

**PENGARUH KEDISIPLINAN, ETOS, DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA (STUDI PADA GURU DI SMA NEGERI 1
BULUSPESANTREN).**

Oleh Iin Kurniati Dewi

STIE Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh kedisiplinan, etos kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah semua guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren sejumlah 30 guru. Instrumen penelitian adalah dengan angket/kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, etos kerja, dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren. Kedisiplinan, etos kerja, dan budaya kerja memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja guru yaitu sebesar 93%. Secara parsial maupun secara simultan, disiplin kerja, etos kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren. Sedangkan variabel disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren.

Kata kunci: disiplin kerja, etos kerja, budaya kerja, kinerja, regresi linear berganda

PENDAHULUAN

Salah satu elemen terpenting dalam organisasi adalah adanya sumber daya manusia berupa individu yaitu pegawai dimana kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Asfar, 2009).

Kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan

dapat diukur. untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai dalam suatu organisasi maka diperlukan adanya indikator dan kriteria apa yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi tersebut. Menurut pendapat beberapa ahli, seperti Simamora, 2000:423; Moh. Uzer Usman, 2006:10-19; Robbins, 2006:260; Anwar Prabu Mangkunegara et al,2009:75), menunjukkan bahwa banyak indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu seperti kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, kepemimpinan, efektivitas, kemampuan/ketrampilan, kuantitas, kemandirian, imbalan, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, etos kerja, semangat kerja, disiplin kerja, inovasi, kerja sama, kesetiaan, ketaatan, kejujuran, dan komunikasi serta masih banyak lagi indikator yang lain. Indikator kinerja pegawai diatas adalah untuk lebih mempermudah dalam memahami kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kerja tertentu.

SMA Negeri 1 Buluspesantren adalah sekolah Negeri di Kecamatan Buluspesantren dibawah naungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kebumen. Dari berbagai sumber dan masukan, ternyata aspek kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren masih bermasalah. Masalah utama yang terjadi ternyata bersumber dari aspek kedisiplinan, etos kerja, dan budaya kerja, seperti jam pembelajaran yang tidak dipatuhi, banyaknya terjadi ketidaksesuaian antara rencana yang telah direncanakan dengan implementasinya dilapangan, guru yang kurang kreatif dalam memberikan proses pembelajaran, buruknya jalinan komunikasi yang berkesinambunga dan kurangnya kemitraan antar sesama guru, masih adanya guru yang monoton dan belum memiliki profesionalisme yang memadai dalam memberikan pembelajaran sehingga terkadang membuat jenuh suasana pembelajaran, dan guru yang belum bisa memberikan teladan dalam hal etika berpakaian yang tidak sesuai dengan aturan.

Mengacu pada latar belakang, permasalahan dalam penelitian inis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja guru di lingkungan SMA Negeri 1 Buluspesantren?
2. Apakah ada pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja guru di lingkungan SMA Negeri 1 Buluspesantren?
3. Apakah ada pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru di lingkungan SMA Negeri 1 Buluspesantren?
4. Apakah ada pengaruh antara kedisiplinan, etos kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di lingkungan SMA Negeri 1 Buluspesantren?

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Mangkunegara (2009: 100) menyebutkan, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Robbins (2006: 64) juga menyebutkan bahwa “Kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu instansi”. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, sikap dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyediaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

2. Disiplin Kerja

Mangkuprawira (2007:1) mengemukakan tentang disiplin pegawai adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan instansi tertentu. Menurut Hasibuan (2007:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu instansi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Simamora (2006:610) mengemukakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hikmat (2009:142) menyatakan, “Disiplin adalah suatu kondisi yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan dan ketertiban”.

3. Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan tersebut bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai

budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Sinamo (2011) menyatakan, “Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”.

Aritonang (2005:5) mendefinisikan, “Etos kerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja sehubungan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, dan prakarsa”.

4. Budaya Kerja

Menurut Moeljono (2005:2) mengemukakan, “Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan”.

Tika (2008:4) berpendapat, “Budaya kerja adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait”.

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan. Hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya organisasi sekolah diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi.

