.692	.872
Pernyataan X3.9	37.5714	19.840	.656	.873
Pernyataan X3.10	37.2000	18.929	.637	.875

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.26 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya

nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ( $>$ ) dari 0,30.

**Tabel 4.27 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	37.3143	24.928	.582	.874
Pernyataan Y.2	37.2571	25.550	.517	.879
Pernyataan Y.3	36.4286	25.017	.717	.862
Pernyataan Y.4	37.4000	25.659	.518	.879
Pernyataan Y.5	36.6286	23.946	.816	.853
Pernyataan Y.6	36.6571	27.291	.515	.876
Pernyataan Y.7	36.8286	26.617	.613	.870
Pernyataan Y.8	36.5143	28.081	.540	.876
Pernyataan Y.9	36.6286	23.946	.816	.853
Pernyataan Y.10	36.5714	27.899	.590	.874

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)*

Dari Tabel 4.27 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ( $>$ ) dari 0,30

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang responden terhadap

angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah  $0,60$ .

**Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Kerja)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)*

Dari Tabel 4.28 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,882 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

**Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> (Budaya Organisasi)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)*

Dari Tabel 4.29 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,916 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.



**Tabel 4.30 Uji Reliabilitas Variabel X<sub>3</sub> (Disiplin Kerja)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.30 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,886 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

**Tabel 4.31 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

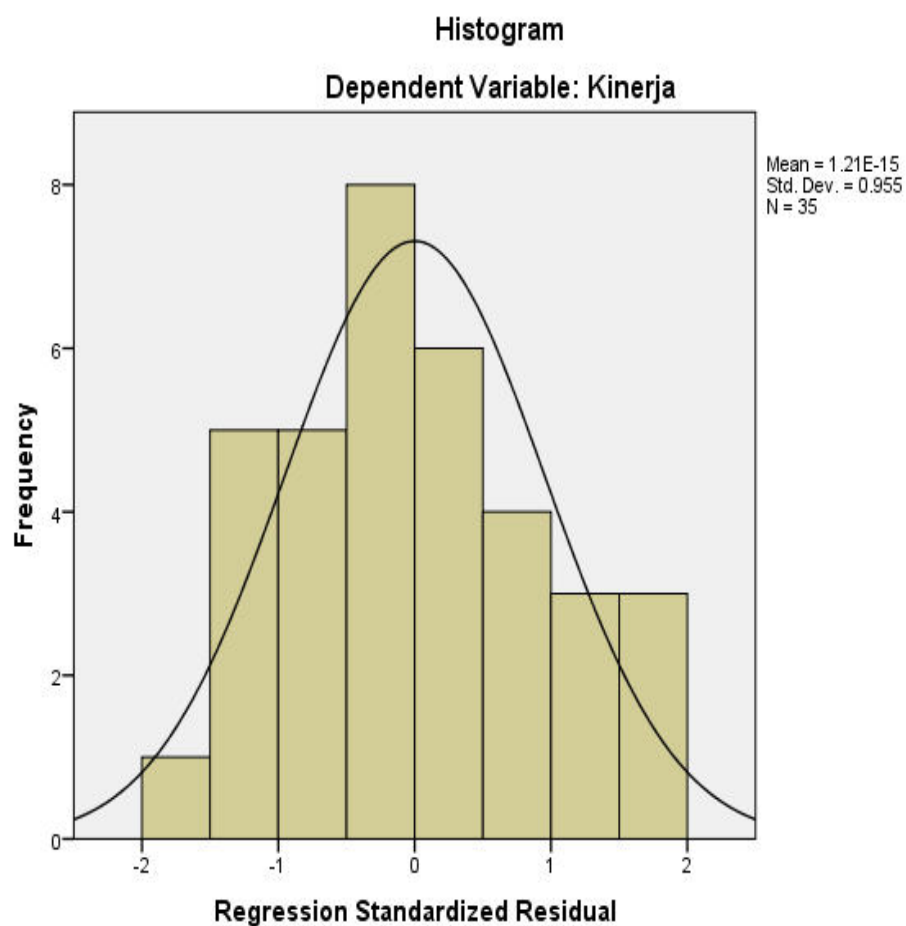
Dari Tabel 4.31 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,881 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas

