

Determinasi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Buddhis di Banten

Mega Puri Ratna
Institut Nalanda, Indonesia

Jl. Pulo Gebang No. 107, Cakung – Jakarta Timur
Email: sellaselviana91@gmail.com

ABSTRACT

Educational institutions are basic, planned efforts to create a learning atmosphere and learning process so that students actively develop their potential to have religious spiritual strength, self-control, personality, intelligence, morals, life sciences, general knowledge and the skills they need for society based on law. -Laws are complex institutions. Teachers are professional educators who educate, teach knowledge, guide, train, assess and evaluate students. Therefore, to produce quality students, teachers must have good performance. Factors that can have an impact on teacher performance include: how to practice organizational culture, teacher discipline when carrying out teaching, and the results achieved by teachers in carrying out teaching. Based on the survey, it is known that the performance of private Buddhist high school (SMA) teachers in Banten province is still not optimal, so there is a need for improvement.

Keywords: *Organizational Culture, SMA, Work Discipline*

ABSTRAK

Lembaga pendidikan adalah usaha dasar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak, ilmu hidup, pengetahuan umum serta keterampilan yang diperlukan dirinya untuk masyarakat berlandaskan Undang-Undang adalah institusi yang kompleks. Guru adalah tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik. Oleh karena itu, untuk menghasilkan siswa yang berkualitas, guru harus memiliki kinerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat memberikan dampak pada kinerja guru antara lain: cara mempraktikkan budaya organisasi, kedisiplinan guru saat melaksanakan tugasnya, dan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan perannya. Berdasarkan survei diketahui bahwa kinerja guru Sekolah menengah atas (SMA) swasta bercirikan Buddhis di provinsi Banten masih belum maksimal sehingga perlu peningkatan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, SMA, Disiplin Kerja

Riwayat Artikel : Diterima: 10-03-2025

Disetujui: 17-03-2025

Alamat Korespondensi:

Mega Puri Ratna
Institut Nalanda, Indonesia
Jl. Pulo Gebang No. 107, Cakung – Jakarta Timur
Email: sellaselviana91@gmail.com

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, yang mempunyai tujuan lebih tinggi dari sekedar untuk hidup, sehingga manusia lebih terhormat dan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari pada yang tidak berpendidikan. Pendidikan juga merupakan suatu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari diri manusia. Mulai dari kandungan sampai beranjak dewasa kemudian tua manusia mengalami proses pendidikan yang didapatkan dari orang tua, masyarakat, maupun lingkungannya.

Kompetensi guru merupakan prasyarat penting bagi keberhasilan pendidikan, karena pencapaian mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja guru dapat

dinyatakan berhasil apabila telah mencapai target kerja yang telah ditentukan terutama program pengajar. Faktor-faktor yang dapat memberikan dampak pada kinerja guru ada beberapa variasi, antara lain cara kepala sekolah memimpin, cara mempraktikkan budaya organisasi, kedisiplinan guru saat melaksanakan tugasnya, dan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan perannya beragam. Penulis membahas tentang budaya organisasi sekolah yang diduga mempengaruhi kinerja guru Buddha.

Budaya organisasi sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Kinick dan Fugate (2018), budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan (Rizqiani, 2024).

Faktor lain dapat memberikan dampak kinerja guru adalah kedisiplinan. Disiplin kerja menunjukkan suatu Sikap hormat pegawai pada peraturan yang ada. Disiplin mencakup kepatuhan dan penghormatan pada kesepakatan yang diciptakan karyawan dan aturan yang ada menurut (Wibowo, 2019). Dilingkup kehidupan manusia, perlu adanya peraturan yang mengatur dan membatasi segala gerak dan perbuatan. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya tanpa kewajiban dan sanksi atas pelanggarannya Disiplin kerja mengacu pada sejauh pada sejauh mana seseorang mampu mengikuti aturan yang ditetapkan di tempat kerja.

