

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR SWASTA
DI JAKARTA UTARA**

Maria Adventina Disne¹, Tin Agustina K.², Asriana Kibtiyah³

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Malang

e-mail: ¹mariaadventina19@gmail.com, ²agustina@asia.ac.id,

³asrianakibtiyah@unhasy.ac.id.

Abstract: Education is one of the most important factors in developing quality human resources. In realizing quality education, one of the main aspects that needs to be considered is teacher performance. Teacher performance can be influenced by work discipline, organizational culture and work motivation. The purpose of this study is to determine and analyze 1) The effect of work discipline on teacher performance in Private Elementary Schools in North Jakarta. 2) The effect of organizational culture on teacher performance in Private Elementary Schools in North Jakarta. 3) The effect of work motivation on teacher performance in Private Elementary Schools in North Jakarta. 4) The effect of work discipline, organizational culture and work motivation simultaneously on teacher performance in Private Elementary Schools in North Jakarta. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 61 teachers of Private Elementary Schools in North Jakarta Branch with a saturated sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression tests to see the partial and simultaneous effects of independent variables on the dependent variable. The results of the study show that 1) work discipline has a partial significant influence on the performance of teachers at the North Jakarta Branch of Private Elementary Schools, 2) organizational culture does not have a partial significant influence on the performance of teachers at the North Jakarta Branch of Private Elementary Schools, 3) work motivation does not have a partial significant influence on the performance of teachers at the North Jakarta Branch of Private Elementary Schools, 4) simultaneously, the variables of work discipline, organizational culture, and work motivation simultaneously have a significant influence on the performance of teachers at the North Jakarta Branch of Private Elementary Schools.

Keyword: Work Discipline, Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Performance.

Abstrak: Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu, salah satu aspek utama yang perlu diperhatikan adalah kinerja guru. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Utara. 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Utara. 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Utara. 4) Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada guru-guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara berjumlah 61 responden dengan teknik sampel jenuh. Analisa data dilakukan dengan uji regresi liner berganda untuk melihat pengaruh parsial dan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan 1) disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial

terhadap kinerja guru guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara, 2) budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara, 3) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara, 4) secara bersamaan, variabel disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara.

Kata kunci: Disiplin kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam suatu pendidikan. Keberhasilan proses pendidikan sangat bergantung pada kualitas pengajaran yang diberikan oleh guru. Peran guru sangat strategis dan berdampak dalam mewujudkan tujuan pendidikan sekaligus mutu pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan suatu instansi sekolah dalam mencapai tujuan (Azahra & Dwiayu Nabila Putri, 2023). Dengan kata lain, kinerja guru menjadi salah satu faktor utama yang menentukan tercapai atau tidaknya keberhasilan pendidikan. Guru dituntut untuk menunjukkan kinerja yang optimal agar tujuan pendidikan dapat berkualitas secara maksimal. Guru yang berdedikasi tinggi dalam menjalankan fungsinya akan mampu menciptakan pembelajaran yang inspiratif dan kreatif.

Penelitian dilakukan pada jenjang SD dengan mayoritas gurunya adalah guru kelas yang bertanggung jawab penuh pada rombongan kelas belajar selama satu hari penuh. Guru SD umumnya mampu berbagai mata pelajaran sekaligus. Mengajar anak usia SD (7-12 tahun) membutuhkan kesabaran yang besar. Dengan memilih SD, peneliti dapat melihat bagaimana motivasi guru dapat tetap tumbuh di tengah tekanan mengajar dan mendampingi anak usia dini. Guru SD dituntut untuk hadir lebih awal untuk menyambut siswa dan melakukan pengawasan ekstra. Hal ini menjadikan variabel disiplin kerja di SD menjadi tempat yang sesuai untuk diteliti.

