



Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Guru Dan Pegawai SD Swasta Al-Azhar 1 Medan

Sri Puspa Dewi¹, Syamsul Bahri Surbakti^{2*}, Aria Masdiana³, Putri Krisna Sari⁴

^{1,2,3,4}Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan, Indonesia.

Corresponding author: zidanesurbakti2025@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;

Disiplin Kerja;

Motivasi Berprestasi.

Keyword:

Organizational Culture;

Work Discipline;

Achievement Motivation

ABSTRAK

Kajian ini menguraikan dampak Budaya Otoritatif, Disiplin Kerja dan Inspirasi terhadap Ketergantungan Pendidik dan Perwakilan pada Sekolah Kelas Rahasia di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Populasi dalam usulan ini adalah seluruh pendidik dan tenaga kerja di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan yang berjumlah 37 orang. Contoh pemeriksaan ini adalah 37 responden dengan menggunakan prosedur pengujian dengan metode inspeksi terbenam. Teknik yang digunakan adalah straight relapse berbeda (pemeriksaan multilinear relapse) dengan pendekatan cerita kuantitatif. Hasil eksplorasi menunjukkan bahwa beberapa faktor Budaya Hierarki, Disiplin Kerja dan Inspirasi Berprestasi mempengaruhi Keteguhan Pendidik dan Perwakilan. Pada saat yang sama, faktor umum Budaya Hirarki, Disiplin Kerja, dan Inspirasi Prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kesetiaan Instruktur dan Perwakilan.

ABSTRACT

This examination breaks down the impacts of Authoritative Culture, Work Discipline and Accomplishment Inspiration on the Dependability of Educators and Representatives in Confidential Grade Schools at Al-Azhar 1 Medan Private Primary School. The population in this proposition is all educators and workers at the Al-Azhar 1 Medan Private Elementary School, adding up to 37 individuals. The example for this examination is 37 respondents using a testing procedure using an immersed inspection method. The technique utilized is different straight relapse (multilinear relapse examination) using a quantitative story approach. The exploration results show that some of the factors Hierarchical Culture, Work Discipline and Accomplishment Inspiration affect Educator and Representative Unwaveringness. At the same time, the general factors of Hierarchical Culture, Work Discipline and Accomplishment Inspiration meaningfully affect Instructor and Representative Faithfulness.

PENDAHULUAN

Budaya dalam suatu perkumpulan sebagian besar berkaitan dengan kualitas, standar, perilaku dan sikap kerja keras yang dianut oleh setiap bagian dalam perkumpulan. Budaya hierarki merasuki kehidupan yang berwibawa dan kemudian berdampak pada setiap kehidupan hierarki. Di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan, Budaya Hirarki belum tercapai secara ideal melalui hasil persepsi yang dilakukan, masih ada beberapa pendidik yang belum sepenuhnya mengikuti latihan rutin atau Budaya Hierarki, misalnya jadwal yang padat, hal lain yang Yang terjadi adalah jadwal yang ketat sehingga konflik dengan memanfaatkan program pergerakan sekolah lain yang bersifat kenyamanan rutin tidak dapat terlaksana. Budaya hierarki sekolah yang dijalankan oleh suatu sekolah menuntut individu-individunya untuk mematuhi dan mengikuti keadaan dengan memanfaatkan cara hidup yang terdapat di sekolah yang merupakan kualitas luar biasa sekolah dalam menggarap presentasi para pendidik dan stafnya, namun pada tingkat Al -SDN Azhar 1 Medan masih terdapat pendidik dan pegawai yang belum mengikuti budaya hierarki, misalnya masih sedikit pendidik dan perwakilan yang tidak mengenakan pakaian kebesaran yang tidak seluruhnya ditetapkan oleh pihak sekolah..