Kinerja guru adalah faktor utama yang berkaitan dengan pencapaian visi dan misi pendidikan, yaitu pengembangan sumber daya manusia yang bermutu baik dalam ilmu pengetahuan, pengalaman ataupun karakter. Ketika kinerja guru buruk, proses mengajar menjadi kurang optimal, begitu pula proses belajar mengajar. Akibatnya, siswa tidak belajar secara maksimal, yang pada akhirnya berujung pada lulusan yang kurang optimal. pertama. Rendahnya kinerja kerja guru dapat diketahui berdasarkan pengamatan di lapangan. Untuk memperkuat data awal, peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 30 guru Sekolah menengahatas (SMA) swasta bercirikan Buddhisdi provinsi Banten pada tanggal 23 –25 Desember 2023 guru yang bersangkutan dinilai oleh kepala sekolah, Informasi hasil yang diperoleh dan adanya permasalahan pada kecenderungan guru berprestasi rendah. Hal ini terlihat pada beberapa indikator data dengan nilai yang rendah, yang dinyatakan sebagai berikut: (1) Terdapat 50% guru yang masih terdapat masalah pada dimensi Kuantitas, spesifiknya dalam guru mempraktikkan metode demonstrasi yang membantu siswa

membiasakan diri dengan materi pembelajaran dan memungkinkan guru menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar untuk pembelajaran kontekstual; (2) Terdapat 70% guru yang masih bermasalah dalam dimensi Kualitas, secara kualitatif terutama dalam penyusunan agenda tahunan sebelum pelaksanaan kegiatan pendidikan saat setiap tahun ajaran baru dan dalam penyusunan rancangan kegiatan pembelajaran yang tepat; (3) Terdapat 65,00% guru yang masih bermasalah dalam dimensi Ketepatan waktu, spesifiknya menyelesaikan pembelajaran terlebih dahulu lalu keluar kelas sesuai jadwal kelas dan sesuai jadwal waktu yang tersedia; (4) Terdapat 63,34% guru yang terdapat masalah pada dimensi Efektifitas, spesifiknya saat melakukan tugasnya setiap hari dengan disiplin dan Seluruh Guru mengikuti apel pagi setiap hari; (5) Terdapat 65,00% guru yang masih bermasalah dalam dimensi efisiensi terutama di tempat kerja, dengan mengoptimalkan fasilitas yang tersedia dan meningkatkan pembelajaran dengan menggunakan semua media yang tersedia di sekolah.

Berkaitan dengan pentingnya kinerja guru bagi kemajuan sekolah dan peningkatan sumber daya manusia, maka penelitian ini mengkaji tentang kinerja guru sekolah menengah atas (SMA) swasta bercirikan Buddhis di Provinsi Banten prestasi guru dapat dilihat dari sumbangsih di bidang pendidikan. Berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah menengah atas (SMA) swasta bercirikan Buddhis di Banten masih kurang optimal, sehingga perlu peningkatan waktu yang dihabiskan untuk kewajiban pendidikannya dalam mengajar (Hidayat, 2023).

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Menurut H. John Bernardin, (2013). kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. Faktor yang memberi dampak pada kinerja adalah tugas yang dilakukan, perilaku aktual individu dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan, dan peran dalam organisasi. Tugas yang diberikan tentunya berdasarkan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. pernyataan diatas dapat disintesis bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dan perilaku nyata yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugasnya dalam suatu organisasi.

Richard L. Daft, (2010:8,23) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta usaha

agar dapat mencapai visi dan misi dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan disesuaikan dengan tugas masing-masing. Olusola O (2011:570-577) dalam penelitiannya menerangkan, kinerja adalah kerja seorang pegawai untuk mencapai visi dan misi organisasi. Hasil kerja pegawai merupakan indikator kuantitatif dan kualitatif dari aktivitas kerja, pelaksanaan kewajiban kerja dan pencapaian tujuan kerja. Dimensi/indikator yang digunakan pada variabel kinerja diatas adalah : kuantitas (berapa unit yang dihasilkan per satuan waktu), kualitas (seberapa baik atau seberapa lengkap hasil kerja), ketepatan pekerjaan (sesuai dengan SOP dan sasaran yang ditetapkan), efektifitas (taraf pencapaian tujuan) dan efisiensi (penggunaan input seminimal mungkin untuk mencapai tujuan).

Orang yang melaksanakan perbuatan baik (kusala kamma) akan menuai akibat dari perbuatan baik (kamma vipaka). Seperti orang yang melaksanakan perbuatan buruk (akusala kamma) akan menuai akibat dari perbuatan buruk (Samyutta Nikāya, 328). Seseorang yang berhasil tentu adanya usaha, usaha yang dimaksud adalah usaha benar, dalam agama Buddha terdapat empat usaha benar yaitu : (1) Membangkitkan keinginan untuk tidak memunculkan (2) Ia membangkitkan keinginan untuk meninggalkan (3) Ia membangkitkan keinginan untuk memunculkan (4) Ia membangkitkan keinginan untuk mengabadikan keadaan sehat yang telah muncul dengan cara yang tidak merusak, untuk meningkatkannya, untuk memperluasnya, untuk mewujudkannya melalui pengembangan. Dia berusaha, membangkitkan energi, berusaha dengan sepenuh hati (Angutara nikaya, II: 34).

Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins. sikap organisasi. edisi kesepuluh. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia (2006:721), budaya organisasi adalah suatu sistem yang diyakini serta sikap yang berkembang di dalam sekelompok orang. Sikap-sikap bersama itu yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah budaya organisasi yang tampak (simbol, bahasa, lambang, dongeng), nilai-nilai yang dikonstruksikan, asumsi- asumsi umum yang disepakati anggota organisasi.

Menurut Pfister (2015: 398-401) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi Budaya yang luwes berawal dari pemikiran nalar bahwa budayalah yang dapat menyumbang organisasi untuk menduga dan menyesuaikan diri

dengan perubahan iklim lingkungan yang dikaitkan dengan kinerja jangka panjang yang baik.

Menurut Robbins (2007:102) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah rancangan yang menjadi landasan nilai-nilai bersama dan pendapat yang mendisiplinkan pekerjaan dalam sebuah organisasi memikirkan dan melakukan sesuatu atas dasar masalah dan kesempatan.

Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai dan norma yang menjadi acuan bagi perilaku setiap anggota organisasi. Dimana sistem nilai tersebut diciptakan, diakui, disepakati dan dilaksanakan oleh anggota organisasi dan dijadikan pedoman berpikir, bertindak dan melakukan interaksi dengan dimensinya yaitu 1). Dimensi Nilai-Nilai dengan indikator : (a) Nilai-nilai terpenting yang dipahami bersama, (b). Norma-norma dan standar perilaku dalam bekerja, 2). Dimensi Pola Asumsi Dasar dengan indikator: (a) Hubungan dengan lingkungan, (b) Hubungan antar individu, (c) Pandangan tentang kemanusiaan, 3). Dimensi Pola Perilaku dengan indikator: (a) Metode dan teknologi yang digunakan dalam bekerja, (b) Pola-pola perilaku nyata.

Sebuah organisasi Buddhis berkembang menjadi visi dan misi Dharma ketika semua peserta mengintegrasikan diri mereka menjadi satu dan ada harmoni yang harmonis di dalam organisasi. Sang Buddha menjelaskan bahwa kesatuan adalah saling melindungi dan mencintai(Samyuta Nikaya, Devata Samyuta:75). Organisasi semacam Sangha didirikan bukan saja untuk kepentingan anggotanya tetapi sekaligus pula untuk kepentingan semua makhluk. Setiap anggota Sangha mengabdikan demi kebaikan, kesejahteraan dan kebahagiaan orang banyak (Vinaya Pitaka, Suttavibhanga:21). Ajaran Buddha menolak cara-cara berorganisasi yang otoriter, dan sebaliknya mendorong cara-cara yang demokratis. Bila hanya seseorang yang mengambil keputusan, tiadalah ia berkenan (Vinaya Pitaka, Suttavibhanga: 115), sering mengadakan musyawarah dan persatuan akan membawa kemajuan (anguttara Nikaya, Puggala sutta:20).

Disiplin Kerja

Gary Dessler.(2008: 519-521) merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Sutrisno (2013:86) mengemukakan disiplin adalah perilaku dan kesediaan setiap individu agar mengikuti dan

mematuhi norma sosial setiap aturan yang telah berlaku. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah aturan kerja dan disiplin perilaku, komunikasi aturan disiplin kepada karyawan, evaluasi perilaku karyawan berdasarkan aturan disiplin, metode dan langkah-langkah untuk menerapkan sanksi dan kritikan dengan apa yang dilanggar.

J.M. Ivancevich. (2019: 520-521), disiplin kerja adalah usaha agar tidak terjadi perilaku yang kurang tepat atau baik dan menjalankan sanksi terhadap tindakan-tindakan yang tidak diinginkan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah aturan kerja dan disiplin perilaku, komunikasi aturan disiplin kepada karyawan, evaluasi perilaku karyawan berdasarkan aturan disiplin, metode dan langkah-langkah untuk menerapkan sanksi dan kritikan dengan apa yang dilanggar.

