

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH ISLAM TERPADU BINA ILMI
KOTA PALEMBANG**

TESIS



Nama : Fadli Saputra M

NIM 922 23 022

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
2025**

TESIS
PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH ISLAM TERPADU BINA ILMI
KOTA PALEMBANG

Fadli Saputra M

922 23 022



Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada April 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadli Saputra M
NIM : 92223022
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



Fadli Saputra M
NIM: 92223022

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH ISLAM TERPADU BINA ILMI
KOTA PALEMBANG**

TESIS

Fadli Saputra M

92223022

Diterima dan Disahkan

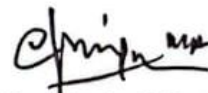
Pada Tanggal : Mei 2025

Pembimbing I



Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., MM.
NIDN. 0207046301

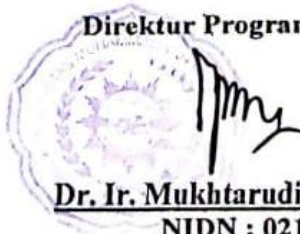
Pembimbing II



Dr. Choirivah, S.E., M.Si
NIDN. 0211116203

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN : 0212016802

Ketua Program Studi




Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH ISLAM TERPADU BINA ILMU
KOTA PALEMBANG**

TESIS

Fadli Saputra M

92223022

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 09 Mei 2025

Ketua



Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., MM.

NIDN. 0207046301

Sekretaris



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si

NIDN : 0211116203

Anggota I



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.

NIDN : 0206016702

Anggota II



Dr. Trisniarty, A.M., S.E., M.M.

NIDN : 0019026101

Anggota III



Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si.

NIDN : 0221036902

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SEKOLAH ISLAM TERPADU BINA ILMU
KOTA PALEMBANG**

Fadli Saputra M

Fadli Saputra M. 2025. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang 3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang 4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah Variabel motivasi, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja guru. Sampel pada penelitian ini yaitu Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang yang berjumlah 100 responden yang dipilih secara *Cluster Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmu Kota Palembang.

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

**THE EFFECT OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND
WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AT BINA ILMI
INTEGRATED ISLAMIC SCHOOL IN PALEMBANG CITY**

Fadli Saputra M

Fadli Saputra M. 2025. The Effect of Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Teacher Performance at Bina Ilmi Integrated Islamic School in Palembang City. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisors (1) Dr. Diah Isnaini Asiaty, SE., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

Abstract

This study aims to determine 1) The Influence of Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Teacher Performance at Bina Ilmi Integrated Islamic School, Palembang City 2) The Influence of Motivation on Teacher Performance at Bina Ilmi Integrated Islamic School, Palembang City 3) The Influence of Organizational Culture on Teacher Performance at Bina Ilmi Integrated Islamic School, Palembang City 4) The Influence of Work Discipline on Teacher Performance at Bina Ilmi Integrated Islamic School, Palembang City. This type of research is Associative. The variables used by the researcher are the variables of motivation, organizational culture, work discipline and teacher performance. The sample in this study were Teachers at Bina Ilmi Integrated Islamic School, Palembang City, totaling 100 respondents selected by Cluster Sampling. The data used in this study were primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression with the SPSS Program Application. The results of this study indicate that: (1) motivation, organizational culture and work discipline together have a positive and significant effect on Teacher Performance at Bina Ilmi Integrated Islamic School, Palembang City (2) motivation has a positive and significant effect on Teacher Performance at Bina Ilmi Integrated Islamic School, Palembang City (3) organizational culture has a positive and significant effect on Teacher Performance at Bina Ilmi Integrated Islamic School, Palembang City (4) work discipline has a positive and significant effect on Teacher Performance at Bina Ilmi Integrated Islamic School, Palembang City.

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari munkar ”
(Q.S. Al - Imran:104)

“Wahai orang – orang yang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu”
(QS. Muhammad:7)

Pengetahuan tanpa tindakan adalah sia – sia dan tindakan tanpa pengetahuan adalah kegilaan
(Imam Al Ghazali)

Persembahan

- ❖ Orang tua tercinta Ayah (Muhakko) dan Ibu (Itarli)
- ❖ Istri Tercinta Helda Yufita Sari.
- ❖ Saudara – saudara saya; (Fadel Mitra M dan Mhd Farel Ighfar M)
- ❖ Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Ayah (Muhakko) dan Ibu (Itarli) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
5. Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. selaku Penelaah I. Dr. Maftuha Nurahmi, S.E., M.Si. selaku Penelaah II dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.M. selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Responden Guru Sekolah Islam Bina Ilmi Kota Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Mei 2025