Peneliti melihat adanya fenomena unik dimana beban guru SD di Jakarta Utara sangat tinggi karena karakteristik di wilayah. Menurut Hendra Hidayat sebagai Wali kota Jakarta Utara mengatakan bahwa tantangan pendidikan di Jakarta Utara masih cukup besar dikarenakan tingginya jumlah anak yang tidak sekolah yaitu sekitar 22.000 anak (liputan 6.com). Dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu serta mencapai visi profil lulusan Swasta tahun 2024-2023, salah satu aspek utama yang perlu diperhatikan adalah kinerja guru. Menurut Suharsaputra (2010:20) kinerja guru dapat diartikan sebagai perilaku yang telah dihasilkan seorang pendidik atau guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar saat mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu. Pengertian ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yang mengatur tentang standar dan profesionalisme guru. Dalam proses pembelajarannya, kinerja mengajar guru menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan aktivitas mengajar di kelas.

Salah satu faktor kinerja guru adalah disiplin kerja (Azahra & Dwiayu Nabila Putri, 2023). Kedisiplinan sangatlah penting dalam proses pembelajaran. Disiplin sangat berkaitan dengan adanya peraturan dan tata tertib. Menurut Sugiyono (2019) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku dalam menaati atau menjalankan peraturan yang telah dibuat. Guru yang memiliki tingkat

disiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam mengelola waktu seperti hadir tepat waktu serta melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat mengakibatkan menurunnya efektivitas selama proses pembelajaran berlangsung. Dalam konteks lembaga pendidikan, pembentukan disiplin kerja tidak lepas dari nilai-nilai dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian yang tidak akan terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Dalam konteks penelitian ini, disiplin guru dipahami sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan guru dalam menaati aturan, tata tertib, serta tanggung jawab kerja. Salah satu bentuk penerapan disiplin kerja yang dilakukan di lingkungan Swasta terlihat dari kewajiban guru untuk hadir tepat waktu dan pulang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan sekolah. Kehadiran yang tepat waktu menunjukkan adanya tanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, disiplin waktu juga menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas kegiatan mengajar agar dapat berjalan sesuai jadwal yang direncanakan.

Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi bagaikan pondasi untuk kesuksesan suatu organisasi. Budaya organisasi terdiri dari kebiasaan, keyakinan dan prinsip yang telah dipercaya semua orang. Menurut Robbin dan Judge (2017) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh organisasi yang berfungsi sebagai identitas unik dan pembeda dari organisasi lain. Budaya organisasi yang positif di sekolah dapat mencerminkan nilai-nilai dan kebiasaan yang berkembang dan dianut oleh seluruh warga sekolah. Budaya organisasi yang positif juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama antar guru dan memiliki rasa bangga terhadap sekolah. Jika budaya organisasi kurang baik dapat

menghambat guru dan menurunkan kualitas pembelajaran guru.

Peneliti menemukan *research gap* terkait pengaruh disiplin guru, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang telah dilakukan sebelumnya. Dari hasil penelitian hasil penelitian Riski Putra Pratama dan Yayah Atmajawati (2024), Safiril dkk. (2025), Musthofa dkk. (2025), Hosang, dkk. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebaliknya hasil penelitian yang dilakukan Nailul Muna dan Sri Isnawati (2022) menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Uwusqo dkk (2023), Ahmad Firman dan Fitriani Latief Dirwan (2024), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebaliknya hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanti et al. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Safiril dkk. (2025), Nailul Muna dan Sri Isnawati (2022), Uwusqo dkk. (2023), Musthofa dkk. (2025), Dewi, dkk. (2023), Ahmad Firman dan Fitriani Latief Dirwan (2024), Nina Suyatni, dkk. (2025), Hosang, dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai sebaliknya hasil penelitian Ika Astuti., et.al (2023), mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang dan temuan yang belum konsisten menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja masih menarik dikaji dalam pada lingkungan sekolah dasar. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Swasta Jakarta Utara”**.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Observasi merupakan salah satu teknik yang dilakukan langsung dengan cara mengamati langsung objek penelitian. Kuesioner penelitian ini menggunakan kuesioner online dengan menggunakan *google form*.