Jerald Greenberg and Robert A. Baron (2018: 124-125) disiplin kerja adalah aturan secara konsisten menargetkan hukuman karyawan (peringatan dan sanksi) atas pelanggaran aturan (misanya: ketidakhadiran, keterlambatan, pemborosan, dll.). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah peraturan formal yang mengatur sanksi atas pelanggaran perilaku pegawai, peraturan yang mengatur etika dalam hubungan antara pegawai dengan atasan dan antar pegawai, dan perilaku organisasi yang tidak diinginkan.

J.M. Ivancevich. (2020: 520-521), disiplin kerja adalah usaha agar tidak terjadi perilaku yang kurang tepat atau baik dan menjalankan sanksi terhadap tindakan-tindakan yang tidak diinginkan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah aturan kerja dan disiplin perilaku, komunikasi aturan disiplin kepada karyawan, evaluasi perilaku karyawan berdasarkan aturan disiplin, metode dan langkah-langkah untuk menerapkan sanksi dan kritikan dengan apa yang dilanggar.

Disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah upaya-upaya dalam bentuk aturan-aturan, menjamin ketertiban dan perlindungan keselamatan kerja secara sistematis upaya mencegah munculnya perilaku negatif yang dapat menerapkan hukuman bagi perilaku yang melanggar. Indikator yang dapat diukur melalui 1) Dimensi peraturan organisasi, dengan indikator : a) Ketentuan-ketentuan yang menumbuhkan kesadaran karyawan untuk bekerja tertib dan mengutamakan keselamatan. b) Aturan-aturan yang menetapkan teguran dan sanksi atas perilaku bekerja yang tidak dikehendaki organisasi. 2) Dimensi Pelaksanaan dan Pengawasan terhadap Peraturan, dengan indikator: a). Penilaian (assessment) terhadap perilaku karyawan berdasarkan aturan-aturan disiplin. b). Sistem dan prosedur penerapan teguran dan sanksi atas pelanggaran disiplin. 3) Dimensi ketaatan/kepatuhan anggota organisasi, dengan indikator: a). Penetapan sanksi bagi pelanggaran perilaku karyawan. b).

Prosedur untuk pemberian penguatan (kepada perilaku-prilaku yang mengalami perubahan akibat teguran/sanksi pendisiplinan.

Melakukan pekerjaan apapun selain keyakinan, diperlukan adanya usaha yang penuh semangat, kesadaran dalam arti ingatan yang penuh perhatian, konsentrasi atau semadi dan kebijaksanaan. Kita menamakannya dengan lima kekuatan (Anggutara Nikaya, Kandha Vagga: 10). Peraturan ditetapkan antara lain untuk mengendalikan kelakuan anggota, menjaga kelangsungan hidup organisasi dan menjamin penapaian tujuan (Anggutara Nikaya, V:70).

Berlatih disiplin pada umumnya berarti memegang atau menundukkan diri sendiri. Mengalahkan diri sendiri lebih baik daripada mengalahkan orang lain. Anda selalu dapat mengontrol siapa pun yang mengalahkan anda. Dewa, mara, aksolva, dan brahma tidak bisa merubah kemenangan mereka yang sudah mengalahkan mereka (Dhammapadha, 104-105). Ia yang bijak cakap dan taat, seorang duniawi dapat mengabdikan diri demi kebaikan orang banyak (Digha Nikàya, Sigàlaka Sutta :490). Kejayaan dicapai oleh orang yang giat berusaha, yang mempunyai rasa cinta kasih, hatinya lemah lembut, dan hidupnya benar. Dapat mengendalikan diri dan memiliki kesadaranl (Dhammapada 24). Dengan usaha yang giat, penuh perhatian, berdisiplin, dengan pengendalian diri, maka orang yang bijaksana membuat pulau yang tak dapat dilanda oleh banjir (Dhammapada 25).