Penelitian Terdahulu

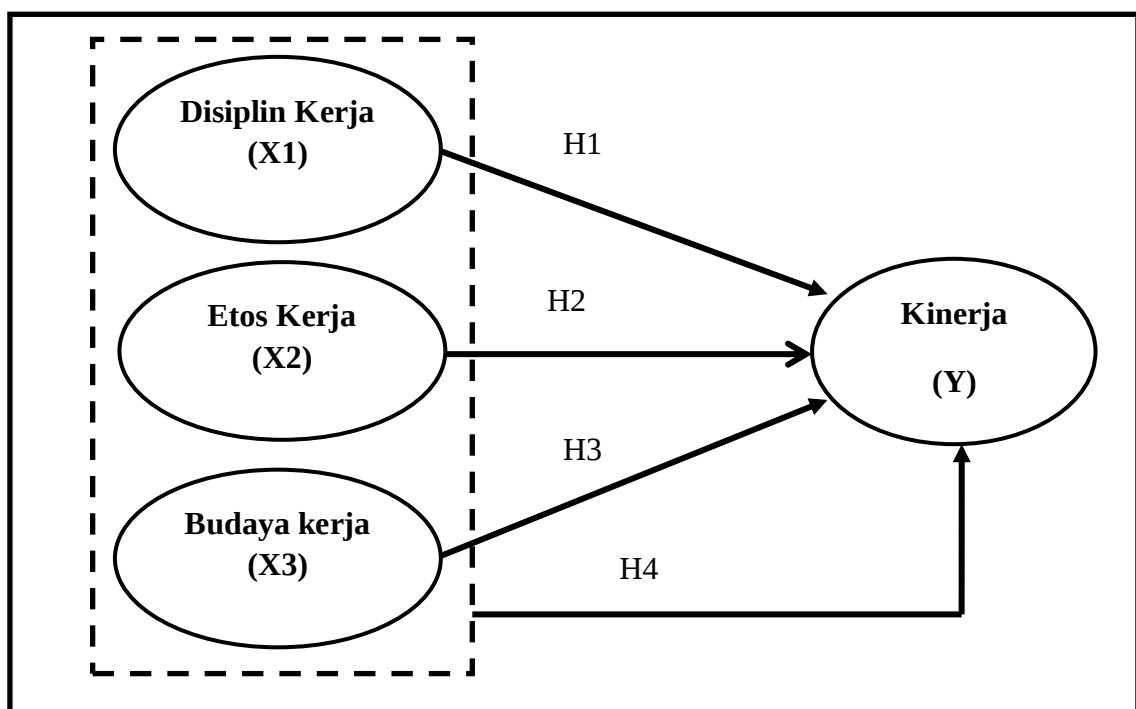
Arischa Octarina (2008) meneliti tentang pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama/ simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut juga dapat diketahui bahwa kedua faktor independen tersebut sangat kuat mempengaruhi faktor dependennya. Sehingga, dapat dikatakan dalam penelitian tersebut terdapat kontribusi pada masalah penelitian yang sama-sama membahas kinerja dengan disiplin dan etos kerja

menjadi variabel penyebab dan masih cukup layak untuk diteliti pada subyek dan obyek pada penelitian lain.

Made Wiriani, Nyoman Dantes, Nyoman Sudiana (2013) meneliti tentang hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar dan kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut memberikan kontribusi pada masalah penelitian yang sama-sama membahas kinerja dengan etos kerja dan budaya organisasi menjadi variabel penyebab dan masih cukup layak untuk diteliti pada subyek dan obyek pada penelitian lain

Model Empiris

Model empiris dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

- H1 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren.
- H2 : Ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren.
- H3 : Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren.
- H4 : Ada pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren.

METODE PENELITIAN

Skala pengukuran yang digunakan dalam angket ini adalah skala *likert*. Sugiyono (2008:134) menyatakan "skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Fenomena sosial disini telah ditetapkan sebagai variabel penelitian. Lebih lanjut Sugiyono (2008:134) menjelaskan dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pernyataan yang dijawab oleh responden mendapat nilai sesuai dengan alternatif jawaban yang bersangkutan.

Data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner terhadap sampel. Data primer dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner isian, dimana para guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren sebagai responden menjawab pertanyaan dengan memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapatnya. Data sekunder diperoleh dari buku-buku pustaka dan publikasi internet.

Peneliti menggunakan kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Peneliti merancang dan mengedarkan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada responden untuk memberikan tanggapannya terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009: 86). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi, yaitu sebanyak 30 orang guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren.

Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan empat variabel penelitian yang terdiri dari dua unsur, yaitu variabel independen atau variabel bebas dan variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari variabel disiplin kerja, etos kerja, dan budaya kerja guru. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel kinerja.