Penulis

Fadli Saputra M

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstract</i>	vi
Motto dan Persembahan	vii
Prakata	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Grafik	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	15
B. Kerangka Pemikiran.....	26
C. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian.....	32
B. Metode Penelitian	33
C. Operasionalisasi Variabel	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan.....	37
F. Metode Pengujian Data.....	39

G. Rancangan Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	81
Daftar Pustaka	84
Lampiran.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Pencapaian Kinerja	7
Tabel I.2 Standar Penilaian Kualitas Kerja Guru	8
Tabel I.3 Rekap Daftar Hadir	11
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Populasi	35
Tabel III.3 Distribusi Sampel	36
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja	53
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Motivasi	54
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	54
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	56
Tabel IV.6 Uji Normalitas Data	57
Tabel IV.7 Uji Linieritas Data.....	58
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas	59
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja	61
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	63
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	66
Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda	67
Tabel IV.14 Uji F	69
Tabel IV.15 Uji t	70
Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi	71

DAFTAR GRAFIK

Grafik IV.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	49
Grafik IV.2 Karakteristik berdasarkan Pendidikan	50
Grafik IV.3 Karakteristik berdasarkan Masa Kerja	51
Grafik IV.4 Karakteristik berdasarkan Usia	52
Grafik IV.6 Uji Normalitas	57
Grafik IV.7 Uji Heteroskedasitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian	86
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	89
Lampiran 3 Hasil MSI	97
Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja	105
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi	106
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	107
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	108
Lampiran 8 Uji Normalitas.....	109
Lampiran 9 Uji Multikolinieritas & Heteroskedasitas.....	110
Lampiran 10 Uji Linieritas Data.....	111
Lampiran 11 Uji Regresi Linear Berganda	112
Lampiran Biodata Penulis	113

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Dalam kehidupan manusia tidak bisa lepas dengan pendidikan, dan berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka kemajuan pendidikan. Manusia telah berusaha mendidik anak-anaknya, kendatipun dengan cara yang sangat sederhana.

Diantara organisasi yang memiliki perhatian terhadap SDM nya adalah lembaga pendidikan. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah guru.

Berdasarkan Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 5 ayat 1 menegaskan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Dalam hal ini esensi pendidikan merupakan ujung tombak dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, produktif dan dapat bersaing dalam segala aspek kehidupan.

Salah satu kajian penting dalam manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja. Menurut Afandi (2018:86), kinerja adalah suatu hasil kerja dari proses kerja seseorang yang telah memenuhi syarat atau standar kerja yang ditetapkan oleh suatu sebuah instansi pemerintahan. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan seseorang dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh seseorang. Guru akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang guru diperlukan guru yang bermotivasi tinggi, disiplin dan tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan suatu instansi pemerintah.

Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja,

kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Selanjutnya menurut Susanto (2016:188) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dalam mendukung peningkatan kinerja guru maka guru harus mampu meningkatkan hasil kerja yang akan dicapai, sebagai individu yang ditugaskan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik dalam peningkatan mutu pendidikan maupun dalam memajukan institusi yang menaunginya.

Di antara faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, Menurut Hartatik (2018:160) motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Hal yang dimaksud ini adalah gejala proses mental, seperti kognitif proses mental kognitif (akal) atau afeksi (perasaan). Spesifiknya, motivasi termasuk ke dalam proses mental atau gejala jiwa konasi yang berarti kehendak atau kemauan seseorang. Dengan demikian motivasi juga dapat dikatakan sebagai proses mental seseorang yang memiliki kehendak atau kemauan untuk melakukan suatu hal. Motivasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat,

keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Menurut Kasmir (2016: 189) budaya organisasi termasuk salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama (Edison, dkk 2017:120). Budaya organisasi mengarah kepada cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan cara kerja mereka. Budaya organisasi mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu. Budaya organisasi dipercayai sebagai nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi, sehingga menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Anggota organisasi bisa jadi bertindak dalam pencapaian tujuan organisasi sebagaimana telah dituntun oleh organisasi melalui petunjuk pelaksanaan kegiatan, dalam bentuk sistem operasional prosedur. Budaya organisasi menjadi implementasi atas kontribusi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi terkait aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku. Kebiasaan- kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota dalam suatu lembaga atau organisasi. dan merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma- norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Hasibuan (2018: 193) menyatakan

bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Bagaimana suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika guru atau sumber daya manusianya sendiri tidak disiplin dan tidak memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan sebuah organisasi, sebaliknya bila dengan adanya guru meningkatkan kedisiplinan mulai dari tingkat kesadaran tinggi dan mentaati semua peraturan organisasi maka terciptanya suasana kerja yang baik atau positif dan ini akan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja guru.