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan korelasional. Data empiris yang digunakan terdiri dari dua variabel yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y), alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data yaitu berupa kusioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam variabel peneltian. Teknik pengumpulan data dalam panilitian ini menggunakan tahap wawancara, observasi, dan dokumentasi. Populasi yang digunakan yaitu 100 guru Sekolah menengah atas (SMA) swasta bercirikan Buddhis di provinsi Banten. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2024 kepada guru- guru yang mengajarkan pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta bercirikan Buddhis di provinsi Banten. Adapun 9 sekolah sebagai tempat pengambilan data dalam penelitian tersebut. Melalui instrumen sebagai alat ukur pengumpulan data maka perlu dipastikan melalui adanya uji kualitas untuk menentukan validitas dan reliabelitasnya dari masing-masing variabel yang dijadikan objek penelitian. Berikut hipotesis sementara pada masing-masing variabel yang diteliti: (1) Hipotesis pertama yaitu hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dinyatakan dengan hipotesis statistik bahwa $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$: Tidak

terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru serta $H_1 : \rho_{y1} > 0$: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru; (2) Hipotesis Kedua yaitu hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru Sekolah dinyatakan dengan hipotesis statistic bahwa $H_0 : \rho_{y2} \leq 0$: Tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru agama serta $H_1 : \rho_{y2} > 0$: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru; dan (3) Hipotesis ketiga yaitu Hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dinyatakan dengan hipotesis statistic bahwa $H_0 : \rho_{y12} \leq 0$:Tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru serta $H_1 : \rho_{y12} > 0$: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X1 dengan Y

Koefisien Korelasi	Dk	thitung	ttabel		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0,454	222	7,572**	1,969	2,4852	Sangat signifikan
Syarat signifikan : t hitung > t table					

Kekuatan pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,454$. Untuk menguji kekuatan Pengaruh pada Pengaruh positif antara variabel X1 dengan variabel Y diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi yaitu dengan uji t. Kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 7,572$ sedangkan $t_{tabel} = 1,969$. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah signifikan.

Tabel 2 Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel X2 dengan Y

Koefisien Korelasi	Dk	thitung	ttabel		Kesimpulan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0,344	264	6,755**	1,969	2,585	Sangat signifikan
Syarat signifikan : thitung > ttabel					

Kekuatan pengaruh antara variabel disiplin kerja dengan kinerja Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y2} = 0,344$. Untuk menguji kekuatan Pengaruh pada Pengaruh positif antara variabel X2 dengan variabel Y diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi

yaitu dengan uji t. Kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 6,755$ sedangkan $t_{tabel} = 1,969$. Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah signifikan. Nilai koefisien determinasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah $(r_y)^2 = 0,148$. Hal ini berarti bahwa 14,80% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh disiplin kerja.

Tabel 3 Analisis Varian Uji Signifikansi Regresi Ganda antara X1 dan X2 dengan Y

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel		Kesimpulan
					F0.05	F0.01	
Regresi	2	14168,81	8083,91	58,672**	3,300	4,876	Sangat signifikan
Galat	231	32138,23	1232,19				
Total	80	46305,04					

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi diperoleh nilai $F_{hitung} = 57,972$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,030$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 4,687$. Hal ini berarti bahwa Pengaruh antara variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) adalah sangat signifikan.

Tabel 4 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Hipotesis dan Persamaan Regresi	Uji Statistik	FHitung	Keputusan	Kesimpulan	R	r^2
1.	Terdapat Pengaruh positif variabel budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru (Y) $\hat{Y} = 86,696 + 0,493 X1$	$H_0: \rho_{y1} \leq 0$ $H_1: \rho_{y1} > 0$	51,525	H_0 ditolak	Sangat Signifikan	0,558	30,00 %
2.	Terdapat Pengaruh positif variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) $\hat{Y} = 94,567 + 0,451 X2$	$H_0: \rho_{y2} \leq 0$ $H_1: \rho_{y2} > 0$	55,666	H_0 ditolak	Sangat Signifikan	0,584	32,80%
3	Terdapat Pengaruh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) $\hat{Y} = 44,459 + 0,435 X1 + 0,369 X2$	$H_0: \rho_{y12} \leq 0$ $H_1: \rho_{y12} > 0$	56,873	H_0 ditolak	Sangat Signifikan	0,553	38,60%

Ketiga variabel independent ini memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 30,00 persen (nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,555 = 32,80\%$).

Hal ini berarti masih ada 38,80% lagi variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain budaya organisasi, disiplin kerja dan disiplin kerja.