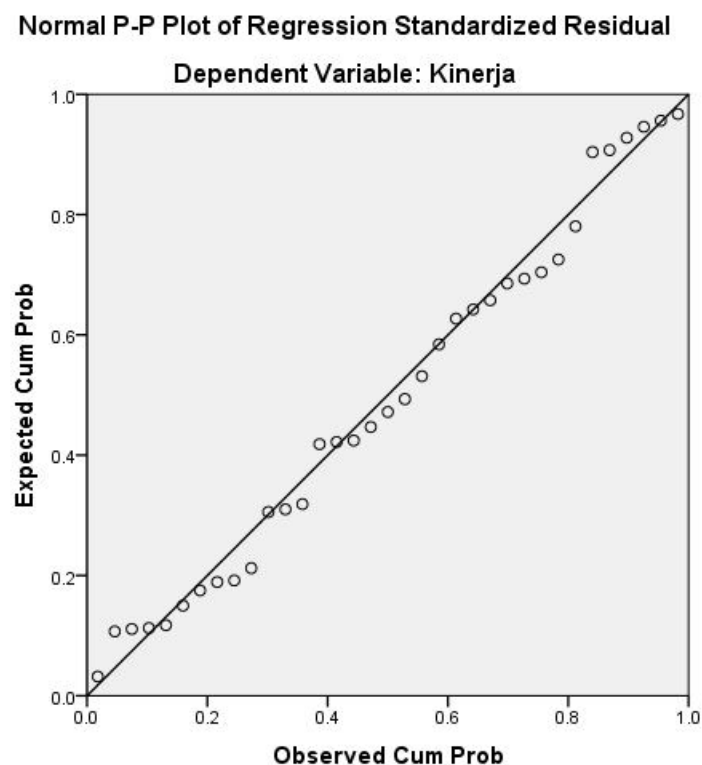
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Kinerja Guru**

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil pengujian normalitas data motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)*

### **Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas Kinerja guru**

Berdasarkan Gambar 4.3. di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja guru yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak di pakai.

**Tabel 4.32 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86620159
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.085
	Positive	.084
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
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 : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)*

Berdasarkan hasil Tabel 4.32 diatas diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai p yakni 0.200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak

terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.783	1.277
	Budaya Organisasi	.395	2.532
	Disiplin Kerja	.393	2.547

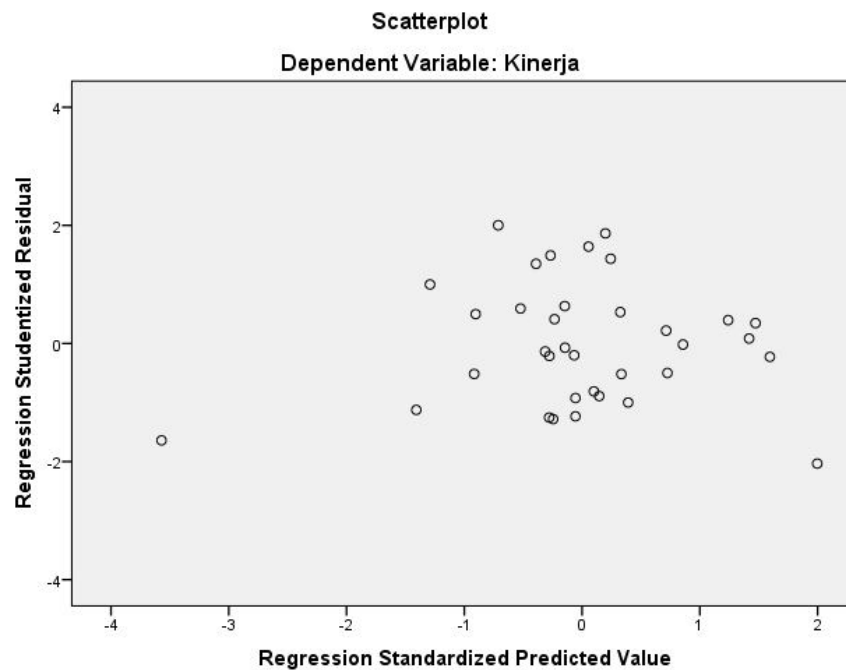
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi adalah  $1,277 < 10$  dan nilai *tolerancinya* adalah  $0,783 > 0,10$ , untuk variabel budaya organisasi nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah  $2,532 < 10$  dan nilai *tolerancinya* adalah  $0,395 > 0,10$ , sedangkan untuk variabel disiplin kerja nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah  $2,547 < 10$  dan nilai *tolerancinya* adalah  $0,393 > 0,10$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terhadai ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

**Gambar 4.4 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel - variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda

yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.34 Uji Hasil Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.333	5.110		-652	.519
	Motivasi Kerja	.270	.120	.232	2.243	.032
	Budaya Organisasi	.378	.140	.395	2.708	.011
	Disiplin Kerja	.429	.166	.378	2.582	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.34 yang terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = -3,333 + 0,270 X_1 + 0,378 X_2 + 0,429 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada tidak anggap, baik pada variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Maka Kinerja

Guru (Y) telah memiliki nilai sebesar -3,333. Artinya tanpa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi yang baik dan Disiplin Kerja maka tingkat Kinerja guru telah ada sebesar -3,333.