Kajian penelitian sebelumnya dilakukan oleh Suryadi (2020), Widuri, dkk (2020), dan Martadewi, dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kajian penelitian sebelumnya dilakukan oleh Suryadi (2020), Widuri, dkk (2020), Martadewi, dkk (2023), Yusuf, dkk (2023), Tarigan, dkk (2023) dan Sadikun, dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Raharjo (2023) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kajian penelitian sebelumnya dilakukan oleh Suryadi (2020), Widuri, dkk (2020), Martadewi, dkk (2023), Yusuf, dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadikun, dkk (2023) hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kajian penelitian sebelumnya dilakukan oleh Suryadi (2020), Widuri, dkk (2020), Martadewi, dkk (2023), Yusuf, dkk (2023) dan Sadikun, dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, dkk (2023) hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Setiap organisasi selalu melakukan evaluasi SDM, termasuk di Yayasan Bina Ilmi Palembang. Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi mengelola tingkat Sekolah TK, SD dan SMP dimana salah satunya yaitu Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang didirikan pada 7 Februari 2006 dengan tujuan menyediakan Pendidikan yang mengintegrasikan nilai – nilai islam dengan kurikulum umum. Visi sekolah ini adalah menjadi Lembaga Pendidikan Islam yang efektif dan bermutu dalam mendidik generasi berkarakter ROBBANI, yaitu cerdas, sholeh, berakhlak mulia, berkepribadian pemimpin, mandiri dan terampil. SDIT Bina Ilmi Palembang sangat memperhatikan kinerja para tenaga pendidik atau guru dalam kegiatan belajar maupun diluar jam pelajaran sekolah, namun dalam penerapannya masih

rendahnya kinerja. Hal ini ditandai dengan adanya masalah – masalah pada kuantitas kerja, kualitas kerja dan efektivitas dimana kuantitas target yang ditetapkan oleh SDIT Bina Ilmi Kota Palembang belum mencapai target dengan secara optimal seperti yang terlihat di pada tabel di bawah ini:

.Tabel 1.1
Capaian Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi
Kota Palembang Tahun 2024

No	Sasaran	Kuantitas	
		Target (%)	Realisasi (%)
1	Tingkat Ketepatan Waktu Hadir Mengajar	90	82,69
2	Tingkat Keikutan Serta rapat dan kegiatan sekolah	85	78,67
3	Tingkat Kehadiran Bina Pribadi Guru	85	91
4	Tingkat Kehadiran Tahsin/Tahfidz	85	80
5	Pengempulan Administrasi Pembelajaran	80	85

Sumber : Dapodik tahun 2024 (data diolah peneliti)

Dapat dilihat Tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara kuantitas target yang ditetapkan oleh Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang belum semua tercapai secara optimal dan menunjukkan bahwa tujuan belum tercapai dengan baik sesuai yang diinginkan pada instansi. Pada Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang pada sasaran 1 dengan target 90% dan terealisasi 82,69% artinya belum tercapai target dengan kemampuan kategori baik, pada sasaran 2 dengan target 85% dan terealisasi 78,67%, artinya tidak mencapai target dengan kemampuan kategori baik, kemudian pada sasaran 3 dengan target 85% dan terealisasi 91%, artinya melebihi target dengan kemampuan kategori baik, kemudian pada sasaran 4 dengan target 85% dan terealisasi 80%, artinya belum bisa melebihi target namun dengan kemampuan kategori kurang baik, pada sasaran 5 dengan target 80% dan teralisasi 85%, artinya melebihi target dengan kemampuan kategori baik.