Tabel 5 Hasil Perhitungan Uji Korelasi Parsial

Pengendali	Korelasi Parsial	Uji Signifikansi			Kesimpulan
		thitung	ttabel		
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$	
Pengaruh Budaya organisasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)					
X1	0,431	7,746	1,969	2,595	Sangat signifikan
Pengaruh Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y)					
X2	0,349	6,040	1,969	2,595	Sangat signifikan

Berdasarkan perhitungan uji korelasi parsial pengaruh disiplin kerja dengan kinerja guru dengan pengendali variabel budaya organisasi diperoleh $r_{y2.1} = 0,349$ dan $t_{hitung} = 6,040$ sedangkan t_{tabel} ($dk = 263; \alpha = 0,05$) = 1,969 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,040 > 1,969$) maka signifikan.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan hasil penelitian pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha di Jakarta dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 86,796 + 0,493 X_1$ dengan nilai $F_{hitung} = 41,436 > F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,887$ dan $t_{tabel} (\alpha = 0,01) = 6,737$ yang berarti regresi sangat signifikan. Pengaruh fungsional tersebut berbentuk linier yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{hitung} = 1,192 < F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,410$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 1,623$ yang artinya signifikan atau regresi adalah linier. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,458 menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah $(r_{y1})^2 = 0,210$. Hal ini berarti 21,00% kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya budaya organisasi, sedangkan sebesar 79,00% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki Pengaruh dengan peningkatan kinerja guru.

Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh fungsional antara disiplin kerja dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 83,567 +$

0,451 X2 dengan nilai $F_{hitung} = 45,677 > F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,867$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 6,932$ yang berarti regresi sangat signifikan. Pengaruh fungsional tersebut berbentuk linier yang dibuktikan dengan uji linieritas dengan nilai $F_{hitung} = 0,682 < F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,420$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 1,638$ yang berarti regresi adalah linier. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru.

Nilai koefisien determinasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah $(r_{y2})^2 = 0,138$. Hal ini berarti 14,80% kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya disiplin kerja, sedangkan sebesar 85,20% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki Pengaruh dengan peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Antara Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Secara Bersama-sama Dengan Kinerja guru (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh fungsional antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 45,458 + 0,434 X1 + 0,467 X2$ dengan nilai $F_{hitung} = 67,872 > F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,030$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 4,687$ yang artinya bahwa keberartian regresi sangat signifikan. Nilai koefisien korelasi ganda antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan Kinerja guru sebesar 0,553 menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru. Hasil yang diperoleh untuk koefisien determinasi $(r_{y12})^2$ dari korelasi antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru sebesar 0,309. Hal ini berarti 30,80% kinerja guru merupakan hasil dari bekerjanya budaya organisasi dan disiplin secara bersama-sama, sedangkan sebesar 69,40% disumbangkan oleh variabel-variabel lain yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru. Kecenderungan yang ditunjukkan dari hasil penelitian ini adalah korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru yakni $r_{y1} = 0,458$ bila dibandingkan dengan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru yakni $r_{y2} = 0,384$ dan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru yakni $r_{y3} = 0,437$, maka terlihat bahwa budaya organisasi berada di atas kedua variabel bebas tersebut, namun masing-masing ataupun secara bersama-sama ketiga variabel tersebut sumbangan yang diberikan diharapkan dapat peningkatan kinerja guru.

Penelitian ini menemukan beberapa faktor lain yang diduga mempunyai pengaruh dengan tingginya kinerja guru berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi penelitian kuantitatif di tiga wakil sekolah, diantaranya yaitu:

- Lingkungan kerja.

Dukungan lingkungan kerja yang terdapat di Sekolah memberi pengaruh untuk peningkatan kinerja guru, karena tanpa adanya lingkungan kerja yang mendukung guru tidak akan mempunyai kinerja guru.

- Motivasi.

Motivasi guru juga memberikan pengaruh untuk peningkatan kinerja guru karena guru harus memiliki dasar semangat, menghasilkan cipta karya kreatif yang bisa diakses warga sekolah.

- Pendidikan.

Pendidikan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah guna pemerataan dan pelayanan mutu Sekolah swasta Adanya kesempatan ini memungkinkan Sekolah yang memiliki sarana prasarana yang kurang akan mendapat kesempatan meningkatkan diri tenaga pendidiknya dan akan dapat meningkatkan mutu sekolahnya.

- Efektifitas.

Guru menggunakan metode pembelajaran yang tepat untuk mengotimalkan proses dan hasil pembelajaran.

- Efisiensi.

Guru harus bekerja melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan benar agar tercapai target dan tepat sasaran.