- b) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,270 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan kinerja guru, begitu juga sebaliknya bahwa penurunan motivasi kerja akan menurunkan kinerja guru juga.
- c) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 1 satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,378 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Sehingga peningkatan terhadap budaya organisasi akan turut meningkatkan kinerja guru. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap budaya organisasi akan menurunkan kinerja guru juga.
- d) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 1 satuan maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,429 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan kinerja guru. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap disiplin kerja akan menurunkan kinerja guru juga.



## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Hipotesis untuk pengujian secara parsial adalah :

- 1) H1: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai.
- 2) H2: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai.
- 3) H3: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima H0 (Tolak H1), jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada Sig  $> \alpha$  5%

Tolak H0 (Terima H1), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada Sig  $< \alpha$  5%

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikan  $t < 0,05$  artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan  $t > 0,05$  artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.35 Hasil Uji Parsial (Uji t)****Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	-.652	.519
	Motivasi Kerja	2.243	.032
	Budaya Organisasi	2.708	.011
	Disiplin Kerja	2.582	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.35 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.35 diatas terlihat bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,243 sedangkan  $t_{tabel}$  1.695 ( $t_{hitung}$  2,243 >  $t_{tabel}$  1.695) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,032 < 0,05$  , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.35 terlihat bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,708 sedangkan  $t_{tabel}$  1.695 ( $t_{hitung}$  2,708 >  $t_{tabel}$  1.695) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,011 < 0,05$  , artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru

Berdasarkan table 4.35 terlihat bahwa disiplin kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,582 sedangkan  $t_{tabel}$  1.695 ( $t_{hitung}$  2,582 < 1.695) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,015 < 0,05$  artinya

terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai.

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ ,

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ), jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha 5\%$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ), jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha 5\%$

**Tabel 4.36 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	793.429	3	264.476	29.353	.000 <sup>b</sup>
Residual	279.314	31	9.010		
Total	1072.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)*

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,353 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ) adalah

menggunakan rumus  $Df(1) = k - 1$  ( $4-1=3$ ),  $Df(2) = n - k$  ( $35-4=31$ ) adalah sebesar 2,91 (lihat pada tabel F). Dapat disimpulkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $29,353 >$  nilai  $f_{tabel}$  2,91. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Guru ( $Y$ ).

### c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.714	3.00169

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* **0,714** yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti **71,4%** variabel kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 71,4\% = 28,6\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lain.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis akan dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Hipotesis H<sub>1</sub>

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi “Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,270 satuan dengan nilai  $t_{hitung}$  yang dimiliki sebesar 2,243 satuan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.695 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,032. Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Maka, hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja guru akan meningkat pula, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka kinerja guru juga menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari indikator kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja, dan pemanfaatan waktu, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endy Eros (2018) yang

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Satu Nusa Binjai sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu terdapat beberapa guru yang kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan.

## **2. Hipotesis H<sub>2</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi “Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,378 satuan dengan nilai  $t_{hitung}$  yang dimiliki sebesar 2,708 satuan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.695 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,011. Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Maka, hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan jika budaya organisasi meningkat, maka kinerja guru akan meningkat pula, sebaliknya jika budaya organisasi menurun maka kinerja guru juga menurun. Dengan

kata lain ketika budaya organisasi yang terdiri dari indikator kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marni Juwita (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Satu Nusa Binjai sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3 dan 4, yaitu sulitnya para guru untuk mendapatkan posisi atau jabatan pekerjaan yang lebih tinggi dan kurang terbinanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staf serta guru dengan masyarakat sekitar sekolah.

### **3. Hipotesis H<sub>3</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil peneliti terdahulu, maka peneliti mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi “Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t bertanda positif sebesar 0,429 satuan dengan nilai  $t_{hitung}$  yang dimiliki sebesar 2,582 satuan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.695 dan nilai

signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,015. Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Maka, hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja guru akan meningkat pula, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja guru juga menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kania Teja Utari dan Rasto (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Satu Nusa Binjai sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 6, yaitu tingkat kehadiran dan keterlambatan guru yang memprihatinkan, masih terdapat beberapa guru yang meninggalkan tugas mengajar, membiarkan jam kosong begitu saja tanpa memberikan tugas pengganti.