Fenomena lain pada Sekolah swasta di Kota Palembang, terdapat indikator kualitas kerja dimana kualitas kerja guru belum mencapai klarifikasi atau dengan standar yang sangat baik dalam 5 tahun belakangan ini. Dapat bisa di lihat tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kualitas Kerja Guru Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang tahun 2020 – 2024

No	Alat Ukur	Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Pelaksanaan Tugas – Tugas dan Pemaparan	B	SB	B	B	C
2	Penerapan Metode Pembelajaran Terpadu	B	B	C	C	C
3	Efektivitas Proses Belajar dan Mengajar	SB	B	C	C	B

Sumber : Dapodik tahun 2024 (data diolah peneliti)

Keterangan

No	Kategori	Rentang Nilai
1	Sangat Baik	> 90
2	Baik	76 – 90
3	Cukup	61 – 75
4	Kurang	51 – 60
5	Kurang Sekali	< 50

Berdasarkan Tabel 1.2 bisa dilihat bahwa standar kualitas kerja pada Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang masih belum optimal, terlihat secara kualitas kerja guru dalam Penerapan Metode Pembelajaran Terpadu pada tahun 2020 sampai 2021 dengan kategori baik dan pada tahun 2022 sampai 2024 mengalami penurunan kualitas kerja dengan kategori cukup. Secara kualitas kerja Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang mendapat kinerja yang cukup dan baik dimana jauh dari harapan yaitu mendapatkan kinerja dengan klarifikasi sangat baik dan ini menunjukan bahwa belum tercapainya standar kualitas kerja pada guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang.

Selanjutnya ditemukannya fenomena pada indikator efektivitas dimana masih adanya guru tidak memanfaatkan teknologi dan sumber daya yang dimiliki oleh instansi dengan baik seperti bersantai ketika menjalankan pekerjaan dalam perekapan laporan hasil yang akan menghambat hasil pekerjaan, selain itu dalam proses belajar mengajar masih banyak guru yang tidak bisa menggunakan teknologi yang mempermudah proses belajar secara mandiri sehingga mempengaruhi kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja peneliti juga menemukan fenomena yang lain di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang terhadap indikator keberhasilan, terdapat masalah dimana guru masih rendahnya tingkat keberhasilan guru dalam meminimalisir penyelesaian tugas yang diberikan oleh kepala sekolah seperti penyelesaian rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang tidak selesai sesuai waktu yang sudah ditentukan. kemudian terdapat indikator masih rendahnya peluang untuk maju karena ada beberapa guru yang kurang berinisiatif dalam bekerja dan selanjutnya masih kurangnya aktivitas guru untuk memperlihatkan kemampuan terbaik mereka untuk naik jabatan. Indikator selanjutnya adalah hubungan kerja, kondisi komunikasi antara guru baru dan guru senior yang sedikit lambat kemudian adanya guru tidak saling sapa sesama rekan kerja dikarenakan masalah pribadi antar guru yang belum terselesaikan, selain itu

adanya persaingan antar guru dan saling menjatuhkan untuk mendapatkan pengakuan pribadi, dengan kondisi ini sehingga membuat hubungan antara sesama rekan kerja kurang harmonis atau sering juga terjadi salah paham atau miskomunikasi.

Selain variabel motivasi kerja variabel yang mempengaruhi adalah budaya organisasi dalam hubungannya dengan budaya organisasi peneliti juga menemukan fenomena yang lain di sekolah islam terpadu bina ilmi di Kota Palembang terhadap indikator perhatian terhadap detail terdapat masalah, dimana masih terdapat guru belum teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan masih terjadi ada kesalahan dalam menyelesaikan tugas dan penginputan data seperti data penilain nilai rapor siswa saat ujian akhir siswa. Kemudian adanya fenomena pada indikator orientasi pada hasil, dimana guru bekerja belum sesuai harapan dan menunjukkan sikap tidak baik sehingga membuat pekerjaan yang dihasilkan belum optimal seperti pekerjaan ketelatan masuk kelas sehingga adanya waktu siswa belajar akan menjadi pengurangan. Masalah lain peneliti temukan pada indikator orientasi pada tim dimana guru menjalin hubungan dan komunikasi yang kurang baik terdapat satu rekan dalam timnya kadang masalah pribadi dibawa kedalam masalah pekerjaan sehingga membuat guru yang bermasalah tidak memiliki rasa kekompakan di dalam tim.

Peneliti juga menemukan fenomena di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang terdapat indikator mematuhi semua peraturan, sejak diberlakukan absensi menggunakan *Finger Print* bukan membuat gurunya

menjadi rajin tetapi sebaliknya, sistem *Finger Print* membuat gurunya menjadi berleha-leha dalam waktu, guru datang hanya untuk melakukan *Finger Print* setelah itu pulang, kemudian juga terdapat guru terlambat pada jam masuk maupun setelah jam istirahat selesai. Selanjutnya pada tabel di bawah ini dapat kita lihat tingkat presensi guru atau tingkat kehadiran guru tahun 2024 pada bulan Januari - November. Berikut Tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3
Rekap Daftar Hadir dari Bulan Januari 2024 – November 2024
Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang

Jumlah Guru			
Bulan	Alfa	Izin	Terlambat
Januari	13	13	12
Februari	16	22	22
Maret	5	16	20
April	14	23	15
Mei	17	23	22
Juni	18	23	16
Juli	14	20	13
Agustus	16	17	19
September	10	22	24
Oktober	11	25	16
November	22	30	24

Sumber: Daodik 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan tingkat disiplin guru yang tidak masuk tanpa keterangan (alfa) per bulannya cukup tinggi, yang artinya guru masih kurang peduli terhadap disiplin kerja yang diatur atau ditetapkan pemerintah.