Penelitian ini dilaksanakan di unit SD Swasta di Cabang Jakarta Utara yang terdiri dari enam sekolah yang berpusat pada naungan Swasta Cabang Jakarta Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara yang berjumlah 61

orang tidak termasuk Kepala Sekolah. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 61 guru Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Utara.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

Setelah dilakukan penelitian ke lapangan dilanjutkan dengan Uji normalitas menggunakan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan program SPSS for Windows versi 36. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.229	3.648		3.353	.001		
Displin Kerja (X1)	.597	.109	.684	5.479	.000	.412	2.428
Budaya Organisasi (X2)	.162	.120	.164	1.350	.182	.435	2.301
Motivasi Kerja (X3)	-.008	.129	-.009	-.063	.950	.348	2.872

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y1)

Sumber: Output SPSS versi 26

Tabel 2 Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.797	2.069		2.802	.007
Displin Kerja (X1)	-.039	.062	-.123	-.627	.533
Budaya Organisasi (X2)	.053	.068	.149	.778	.440
Motivasi Kerja (X3)	-.102	.073	-.300	-1.401	.167

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS versi 26

Tabel 3 Multiple Regression Test Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	12.229		3.648	3.353	.001
Displin Kerja (X1)	.597	.684	.109	5.479	.000
Budaya Organisasi (X2)	.162	.164	.120	1.350	.182
Motivasi Kerja (X3)	-.008	-.009	.129	-.063	.950

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y1)

Sumber: Output SPSS versi 26**Tabel 4 Hasil Uji T Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	12.229		3.648	3.353	.001
Displin Kerja (X1)	.597	.684	.109	5.479	.000
Budaya Organisasi (X2)	.162	.164	.120	1.350	.182
Motivasi Kerja (X3)	-.008	-.009	.129	-.063	.950

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y1)

Sumber: Output SPSS versi 26**Tabel 5 Hasil Uji F ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	648.942	3	216.314	32.906	.000 ^b
Residual	374.697	57	6.574		
Total	1023.639	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y1)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Budaya Organisasi (X2), Displin Kerja (X1)

Sumber: Output SPSS versi 26

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara. Hasil statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Cabang

Jakarta Utara.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun, maka kinerja guru juga cenderung mengalami penurunan. Displin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan

melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan, prosedur dan standar yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan adanya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dalam konteks pendidikan, disiplin kerja guru menjadi faktor penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SD Swasta Cabang Jakarta Utara. Hasil statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Apabila dihubungkan dengan pendapat Robbin (2017) ada beberapa kemungkinan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru yaitu budaya organisasi yang belum tertanam kuat.

Selain itu, sebagian guru lebih berfokus pada penyelesaian tugas-tugas utama seperti mengajar, menyusun perangkat pembelajaran, melakukan penilaian, mengisi administrasi serta memenuhi tuntutan pekerjaan lain. Kondisi ini menyebabkan perhatian guru lebih tertuju pada pencapaian target pekerjaan individu dibandingkan dengan penerapan nilai-nilai budaya organisasi. Budaya organisasi yang belum dilaksanakan secara konsisten dapat terlihat dari adanya perbedaan tingkat pemahaman dan penerapan nilai-nilai organisasi di antara guru. Ada guru yang sudah memahami dan menerapkan nilai-nilai tersebut dengan baik, tetapi ada pula yang hanya memahami secara umum