#### **4. Hipotesis H<sub>4</sub>**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi “Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan



signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru SMK Satu Nusa Binjai”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Satu Nusa Binjai. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F dengan nilai  $F_{hitung}$  yang dimiliki sebesar 29,353 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Maka, hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan apabila motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja mengalami peningkatan secara bersamaan maka kinerja guru di SMK Satu Nusa Binjai mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Satu Nusa Binjai sudah terlaksana. Hasil penelitian ini juga sudah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point nomor 1 yaitu rendahnya kuantitas dan kualitas kerja para guru sehingga produktivitas dan kinerja guru menurun serta berkurangnya kerjasama antar guru sehingga memperlambat kinerja satu sama lain.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Satu Nusa Binjai dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,243 dan signifikan 0,032.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Satu Nusa Binjai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,708 dan signifikan 0,011.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Satu Nusa Binjai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,582 dan signifikan 0,015.
4. Motivasi kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Satu Nusa Binjai dengan  $F_{hitung}$  sebesar 29,353 dan signifikan 0,000.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada kepala sekolah SMK Satu Nusa Binjai agar mampu memberikan motivasi kerja berupa *reward* ataupun insentif kepada para guru yang memiliki prestasi dan bertanggung jawab terhadap

pekerjaannya. Dengan sistem *reward* ini diharapkan tingkat keagresifan dalam peningkatan kinerja guru dalam bekerja dapat meningkat.

2. Disarankan kepada kepala sekolah SMK Satu Nusa Binjai dan pihak Yayasan dengan memperhatikan integritas dan suasana lingkungan yang kondusif serta menciptakan budaya organisasi yang mengacu dengan nilai dan kebudayaan yang tinggi dan selalu menciptakan suasana kerja yang harmonis.
3. Disarankan kepada kepala sekolah SMK Satu Nusa Binjai untuk dapat menjadi teladan bagi para guru dalam upaya peningkatan kedisiplin kerja dengan menerapkan unsur ketaatan dalam mengikuti aturan dalam penilaian kinerja para guru. Sehingga diharapkan pemberian sanksi atas pelanggaran aturan dapat dijalankan dengan sebaik-baiknya.
4. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian. Serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam dan memperluas penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan variabel dan alat analisis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). *"The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan"*. International Jurnal of Applied Engineering Research.
- Amin Alhusaini, dkk. (2020). *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri OKU"*. Jurnal Pendidikan Tambusai. Volume 4 Nomor 3. Technico Baturaja, Universitas Bengkulu, Universitas PGRI Palembang.
- Amstrong, Michael. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. PT Elexmedia Komputindo:Jakarta.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2018). *"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai Internatinal Wiratama Indonesia)"*. Jurnal Mangemen dan Kewirausahaan.
- Dipta Adi Prawatya. (2016). *"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) Di Krai Purwodadi"*. SKRIPSI. Universitas Diponegoro Semarang.
- Edison, Emron, dkk. (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.
- Endy Eros. (2018). *"Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah"*. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 2. Universitas Terbuka.
- Fahmi, Irham. (2016). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi"*. Bandung: Alfabeta.
- Fitri Rahayu. (2019). *"Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah padang"*.
- Hasibuan, H. Malayu. S.P (2014). *"Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah"*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hj. Misna Ariani, Indriani Harun. (2017). *"Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt.SumreIcon Di Kota Balikpapan)"* Jurnal GeoEkonom. Universitas Balikpapan.

- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- I Wayan Wijania. (2017). “Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran. Volume 1 Nomor 3. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Ivanko, Stefan. (2016). “Organizational Behavior. Ljubljana: University Of Ljubljana Faculty Of Public Administration”.
- Kania Teja Utari dan Rasto. (2019). “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi”. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2. Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung, Jawa Barat Indonesia.
- Kasmir. (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. (2017). “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Cetakan Ke-12. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Manullang, M.. dan Manuntun P. (2014). “Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis”. Bandung: Citapustaka Media.
- Marni Juwita. (2016). “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko”. TESIS. Universitas Terbuka Jakarta.
- Muhammad Dzul kifli. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)”. SKRIPSI. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nugraha, Y. K. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa di RSUD Wonosari. Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah, 2(2), 22-32.

- Raditya Priyo, dkk. (2015). “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Stars International Kota Surabaya)*”. Jurnal Ilmiah Manajemen. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ratno Nur Suryadi. (2020). “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Makassar*”. Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation Vol.1, No.1. Universitas Negeri Makassar.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, and Judge. (2018). “*Perilaku Organisasi*”, Edisi kesepuluh (alih bahasa Angelica). PT Indeks Kompleks Gramedia. Jakarta.
- Rusiadi, dkk. (2014). “*Metode Penelitian Manajemen. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amous. Lisrel*”. Cetakan Ketiga. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima (Edisi Revisi)*”, Januari 2016. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhayuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10), 50-60.
- Sugiyono (2017). “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*”. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T., dan Rosidah. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*”. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi. (2013). “*Kinerja Guru*”. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutan N. Nst, Sjahril E. Pasaribu. (2020). “*Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat*”. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Syafrin Ngiode. (2016). “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo*”. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Volume 4, Nomor 2. Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo.
- Sutrisno, E. (2015). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Taufik Hidayat, dkk (2020). "*Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan*". Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 17, No. 2. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid. (2015). "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo*". Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2. Universitas Negeri Yogyakarta.

Umar, H. (2016). "*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2018). "*Manajemen Kinerja*". Jakarta: Rajawali Pers.