Selanjutnya peneliti juga menemukan fenomena yang terdapat indikator masuk kerja tepat waktu dari data di atas terlihat tingkat disiplin guru pada saat masuk kerja masih banyaknya guru yang terlambat pada bulan januari guru yang terlambat sebanyak 12 orang, bulan februari bertambah menjadi 22 orang, bulan maret 20 orang, bulan april 15 orang, bulan mei 22

orang, bulan juni 16 orang, bulan juli 13 orang, bulan agustus 19 orang, bulan september 24 orang, bulan oktober 16 orang dan bulan november kembali bertambah menjadi 24 orang. Selain itu seringkali guru tidak berada ditempatnya pada saat jam kerja berlangsung seperti masih adanya guru yang setelah absen kemudian menghilang atau ke kantin untuk bersantai dan masuk kembali setelah jam istirahat selesai, selanjutnya peneliti juga menemukan fenomena terdapat indikator penggunaan waktu secara efektif masih sering terjadi guru menggunakan waktu yang belum efektif, dimana terlihat guru mengulur-ulur waktu setelah jam istirahat masih menyibukan diri dengan aktivitas pribadinya masing-masing maka tentunya yang tertunda adalah pekerjaannya sehingga guru terkesan belum disiplin dalam memaksimalkan waktu yang secara efektif. maka ini menjadi fenomena serius bilaterus dibiarkan karena akan menghambat pencapaian tujuan pada instansi sekolah.

Oleh karena itu maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena-fenomena dan research gap penelitian yang ada maka peneliti dapat mengambil judul Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin Kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Yang ada di Kota Palembang.?

2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Yang ada di Kota Palembang.?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Yang ada di Kota Palembang.?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Yang ada di Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Yang ada di Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Yang ada di Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Yang ada di Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Yang ada di Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bernilai ilmiah dengan menambah perkembangan khazanah ilmu manajemen. Selain itu, dengan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pijakan atau bahan referensi bagi peneliti dan pihak-pihak yang berkonsentrasi terhadap manajemen sumber daya manusia pada kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah Islam Terpadu Bina Ilmi Kota Palembang

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait bagi pihak Sekolah di Kota Palembang dalam penelitian ini, yaitu untuk meningkatkan kinerja guru dan manfaat tambah untuk dijadikan bahan acuan atau minimal bahan pertimbangan dan memberikan kontribusi yang menguntungkan seperti masukkan atau saran perbaikan, dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Sekolah-Sekolah lain

Hasil penelitian ini juga diharapkan untuk perusahaan lain sebagai acuan guna meningkatkan dan memperhatikan kinerja guru guna mencapai tujuan perusahaan.

c. Bagi Instansi Akademik

Sebagai masukan penelitian dan sebagai informasi teori agar dapat dilanjutkan oleh mahasiswa selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Uisu Press.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 764 - 772 Vol 7 (3).
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Edison, F. A., Rumbia, & Santana, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, I. (2018). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hartatik, & Indah, P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Martadewi, E., Sudarno, & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SDN di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 737 - 748 Vol 9 (1).
- Robbin, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadikun, Prasetyo, I., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja Guru Kantor Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Rangsang

- Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 98 - 106 Vol 1 (1).
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Guru Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALVABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makasar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation*, 14 - 28 Vol 1(1).
- Suryoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarigan, R. B., Kaluge, A. H., Niha, S. S., Talok, D., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada SMAN 1 Taebenu Kabupaaten Kupang. *Jurnal Edunomika*, 1 - 15 Vol 8 (1).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widuri, V. S., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP dan SMA di Tanggerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55 - 62 Vol 10 (2).
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Yusuf, M., Firdaus, Y., Hushori, A., & Maulana, M. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru YPI Adabiyah Palembang. *Jurnal Media Ekonomi*, 50 - 58 Vol 28 (2).