Disiplin Kerja di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan, terdapat Guru dan Staf yang kurang memiliki tingkat kedisiplinan yang paling keterlaluhan karena masih ada Guru dan Staf yang hadir terlambat dari perkiraan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan. kesal apalagi di SMP Swasta Al-Azhar 1 Medan masih ada beberapa Pendidik dan Staf yang tidak menggunakan tanda bukti jelas seperti nama yang menghebohkan dan di SMP Swasta Al-Azhar 1 Medan, sistem kerjasamanya menggunakan 2 teknik yaitu jari dan manual dimana fungsionaris dan wali kelas cukup menggunakan jari. Sementara itu, secara fisik dimanfaatkan bagi pendidik pada bidang studi yang tidak ada akses dan waktu luang bagi pendidik dan tenaga pendidik, sehingga kurang ada pengecekan apakah pengajar datang tepat waktu. Sementara itu, kerangka Disiplin dilakukan untuk membangun keberlangsungan kegiatan pendidikan dan pembelajaran kemudian memperlancar pelaksanaannya.

Inspirasi pendidik adalah memberdayakan pendidik untuk berbuat atau bergerak dan menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga merupakan kewajibannya sebagai seorang pendidik. Di SD Rahasia Al-Azhar 1 Medan, Inspirasi Prestasi belum terlaksana dengan baik karena masih ada pekerjaan yang belum terselesaikan karena malangnya rangkaian tanggung jawab atau tugas yang diberikan, hal ini sangat mempengaruhi pelaksanaannya. Dengan demikian, tugas kepala sekolah sebagai pionir adalah mengevaluasi presentasi para pendidik dan perwakilannya. Evaluasi ini sangat berarti mengingat kemampuannya sebagai instrumen inspirasi prestasi bagi para pionir, pengajar dan perwakilan.

KAJIAN LITERATUR

Loyalitas

Loyalitas adalah keadaan yang ideal untuk membantu pemanfaatan tugas-tugas bersamaan dengan rencana pengeluaran untuk membantu kemajuan pekerjaan. Pengabdian ini tercermin dalam kapasitas delegasi untuk mendapatkan dan memantau hubungan di dalam dan pekerjaan masa lalu yang dipengaruhi oleh orang-orang yang tidak jujur [1]. Pengabdian terhadap pekerjaan tercermin dalam disposisi agen yang berkomitmen terhadap kemampuan dan keahliannya. menyelesaikan tugas menggunakan risiko [2]. Keandalan atau pengabdian adalah bagian yang digunakan dalam evaluasi delegasi yang mengkonsolidasikan kegigihan terhadap pekerjaan, posisi, dan afiliasi mereka [3]. Adapun beberapa indikator dari Loyalitas [3], taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Motivasi

Inspirasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada dasarnya pasti atau negatif dalam dan jauh. Inspirasi Prestasi adalah sesuatu yang membuahkan kenyamanan/jiwa kerja. Tanggung jawab [4]. Inspirasi berprestasi adalah kemampuan untuk membuat semangat kerja. Jiwa yang menjadi solidaritas menjadi tangguh dan kokoh dalam menghadapi berbagai rintangan. Memang sangat menantang, memerlukan persiapan keras yang mengasah hati dan jiwa, sehingga pada saatnya seseorang menerima inspirasinya. Petunjuk Inspirasi [1], dorongan utama, kemauan, kesanggupan, penguasaan, kesanggupan, kewajiban, komitmen dan tujuan.

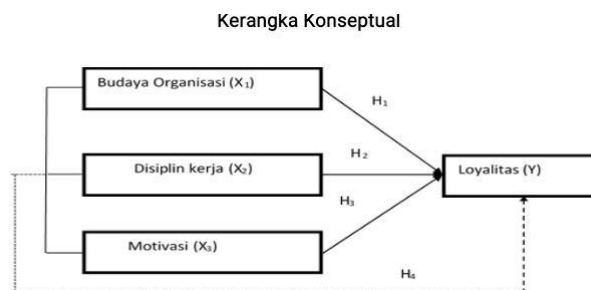
Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, mengabdikan, dan konsisten terhadap aturan-aturan yang bersifat materi, baik yang dibuat maupun yang tidak tertulis, serta mempunyai pilihan untuk menyelesaikannya dan tidak berusaha untuk tidak mengakui disiplin dengan harapan akan menyalahgunakan komitmen dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin bersiap-siap, terutama perencanaan pertimbangan dan sudut pandang untuk mencapai batasan, afinitas untuk tunduk pada aturan yang sesuai [6]. Disiplin Kerja merupakan instrumen yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah kepemimpinan dan sebagai upaya untuk meningkatkan kepedulian dan status individu untuk menaati semua peraturan pergaulan dan menjalankan latihan yang diakui.

