

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Muksalmina¹

¹ STMIK Indonesia Banda Aceh, Indonesia

Email Corresponding : muksalmina@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture and work motivation together on the performance of elementary school teachers in Kalidoni Subdistrict, Palembang City. This research uses quantitative methods. The population in this study was all educators in elementary schools in Kalidoni Subdistrict, Palembang City, with a total of 390 teachers. Based on the calculations that have been carried out, the sample size in this study was 79.6 or rounded to 80 people, around 41% of the total number of teachers in elementary schools in Kalidoni District, Palembang City. Data collection techniques use observation methods, questionnaires and documentation. Data analysis techniques use Coefficient of Determination Analysis, T Test (Partial), F Test (Simultaneous). The results of this study are (1) there is a positive and significant influence of organizational culture on teacher performance of 0.874. (2) there was a positive and significant influence of work motivation on teacher performance of 0.819. (3) there was a positive and significant influence of organizational culture and work motivation simultaneously on teacher performance by 0.908

Keywords: Organizational Culture; Work motivation; Performance; Teacher

LATAR BELAKANG

Dalam sebuah proses pendidikan, mutu pendidikan adalah parameter pendidikan yang dapat dirasakan oleh masyarakat yang diantaranya berupa masukan (*input*), proses pembelajaran, dan keluaran (*output*). Salah satu aspek terpenting dalam upaya peningkatan taraf pendidikan di Indonesia adalah standar tenaga pendidik yang selanjutnya akan berdampak pada proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah (Harmendi, Lian, & Wardarita, 2021).

Realisasi peningkatan kualitas pendidikan akan bergantung pada kinerja setiap anggota yang berpartisipasi dalam suatu sistem pendidikan. Oleh karena itu, semua bagian yang berpartisipasi dalam sistem pendidikan harus beroperasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya agar sistem pendidikan berjalan dengan baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Komponen sistem pendidikan bisa berupa orang, alat atau peraturan. Tidak hanya manusia, alat ataupun peraturan dapat menjadi bagian dari komponen sistem pendidikan (Marce, Ahmad, & Eddy, 2020).

Sebagai salah satu komponen sistem pendidikan, pendidik yang profesional tentunya dibutuhkan pada suatu institusi pendidikan. Tenaga pendidik, atau guru, berada di garis terdepan dalam proses pembelajaran baik dalam pendidikan formal maupun nonformal. Tenaga pendidik mempunyai banyak tanggung jawab utama, termasuk diantaranya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi.. Jika seorang guru

memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka tugas utama guru akan berhasil dilaksanakan dengan efektif. Guru yang profesional diekspresikan dalam empat kompetensi yang harus dimilikinya yaitu kompetensi profesi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi pedagogik (Maryati, Ahmad, & Eddy, 2021).

Jones (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan norma umum yang mengatur interaksi antara anggota organisasi dan dengan vendor, konsumen, dan individu lain di luar organisasi.. Berdasarkan Fattah (2019) faktor-faktor kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Budaya organisasi sangat berhubungan dengan lingkungan internal organisasi karena setiap individu yang ada dalam suatu organisasi akan menambah variasi budaya yang ada dalamnya. Sehingga setiap organisasi akan mempunyai keunikan budaya tersendiri. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi dalam sekolah akan memberikan dampak yang sangat bermakna bagi peningkatan kinerja guru.

Hal ini juga ditunjukkan dalam penelitian Fitria (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru dan kepercayaan memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Persamaan dengan penelitian adalah variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja guru. Selain itu juga didukung oleh penelitian Cahyana (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Alasan mengapa orang mendedikasikan tenaganya untuk melakukan suatu pekerjaan sangat berkaitan dengan motivasi. Menurut Danim (2017, hal. 33) motivasi adalah berupa kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau, mekanisme psikologi yang membantu seseorang atau sekelompok orang untuk meggapai prestasi tertentu sesuai dengan yang dikehendaki. Motivasi juga berhubungan dengan kepuasan seseorang dalam interaksinya terhadap orang lain yang berpengaruh terhadap dirinya.

Hal ini juga terlihat dalam penelitian Ardiana (2017) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di SMK kota Madiun secara cluster random sampling sebanyak 97 orang. Kemudian dikuatkan kembali dengan penelitian Wuryantina (2015) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan kinerja Adiarsa Gugus guru sekolah dasar di kecamatan dari Karawang Barat. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survey.