Kelima faktor tersebut diluar variabel dalam penelitian ini diduga memberikan dampak yang lebih dominan pada kinerja guru selain budaya organisasi dan disiplin kerja, Jadi faktor-faktor lain diluar variabel inilah yang lebih berpengaruh pada kinerja guru.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian mengenai metodologi kuantitatif kinerja guru ditinjau dari budaya organisasi, dan disiplin kerja guru sekolah menengah atas (SMA) swasta bercirikan Buddhis di Banten menghasilkan kesimpulan yang dirinci sebagai berikut ini:

- Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,453$, koefisien determinasi $(r_{y1})^2 = 0,215$ (22,00%) dan persamaan regresi $\hat{Y} = 86,796 + 0,483 X_1$. Pengaruh positif ini diperkuat dengan hasil penelitian kuantitatif. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja guru.

- Terdapat pengaruh positif disiplin kerja dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y2} = 0,384$, koefisien determinasi $(r_{y2})^2 = 0,148$ (15,80%) dan persamaan regresi $\hat{Y} = 94,567 + 0,461 X_2$. Pengaruh positif ini diperkuat dengan hasil penelitian kuantitatif. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Saran

Saran untuk peningkatan budaya organisasi tersebut:

- Sekolah menetapkan nilai penghargaan kepada guru yang menyampaikan laporan perkembangan didik anak secara berkala.
- Sekolah mencanangkan gagasan guru-guru yang dianggap konstruktif inovatif dan membahasnya dalam rapat guru sesuai norma yang berlaku.
- Sekolah memiliki visi, misi, dan tujuan pengembangan Sekolah bercirikan Buddhis yang diterapkan secara terbuka di lingkungan.
- Sekolah Minggu Buddha mengadakan studi banding untuk memperkaya wawasan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. SAGE Publications Ltd.
- Anguttara Nikaya (The Book of Gradual Sayings) Vol. II. (1972–1978). (F. L. Woodward & E. M. Hare, Trans.). The Pali Text Society.
- Anguttara Nikaya (The Book of Gradual Sayings) Vol. V. (1972–1978). (F. L. Woodward & E. M. Hare, Trans.). The Pali Text Society.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Bacal, R. (2002). *Performance management* (S. Dharma & Y. Irawan, Trans.). Gramedia.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Davids, T. W., & Davids, C. A. F. (1977). *Dialogues of the Buddha (Digha Nikaya) Vol. I*. The Pali Text Society.
- Dhammapada: Sabda-sabda Buddha Gotama*. (1998). Paramita.
- Gaynor, A. K. (2006). *Analyzing problems in schools and school systems: A theoretical approach* (12th ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. Pearson Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2006). *Organizations: Behavior, structure, processes* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2007). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Houghton Mifflin Company.
- Hasibuan, J. J. (2002). *Proses belajar mengajar keterampilan dasar mikro*. Remaja Rosdakarya.
- Hidayat, N., Sutrisno, S., & Permatasari, T. (2023). Transformasi Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda menjadi Institut Agama Buddha Nalanda: Tinjauan studi kelayakan dalam konteks sosial budaya. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 4174–4189. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5331>
- Ino Yuwono. (2005). *Psikologi industri & organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Iti-Vuttaka (The Minor Anthologies of The Pali Canon). (1987). (F. L. Woodward, Trans.). The Pali Text Society.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2008). *Contemporary management* (5th ed.). McGraw-Hill International.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (2004). *Corporate culture and performance* (B. Molan, Trans.). PT Prehalindo.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational behavior* (ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2008). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behaviour*. McGraw-Hill.
- M. J. J. Hasibuan & Moedjono. (2009). *Proses belajar mengajar*. Bumi Aksara.
- Malayu S. P. Hasibuan. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Rafika Aditama.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2008). *Organizational behavior* (4th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Mitchell, T. R. (2008). *People in organization: Understanding their behaviors*. McGraw-Hill.
- Pfister, J. A. (2009). *Managing organizational culture for effective internal control: From practice to theory*. Springer.
- Rizqiani, W., & Hidayat, N. (2024). Low public perspective on the importance of a sustainable environment in the environmental journalism polemic. *International Journal of*

Environmental Communication (ENVICOMM, 1(1), 32–40.
<https://doi.org/10.35814/envicomm.v1i1.7874>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Sagala, S. (2009). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Alfabeta.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass Publishers.

Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono. (2004). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.

Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi pendidikan*. Refika Aditama.