Disiplin Kerja dapat berupa suatu benda atau individu yang dapat mempengaruhi delegasi atau pekerja untuk bertindak dengan andal dan tunduk pada standar. Pandangan ini menyiratkan bahwa hakikat Disiplin Kerja adalah pengabdian. Dari penjelasan tersebut secara umum dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu alat atau sarana agar suatu hubungan tetap sadar akan kehadirannya. Disiplin Kerja dapat berupa suatu pasal atau individu yang dapat mempengaruhi agen atau pekerja untuk bertindak amanah dan tunduk pada aturan. Pandangan ini menggarisbawahi bahwa titik fokus Disiplin Kerja adalah konsistensi [8]. Pointer Disiplin kerja [6], pengulangan investasi, konsistensi dengan standar kerja, konsistensi dengan aturan kerja, tekun cara pandang, ketabahan dan komitmen

Budaya Organisasi

Budaya hierarki dicirikan sebagai budaya, yang merupakan standar dan nilai-nilai yang dimiliki masyarakat, dan bahkan berdampak pada cara pandang dan perilaku manusia. Secara keseluruhan, semua orang adalah penghiber sosial karena orang bertindak sesuai dengan budaya. Kebudayaan merupakan satuan pemahaman mengenai ingatan dan implikasi yang ada pada manusia dan bukan sekedar kata-kata saja. Budaya hierarki merupakan konsekuensi dari cara paling umum dalam memantapkan gaya sosial dan perilaku setiap orang yang baru-baru ini dibawa ke dalam standar dan penalaran lain, yang memiliki energi dan kebanggaan berkumpul dalam menghadapi hal-hal dan tujuan tertentu. Penunjuk Budaya Otoritatif, imajinatif mempertimbangkan pertarungan, kreatif mempertimbangkan peluang, fokus, terfokus pada hasil yang ingin dicapai, berorientasi pada semua kepentingan yang mewakili, tegas dalam bekerja, tiada henti menjaga soliditas kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI PENELITIAN

Metode data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang memukau. Dalam survei ini yang menjadi populasi adalah para pendidik dan tenaga kependidikan di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Pembuatnya mengambil seluruh populasi di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan sebanyak 37 responden. Menggunakan strategi penyelidikan langsung yang berbeda dengan menerapkan kondisi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh penulis maka hasil uji validas dapat diketahui pada table 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Budaya Organisasi (X ₁)	Correlation			
	Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,775	0.3246	Valid
	X1.2	0,767	0.3246	Valid
	X1.3	0,775	0.3246	Valid
	X1.4	0,732	0.3246	Valid
	X1.5	0,848	0.3246	Valid
	X1.6	0,751	0.3246	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,889	0.3246	Valid
	X2.2	0,905	0.3246	Valid
	X2.3	0,943	0.3246	Valid
	X2.4	0,755	0.3246	Valid
	X2.5	0,905	0.3246	Valid
	X2.6	0,889	0.3246	Valid
Motivasi Berprestasi (X ₃)	X3.1	0,963	0.3246	Valid
	X3.2	0,947	0.3246	Valid
	X3.3	0,948	0.3246	Valid
	X3.4	0,948	0.3246	Valid
	X3.5	0,867	0.3246	Valid
	X3.6	0,902	0.3246	Valid
	X3.7	0,932	0.3246	Valid
	X3.8	0,825	0.3246	Valid
Loyalitas	Y1	0,675	0.3246	Valid
	Y2	0,758	0.3246	Valid
	Y3	0,722	0.3246	Valid
	Y4	0,870	0.3246	Valid
	Y5	0,675	0.3246	Valid
	Y6	0,929	0.3246	Valid

Dari uji keaslian dapat diketahui bahwa semua unsur mempunyai nilai tertentu yang merupakan kenaikan dari tabel nilai r, yang dinyatakan signifikan, artinya data