Dalam proses pembelajaran, guru membutuhkan kemampuan untuk mengelola proses belajar mengajar dengan lebih baik terutama untuk meningkatkan kreativitas dan minat belajar siswa terutama dalam menciptakan situasi dan keadaan belajar yang kondusif. Pelaksanaan tugas dan kerja guru memiliki korelasi dengan motivasi kerja. Motivasi kerja akan tergambar dalam pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran yang dikelola guru.

Sebagai gambaran profil guru yang motivasi kerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan panduan kurikulum yang diwajibkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan, dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan, rata-rata Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni memiliki motivasi kerja yang rendah. Rendahnya motivasi kerja guru juga

tergambar dari minimnya persiapan yang dilakukan oleh guru sebelum proses pembelajaran. Seharusnya sebelum mengajar guru harus memiliki perangkat pembelajaran. Perangkat pembelajaran yang harus dibuat tersebut terdiri dari; rincian minggu efektif, program tahunan pembelajaran, program pembelajaran semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan materi pembelajaran. Hal ini menyebabkan proses pembelajaran di kelas berjalan tidak terstruktur.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih dalam mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Supardi (2018) kata *performance* memberikan tiga arti yaitu: (1). Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau mobil yang sangat cepat. (2). Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3). Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya (Dahlan, Arafat, & Eddy, 2020).

Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

2. Budaya Organisasi

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi yaitu suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat secara kasat mata, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Sementara Hodge (1996) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah konstruksi dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang terlihat (*observable*) dan yang tidak terlihat (*unobservable*).

Lathans (2018) berpendapat bahwa norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi merupakan budaya organisasi Sehingga setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Scarpin (1995) juga berpendapat serupa, menurutnya budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan yang saling berinteraksi dengan struktur sistem sehingga menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

3. Motivasi Kerja

Menurut Beck (1990), motivasi berasal dari kata motif sering diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk mulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. McComick (1985:268) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sadiman (2016) berpendapat bahwa motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap

adanya tujuan. Selain itu, Koontz dan Wehrich (1997) menyatakan bahwa motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan bulan Desember 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pendidik di Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang, dengan total guru adalah 390 orang. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, maka ukuran sampel pada penelitian ini adalah 79,6 atau dibulatkan menjadi 80 orang sekitar 41% dari jumlah total guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan Analisis Koefisien Determinasi, Uji T (Parsial), Uji F (Simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hipotesis kesatu

Hipotesis yang akan diuji adalah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Hasil analisis statistik yang diperoleh seperti tabel berikut:

Tabel 1. Persamaan Regresi X1 Terhadap Y

| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|
| | B | Error Std. | Beta | | |
| 1 (Constant) | .889 | 6.156 | | .144 | .886 |

Menurut Siagian (2020), motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam

Coefficients

membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan Model

Coefficients

| | | | | | |
|-------------------|-------|------|------|--------|------|
| Budaya Organisasi | 1.004 | .051 | .935 | 19.675 | .000 |
|-------------------|-------|------|------|--------|------|

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesisnya, maka dicari terlebih dahulu nilai thitung dan tTabel. Adapun nilai thitung adalah 19,675, sedangkan tTabel dengan α 0,05 dan $n = 80$, pada uji satu pihak maka $dk = n - k - 1 = 80 - 2 = 78$ adalah 2,003. Ternyata diperoleh thitung lebih besar dari pada tTabel yaitu ($19,675 > 12,003$) dan nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang.

2. Hipotesis kedua

Hipotesis yang akan diuji adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Hasil analisis statistik yang diperoleh seperti Tabel berikut:

Tabel 2. Persamaan Regresi X2 Terhadap Y Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 19.039 | 6.413 | | 2.969 | .004 |
| Motivasi Guru | 1.178 | .073 | .907 | 16.071 | .000 |

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesisnya, maka dicari terlebih dahulu nilai thitung dan tTabel. Adapun nilai thitung adalah 16,071, sedangkan tTabel dengan α 0,05 dan $n = 80$, pada uji satu pihak maka $dk = n - k - 1 = 80 - 2 = 78$ adalah 2,003. Ternyata diperoleh thitung lebih besar dari pada tTabel yaitu ($16,071 > 2,003$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang.

3. Hipotesis ketiga

Hipotesis yang akan diuji adalah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Hasil analisis statistik yang diperoleh seperti Tabel berikut.