tanpa mengimplementasikannya secara nyata dalam pekerjaan sehari-hari. Ketidakkonsistenan ini menyebabkan budaya organisasi belum mampu membentuk perilaku yang seragam sehingga pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru menjadi kurang optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Jayanti dkk. (2025) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK TI Bali Global Jimbaran. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Uwusqo dkk. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes. Didukung oleh penelitian Ahmad Firman dan Fitriani Latief Dirwan, (2024) yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki guru belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, tinggi rendahnya motivasi kerja yang dirasakan guru tidak secara langsung menentukan kinerja yang mereka hasilkan. Temuan ini mengidentifikasi bahwa guru tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik meskipun tingkat motivasi kerja yang mereka rasakan berbeda-beda. Dalam lingkup pendidikan, motivasi kerja sering dianggap sebagai salah satu faktor yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang baik. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa motivasi kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diidentifikasi bahwa beberapa faktor motivator belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal. Guru merasa penghargaan atas prestasi kerja belum diberikan secara konsisten, kesempatan pengembangan karir belum dirasakan merata oleh seluruh guru, serta dukungan dan pembinaan dari kepala sekolah masih berbeda antar unit sekolah. Kondisi tersebut menyebabkan motivasi guru belum berkembang secara optimal sehingga belum memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Astuti, dkk. (2023) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Nina Suyatni, dkk. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Didukung oleh penelitian Ahmad Firman dan Fitriani Latief Dirwan, (2024) yang menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Serta penelitian Harahap dkk. (2023) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja kerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. Dan penelitian Musthofa dkk. (2025) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri. Dan penelitian Uwusqo dkk. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes. Serta penelitian Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Safril dkk. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN Sidotopo 1/48 Surabaya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) dan signifikan terhadap kinerja guru SD Perkumpulan Cabang Jakarta Utara. Secara simultan, variabel X yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjelaskan bahawa ketiga variabel X menjadi faktor pendukung relasi atau hubungan untuk tercapainya kinerja guru yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martadewi dkk. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SDN di Kota Pekanbaru.

SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesa penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

(1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara; (2) Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara; (3) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara; (4) Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Swasta Cabang Jakarta Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, A., et al. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 15–25.
- Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh motivasi, beban dan stres kerja terhadap kinerja guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(3), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Ayu Ashari, Andi Irwan, & Jumaidah Jumaidah. (2024). Implementasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 40–64. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1320>
- Azahra, A. D., & Dwiayu Nabila Putri. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *JISMA: Journal Of Information Systems and Management*, 2(4). <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i4.334>
- Azaludin, A., & Rosmika, E. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. *Jurnal Riset Tindakan Kelas (JRTK)*, 1(2), 241–250.
- Bukit, S., Perangin-Angin, R. B. B., & Murad, A. (2022). Strategi guru dalam menumbuhkan kemandirian belajar peserta didik di sekolah dasar. *Basicedu*, 6(5), 7858–7864.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. Dalam N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (hlm. 35–70). Jossey-Bass.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dwiningsih, S., & Rohman, F. (2023). Pengaruh kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 6(1), 50–61.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- Harahap, S. A. C., Andika, Y., Silalahi, Y. L. A., Nasution, G., Diandra, F., & Pane, S. G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, sikap kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai inspektorat daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 160–172. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.546>
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The motivation to work*.
- Hosang, Y. E., Handoko, Y., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP negeri di Kabupaten Minahasa Tenggara. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 115–128.
- Jayanti, N. W. S., & Devi, N. K. T. N. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK TI Bali Global Jimbaran.

- JURIMBIK: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 5(2), 786–800.
- Martadewi, E., Sudarno, & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SDN di Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 737–748. <https://doi.org/10.37905/aksara.9.1.737-748.2023>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press.
- Mitchell, T. R. (1989). *People in organizations: An introduction to organizational behavior* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2>.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 11(1), 101–106.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak.
- Pratama, R. P., & Atmajawati, Y. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Sidotopo 1/48 Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Teknik (JET)*, 3(1), 45–56. <https://doi.org/10.59024/jet.v3i1.536>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Sahrul. (2022). Pengaruh fasilitas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah 3 Balikpapan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JIEM)*, 1(1), 12–25. <https://doi.org/10.55606/jiem.v1i1.306>.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. FEUI.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Raja Grafindo Persada.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). *Economic development* (12th ed.). Pearson.
- Usman, S., Imran, U. D., & Sofyan, I. R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada UPT SMAN 21 Gowa. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 14–27.
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213. <https://doi.org/10.38074/jbm.v11i1.256>
- Yuliani, Y., Takdir, D. S., & Bahar, H. (2026). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 02 Kendari. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 202–211