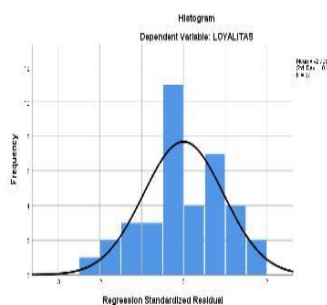
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi	0,865	6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,928	6	Reliabel
Motivasi Berprestasi	0,973	8	Reliabel
Loyalitas	0,866	6	Reliabel

Sumber: Output olahan data SPSS

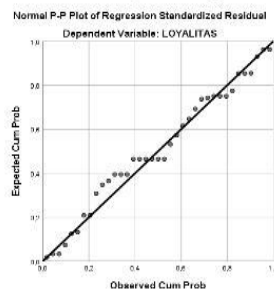
Dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji kualitas tetap menunjukkan bahwa Cronbach's alpha lebih besar dari 0,7, sehingga secara keseluruhan instrumen dapat dinyatakan sebagai instrumen yang dapat diandalkan

**Gambar 2. Histogram Loyalitas**

Miringkan garis dan lihat garis miring atau diagram histogram. Jadi dikatakan bahwa faktor-faktor tersebut disebarluaskan secara berkala

P-Plot Regression Loyalitas

Gambar 5.2

P-Plot Regression Loyalitas**Gambar 3. P-Plot**

Berdasarkan gambar di atas ditemukan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas**Hasil Uji Multikolineritas**

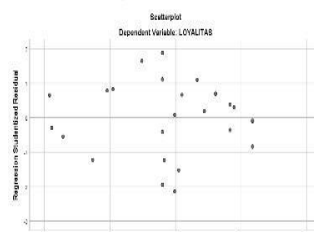
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BUDAYA ORGANISASI	,947	1,056
	DISIPLIN KERJA	,970	1,031
	MOTIVASI	,974	1,027

a. Dependent Variabel : Loyalitas(Y)

Sumber: Output olahan data SPSS

Variabel bebas yaitu 1 Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi dinyatakan bebas dari multikolonearitas karena ketiga variabel bebas tersebut mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Gambar 5.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas**Gambar 4. Scatterplot Loyalitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik fokus data tersebar di sekitar angka nol. Penyampaian konsentrasi data ini juga tidak memberikan model. Sehingga secara umum dapat diterima bahwa model backslide pada penelitian ini tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas, sehingga tuduhan predisposisi, multikolineritas dan heteroskedastisitas pada model backslide dapat terpenuhi

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	-18,630	6,328		-2,944	,006
	BUDAYA ORGANISASI(X ₁)	,529	,112	,486	4,716	,000
	DISIPLIN KERJA (X ₂)	,666	,156	,435	4,274	,000
	MOTIVASI(X ₃)	,322	,064	,509	5,016	,000

Sumber: Output olahan data SPSS

Bentuk persamaan dari regresi linear berganda yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

$$Y = -18,630 + 0,529X_1 + 0,666X_2 + 0,322X_3 + e$$

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-18,630	6,328		-2,944	,006
	BUDAYA ORGANISASI (X ₁)	,529	,112	,486	4,716	,000
	DISIPLIN KERJA (X ₂)	,666	,156	,435	4,274	,000
	MOTIVASI BERPRESTASI (X ₃)	,322	,064	,509	5,016	,000

Sumber: Output olahan data SPSS

Gambar 5. Hasil Uji t

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui variable bebas Budaya Organisasi (X₁) memiliki Nilai t-hitung insentif variabel Budaya Otoritatif sebesar 4,716 lebih besar dari ttabel 2,03452 dan nilai kepentingan sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Oleh karena itu, sampai batas tertentu variabel Budaya Hirarki berpengaruh secara mendasar terhadap Dedikasi Pengajar dan Perwakilan di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki nilai insentif variabel Disiplin Kerja sebesar 4,274 lebih kecil dari t tabel 2,03452 dan nilai pentingnya 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian, variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara mendasar terhadap Ketabahan Pendidik dan Perwakilan di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan.. variable Motivasi (X₃) memiliki t hitung insentif variabel Inspirasi Berprestasi lebih besar 5,016 dari t tabel 2,03452 dan nilai pentingnya 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Oleh karena itu, sedikit banyak variabel Inspirasi Berprestasi berpengaruh secara mendasar terhadap Kesetiaan Pendidik dan Tenaga Kerja di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan..