Tabel 3. Uji Ragam Regresi X1 dan X2 Terhadap Y ANOVA^a

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------|----------------|----|-------------|---------|------|
| 1. Model | 12520.42 | 2 | 6260.21 | 270.000 | .000 |
| Residual | 1275.180 | 77 | 16.432 | | |
| Total | 13795.600 | 79 | | | |

Sumber: Perhitungan SPSS Versi 26

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Guru, Budaya Organisasi

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan, terlebih dahulu ditentukan nilai Fhitung dan FTabel. Adapun Nilai F hitung dengan menggunakan program SPSS

diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.23. Dari Tabel di atas terlihat bahwa nilai Fhitung sebesar 270,010 sedangkan FTabel untuk $Df = n - k - 1 = 80 - 3 = 77$ adalah 4,016, dengan taraf signifikan (α) = 0,05. Dari hasil pengolahan yang dilakukan didapatkan $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $270,010 > 4,013$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dalam pengujian hipotesis

ternyata variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja mengajar guru sebesar 87,4% dan 12,6% ditentukan oleh variabel lainnya. Hipotesis ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Hasil regresi ganda diperoleh hasil $\hat{Y} = a + b_1X_1 = 0,889 + 1,004X_1$. Koefisien regresi X_1 memiliki tanda positif yang berarti perubahan positif pada budaya organisasi akan membuat perubahan positif pada kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Dengan demikian upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Rasyid (2015), kesimpulan dari penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMA di Kabupaten wonosobo. Kinerja guru SMA di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 20,2%. Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dilakukan juga oleh Sulistiya (2013) di SMP Agus Salim Semarang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61%.

Budaya organisasi dalam melaksanakan kepemimpinannya memfokuskan diri dalam rangka menjamin terlaksananya proses belajar mengajar sebagai inti kegiatan sekolah yang berorientasi pencapaian mutu pembelajaran. Pemimpin berupaya menemukan cara-cara baru baik yang dinilai lazim dilakukan maupun yang jarang ditemukan dengan orientasi proses belajar mengajar mencapai tujuan yang terbaik. Karena orientasi adalah pembelajaran terbaik maka guru diarahkan pada kesiapan kinerja mengajar yang juga baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Nanang Kosim (2020) namun setelah dianalisis melalui analisis histogram, menunjukkan bahwa nilai thitung berada disebelah kanan atau di area positif. Hal tersebut mengandung arti bahwa, apabila budaya organisasi yang ada di MA. se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin ditingkatkan, maka akan berdampak pula kepada peningkatan kinerja para guru.

Strategi budaya organisasi dalam peningkatan kinerja mengajar guru secara umum dapat melalui: 1) Kepala Sekolah selalu menumbuhkan komitmen seluruh guru agar memegang teguh semangat dan nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama; 2) Kepala Sekolah bersama seluruh guru terkait mengevaluasi sejauh mana keseluruhan komponen sistem sekolah agar dapat berjalan untuk kemajuan sekolah, dan 3) pengembangkan budaya sekolah sebagai implementasi dan pelembagaan yang mengarah pada kebiasaan bekerja di dalam dan di luar sekolah. Melalui penelitian ini maka upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui

budaya organisasi yang mengedepankan itikat untuk bekerja, membudayakan kegiatan bekerja dengan orientasi kegiatan langsung pada apa yang menjadi tugas pokok utama seorang guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam pengujian hipotesis ternyata variabel motivasi kerja guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 81,8% dan ditentukan oleh variabel lainnya. Hipotesis ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang sangat kuat antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Hasil regresi ganda diperoleh hasil $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 19,039 + 1,178X_2$. Koefisien regresi X_2 memiliki tanda positif yang berarti perubahan positif pada motivasi berprestasi guru akan membuat perubahan positif pada kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kalidoni

Kota Palembang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Rasyid (2015), kesimpulannya bahwa ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosobo. Penelitian terkait mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan juga oleh Anggia (2015) yang hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kota Malang sebesar 53%.