1. Disiplin Kerja (X1), adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, diukur dengan indikator pertanyaan seperti: kompensasi, keteladanan, aturan, gaya kepemimpinan, pengawasan, dan struktur organisasi yang sehat (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009).
2. Etos kerja (X2), adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, diukur dengan indikator pertanyaan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama, karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku dan prakarsa (Aritonang, 2005:5).
3. Budaya kerja (X3) merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, diukur dengan indikator pertanyaan stabilitas, agresivitas, orientasi tim, orientasi pada manusia, orientasi hasil, perhatian pada rincian, inovasi dan pengambilan resiko (Stephen Robbins).
4. Kinerja (Y), adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, diukur dengan indikator kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kecakapan, dan tanggungjawab (Hasibuan, 2002: 56).

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian yaitu :

- a. Uji validitas
- b. Uji reabilitas
- c. Uji simultan (uji F)
- d. Uji parsial (uji t)
- e. Uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas)
- f. Uji normalitas

HASIL PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, pangkat/ golongan, dan posisi dalam sekolah. Jumlah responden yang diteliti sebanyak 30 orang pegawai yang seluruhnya mengisi dan mengembalikan kuesioner yang diberikan. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah wanita yaitu sejumlah 16 orang atau 53,33% sedangkan laki-laki sejumlah 14 orang atau 46,67%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia antara 41-50 tahun, yaitu sejumlah 14 orang atau 46,67%, responden berusia 31-40 tahun sejumlah 9 orang atau 30%, dan responden yang berusia di atas 50 tahun sejumlah 7 orang atau 23,33% .

Berdasarkan Pendidikan, mayoritas responden berpendidikan S1 sejumlah 25 orang atau 83,33% dan sisanya berpendidikan S2 sejumlah 5 orang atau 16,67%. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden bekerja sudah lebih dari 10 tahun, yaitu sejumlah 27 orang atau 90%, dan sisanya bekerja selama 5 - 10 tahun sejumlah 3 orang atau 10%. Berdasarkan posisi dalam sekolah, mayoritas responden yang ada adalah mata pelajaran (Mapel), yaitu sebanyak 16 orang atau 53,33% dan lainnya adalah guru kelas sebanyak 14 orang atau 46,67%

Berdasarkan golongan kepegawaian, mayoritas responden berada pada golongan IIIC sebanyak 20 orang atau 66,67%, selanjutnya pada golongan IIID sebanyak 6 orang atau 20% dan sisanya adalah golongan IVA sebanyak 2 orang atau 6,67% dan yang belum PNS ada 2 orang atau 6,67% dari 30 responden.

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas dan reabilitas terhadap semua item pertanyaan pada kuesioner penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas variabel Disiplin kerja

Pernyataan	Nilai Sig.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,830	0,3610	Valid
2	0,000	0,470	0,3610	Valid
3	0,000	0,536	0,3610	Valid
4	0,000	0,492	0,3610	valid
5	0,000	0,384	0,3610	valid
6	0,000	0,809	0,3610	valid
7	0,000	0,534	0,3610	valid
8	0,000	0,692	0,3610	valid

Sumber: data primer penelitian

Nilai signifikansi dari *Pearson Correlations* lebih kecil dari 0,05 dan nilai R hitung lebih besar dari R tabel. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel disiplin kerja adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Pernyataan	Nilai Sig.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,628	0,3610	valid
2	0,000	0,726	0,3610	valid
3	0,000	0,768	0,3610	valid
4	0,000	0,687	0,3610	valid
5	0,000	0,617	0,3610	valid

Sumber: data primer penelitian

Nilai signifikansi dari *Pearson Correlations* lebih kecil dari 0,05 dan nilai R hitung lebih besar dari R tabel. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel etos kerja adalah valid.

3. Uji validitas variabel budaya kerja

Pernyataan	Nilai Sig.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,878	0,3610	Valid
2	0,000	0,759	0,3610	Valid
3	0,000	0,947	0,3610	valid
4	0,000	0,499	0,3610	valid
5	0,000	0,882	0,3610	valid

Sumber: data primer penelitian

nilai signifikansi dari *Pearson Correlations* lebih kecil dari 0,05 dan nilai R hitung lebih besar dari R tabel. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel budaya kerja adalah valid.