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,527	3	42,509	22,186	,000 ^b
	Residual	63,230	33	1,916		
	Total	190,757	36			

a. Dependent Variable: LOYALITAS
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Gambar 6. Hasil Uji f

Berdasarkan gambar tabel di atas variable Budaya Hierarki (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Inspirasi Berprestasi (X₃), dapat memahami keberagaman variabel ketergantungan Kesetiaan (Y). Untuk keadaan ini Budaya Hierarki, Disiplin Kerja dan Inspirasi Berprestasi sekaligus mempengaruhi Ketergantungan Instruktur dan Perwakilan di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan.

Tentang Budaya Progresif (X₁) pada hakekatnya berpengaruh terhadap Ketergantungan (Y) Guru dan Buruh di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Hasil penelitian ini memberikan petunjuk bahwa budaya progresif pada dasarnya mempengaruhi keteguhan pendidik dan tenaga kerja di SMP Swasta Al-Azhar 1 Medan. Sejalan dengan itu, budaya progresif akan mempengaruhi ketahanan guru dan delegasi di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan mengingat budaya yang sah merupakan model tertentu yang dijamin oleh masyarakat dan buruh. Sedikit banyak, variabel Disiplin Kerja (X₂) secara umum berpengaruh terhadap Ketabahan (Y) Guru dan Wakil di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Namun jika melihat kearifan pembuat di SDN Al-Azhar 1 Medan,

saat ini masih terdapat beberapa guru dan pegawai yang memerlukan disiplin kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, misalnya kebiasaan datang terlambat dari waktu yang diharapkan masuk kerja, ada beberapa guru dan staf yang tidak menggunakan stempel bukti pengakuan dan kualitas. Secara umum variabel Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Daya Tahan Guru dan Pegawai di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Sejalan dengan itu, jika Motivasi Berprestasi sudah sempurna maka Komitmen Guru dan Agen di SMP Swasta Al-Azhar 1 Medan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika Motivasi Berprestasi tidak dijalankan dengan baik maka Dedikasi Siswa akan meningkat. Instruktur dan Buruh akan berkurang.

KESIMPULAN

Variabel budaya progresif berpengaruh terhadap keteguhan guru dan delegasi di SD Al-Azhar 1 Medan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya progresif meluas maka akan diikuti dengan perluasan pengabdian guru dan utusan di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan, begitu pula sebaliknya mengharapkan Budaya Definitif menurun maka akan diikuti dengan penurunan. pada Keteguhan Guru dan Buruh di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Secara wajar variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Ketaatan Guru dan Agen di SD Al-Azhar 1 Medan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya Disiplin Kerja akan diikuti dengan perkembangan Kehandalan guru dan delegasi di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan, begitu pula sebaliknya mengharapkan Disiplin Kerja menurun maka akan diikuti dengan penurunan tenaga pendidik dan tenaga pendidik. Agen Komitmen di Sekolah Usia Dini Swasta Al-Azhar 1 Medan. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Ketabahan Guru dan Spesialis di SD Al-Azhar 1 Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika Motivasi Berprestasi terbentuk maka akan diikuti dengan perluasan dalam Kebaktian guru dan utusan di SMP Swasta Al-Azhar 1 Medan, begitu pula sebaliknya, jika Motivasi Berprestasi menurun maka akan diikuti oleh Berkurangnya kualitas pengajar dan tenaga kerja di SD Swasta Al-Azhar 1 Medan. Sedangkan unsur Budaya Progresif, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Daya Tahan Instruktur dan Delegasi di PAUD Swasta Al-Azhar 1 Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Fahmi. Ihram, (2014). *Manajemen Sumber Daya Mamnesia*, Bandung: CV. Alfbeta
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi Dan Manajemen Kinerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiarto, Toto. (2020). *E-Learning Berbasis Schoology Tingkatkan hasil Belajar Fisika*. Yogyakarta: CV. Mine.
- Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, konsep dan Indikato* Pekanbaru Alfabeta
- Harras .(2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa* (Wahyudi (ed.); Cetakan Pe). UNPAM PRES
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yokyakarta: DEEPUBLISH
- Fahmi Ihram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Afabeta