4. Uji validitas variabel kinerja

Pernyataan	Nilai Sig.	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,542	0,3610	valid
2	0,000	0,878	0,3610	valid
3	0,000	0,888	0,3610	valid
4	0,000	0,370	0,3610	valid
5	0,000	0,511	0,3610	valid
6	0,000	0,582	0,3610	valid
7	0,000	0,896	0,3610	valid

Sumber: data primer penelitian

Nilai signifikansi dari *Pearson Correlations* lebih kecil dari 0,05 dan nilai R hitung lebih besar dari R tabel. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja adalah valid.

Uji Reliabilitas

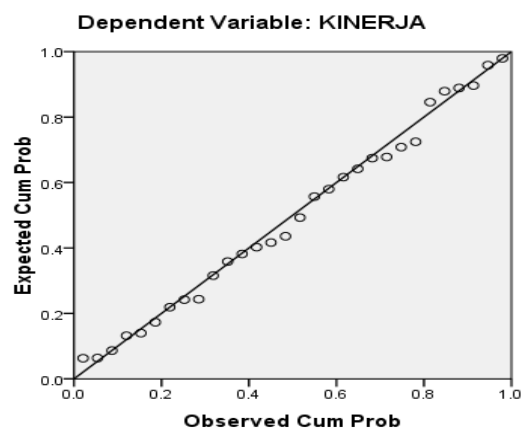
Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja	0,759	Reliabel
Etos Kerja	0,718	Reliabel
Budaya Kerja	0,855	Reliabel
Kinerja	0,793	Reliabel

Sumber: data primer penelitian

Seluruh komponen dalam variabel penelitian ini adalah reliabel. Hal ini didukung dengan nilai *Alpha Cronbach* tiap-tiap variabel menunjukkan nilai di atas 0,60. Secara umum, reliabilitas dengan nilai *Alpha Cronbach* kurang dari 0,60 dikatakan buruk. Dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60 (Sekaran, 2000: 204).

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

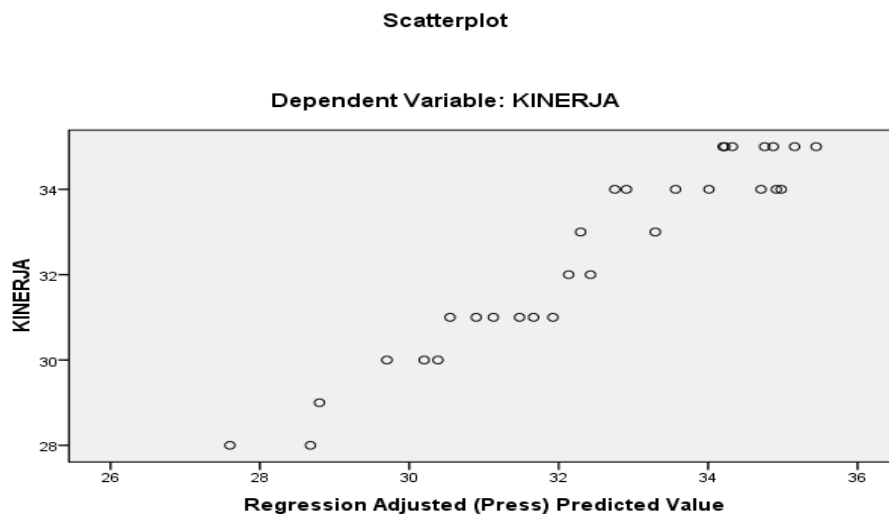
Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai VIF	Tolerance	Keterangan
Disiplin Kerja	2,308	0,433	Tidak terjadi Multikolinearita
Etos Kerja	1,777	0,563	Tidak terjadi Multikolinearita
Budaya kerja	1,621	0,617	Tidak terjadi Multikolinearita

Sumber: data primer penelitian

Tiap-tiap variabel independen mempunyai nilai VIF dibawah 10, yang menunjukkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Hetereskedastisitas



Titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.129	1.607		.702	.489	-2.174	4.431		
	DISIPLIN KERJA	.696	.059	.857	11.743	.000	.574	.818	.433	2.308
	ETOS KERJA	.496	.085	.372	5.814	.000	.321	.671	.563	1.777
	BUDAYA KERJA	-.260	.047	-.336	-5.494	.000	-.357	-.163	.617	1.621

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel dapat dikembangkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,129 + 0,696X_1 + 0,496X_2 - 0,260X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi Variabel Independen

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Etos Kerja

X₃ = Budaya Kerja

1. Konstanta sebesar 1,129 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja, etos kerja, dan budaya kerja adalah konstan atau nol, maka kinerja bernilai 1,129 satuan.
2. Koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,696 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja berubah 1 satuan, akan menimbulkan perubahan kinerja sebesar 0,696 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan/ tetap.
3. Koefisien variabel etos kerja sebesar 0,496 menunjukkan bahwa apabila variabel etos kerja berubah 1 satuan, akan menimbulkan perubahan kinerja

sebesar 0,496 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan.

4. Koefisien variabel budaya kerja sebesar -0,260 menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja. Hal ini mengandung arti bahwa setiap terjadi penurunan terhadap budaya kerja satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,260 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap/ konstan.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah disiplin kerja karena mempunyai nilai koefisien terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel yang lain.

Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji t

Variabel	t Hitung	T Tabel	Nilai Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	11,743	2,04841	0,000	Signifikan
Etos Kerja	5,814	2,04841	0,000	Signifikan
Budaya Kerja	-5,494	2,04841	0,000	Signifikan

Sumber: data primer penelitian

Dari hasil olah data dapat diketahui hasil uji t regresi linear berganda adalah semua variabel independen mempunyai angka signifikansi di bawah 0,05 yaitu 0,000. Oleh karena itu, semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dependennya.

2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	136.746	3	45.582	135.907	.000 ^a
Residual	8.720	26	.335		
Total	145.467	29			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai F hitung adalah 135.907 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang terdiri dari disiplin kerja, etos kerja, dan budaya kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.970 ^a	.940	.933	.579	.940	135.907	3	26	.000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai *Adjusted R square* persamaan regresi linear berganda adalah sebesar sebesar 0,933 atau 93,3%. Hal ini menunjukkan bahwa cakupan pengaruh yang dapat diterangkan oleh variabel-variabel yang terdiri dari disiplin kerja, etos kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja adalah 93,3%, sedangkan 6,7% pengaruh terhadap kinerja diterangkan oleh variabel lain yang tidak tercakup dan tidak dijelaskan dalam penelitian ini. *Std. Error of the Estimate* (SEE) sebesar 0,579 makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependennya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kedisiplinan dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren.
2. Etos kerja dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren.
3. Budaya kerja dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren
4. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Buluspesantren.

Saran

1. Bagi SMA Negeri 1 Buluspesantren perlu untuk mengelola peningkatan kedisiplinan bagi para guru dapat dilakukan melalui program peningkatan rasa kepedulian, semangat kerja, inisiatif, tanggung jawab, solidaritas, dan peningkatan pengetahuan akan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja dan perlu untuk memberikan pembekalan seperti diklat, ataupun sosialisasi, pelatihan penguasaan teknologi yang berhubungan dengan pekerjaan, serta

- pelatihan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan berhubungan dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan instansi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi sumber acuan yang berguna serta pada penelitian selanjutnya supaya dapat mengembangkan variabel-variabel baru, atau menambah jumlah sampel penelitian, dan variasi obyek penelitian sehingga hasil penelitian selanjutnya akan lebih dapat digeneralisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2004. *Teknik Penarikan Sampel dalam Penelitian*. Penerbit Bina Sarana Ilmu, Jakarta
- Donald R. Brown and Donald F. Harvey, *An Experiential Approach to Organization Development*, Seventh Edition (Delhi : Pearson Education Inc., 2006) p.463.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Instansi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marjono. 2007. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasilitas Sekolah terhadap Prestasi Belajar siswa kelas VIII SMPN 8 Purworejo. *Tesis*. Purwokerto: Program Pascasarjana Universitas Jendral Soedirman. .
- Milan Kubr, ed., *Management Consulting : A Guide to the Profession*, Fourth Edition, (Geneva: International Labour Organization, 2002) p.120.
- Richard A. Swanson, *Analysis for Improving Performance* (San Fransisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2007) p.114.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Performance Appraisal*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior : Concept, Controversies, Applications*, Seventh Edition (Prentice-Hall International, 1996). p.681-2.
- Vardiansyah, Dani. *Filsafat Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Indeks, Jakarta 2008. Hal.10
- http://deparry.blogspot.com/2012_09_01_archive.html diakses pada 29 September 2016

<http://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/> diakses pada 30 September 2016

[http://www.instansi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html](http://www.instansi.org/1970/01/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat-penerapannya-pada-lingkungan-sekitar.html) diakses pada 30 September 2016.