Dengan demikian upaya meningkatkan kinerja mengajar guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan cita-cita. Adanya cita-cita untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik melalui usaha yang tinggi. Usaha yang tinggi itu mungkin memerlukan keterlibatan seluruh aspek diri sehingga cita-cita tersebut tidak menjadi tetap cita-cita. Akan tetapi terimplementasi dalam kehidupan diri. Hal ini sesuai dengan penelitian Cahyana (2018) bahwa adanya kemauan untuk bekerja pada akhirnya akan berdampak pada hasil pekerjaan itu sendiri. Guru memiliki motivasi diri untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dari apa yang telah ia lakukan. Adanya cita-cita untuk dapat bekerja lebih baik pada masa berikutnya menjadikan ia bekerja dengan sungguh-sungguh, melibatkan seluruh kemampuannya untuk berbuat yang terbaik pada prestasi kerjanya. Sehingga pada akhirnya guru tersebut mewujudkan cita-citanya itu dalam bentuk kegiatan itu sendiri. Dengan demikian guru tersebut telah memiliki usaha untuk memperbaiki kinerjanya, terutama kinerjanya dalam mengajar. Kinerja mengajar yang ia lakukan akan memperoleh perbaikan dibandingkan pada masa sebelumnya.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Analisis data memperoleh hasil besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 90,8%. Demikian juga perolehan nilai signifikan 0,000, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. Pengolahan regresi diperoleh persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 0,827 + 0,648X_1 + 0,493X_2$. Variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) memiliki tanda positif berarti perubahan positif pada budaya organisasi dan motivasi kerja guru akan menghasilkan nilai positif pada kinerja mengajar guru. Mengajar dan belajar merupakan kegiatan guru karena tugas utama guru itu adalah mengajar dan belajar. Kinerja guru merupakan ukuran sejauh mana tugas guru itu dilaksanakan oleh guru tersebut. Guru yang menunjukkan kinerja mengajar yang baik berarti guru tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan baik, dan sebaliknya jika

kinerja guru kurang baik berarti guru tersebut belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Absah dan Lumbanraja (2014) hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan sebesar 59,5%. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Nainggolan dan Silalahi (2021) Budaya organisasi dijadikan suatu identitas tersendiri bagi setiap organisasi. Dari identitas tersebut menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Dalam bertindak dan berperilaku tentu saja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang telah dianut selama ini. Motivasi sangat diperlukan dalam bekerja terlebih dalam kerja sama seperti halnya yang dilakukan oleh para guru SMK. Kerjasama guru juga merupakan faktor penting untuk mengukur kinerja.

Sekolah merupakan sebuah sistem, artinya banyak variabel yang berada dalam lingkup sekolah tersebut ikut mempengaruhi kinerja mengajar guru. Dua di antara berbagai sistem tersebut adalah budaya organisasi dan motivasi kerja seperti yang ada dalam penelitian ini. Dengan adanya upaya meningkatkan dua variabel tersebut terbukti ikut mempengaruhi kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,874 artinya persentase budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 87,4%, dan 12,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,819 artinya persentase motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 81,9%, dan 18,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 0,908 artinya persentase budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar 90,8%, dan 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Absah, Y., & Lumbanraja, P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, 1(1).
- Ardiana Eka, T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).
- Beck, R. C. (1990). *Motivation Theories and Principle*. New Jersey: Prentice Hall.
- Cahyana, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Budaya Sekolah dan Diklat terhadap Kinerja. *Journal of Education Research*, 1(3), 218–225.
- Danim, S. (2017). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Fattah, H. (2019). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (3 ed.). Palembang: Elmatara.
- Fitria, H. (2018). Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific Technology Research*, 22(1).
- Handayani, & Rasyid. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Jones, G. R. (2020). *Organizational, Design and Change*. New Jersey: Upple Saddle River, Pearson Education Inc.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1997). *Management* (9 ed.). New York: McGraw-Hill International.
- Kosim, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *Studia Manageria*, 2(1). <https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v2i1.4163>
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *DAWUH: Islamic Communication Journal*, 1(2), 76–81. Diambil dari <https://siducat.org/index.php/dawuh/article/view/138>
- Marmoah, S. (2018). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Teori dan Praktek*. Deepublish.
- Maryati, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2021). Management for Improving the Quality of Student Learning in Primary Schools. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(3), 257–265. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i3.113>
- Nainggolan, M. F., & Silalahi, T. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Se-Kecamatan Aramo- Nisel. *Jurnal Mutiara...*, 6, 38–47. Diambil dari <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMT/article/view/1936%0Ahttp://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMT/article/download/1936/1407>
- Sadiman, A. W. (2016). *Media Pendidikan; Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Supardi. (2018). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wuryantina, I. (2015). Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang Barat. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(2). <https://doi.org/10.21009/jpd.062.06>



El-Nizami : Jurnal Manajemen Pendidikan
<https://jurnal.naskahaceh.co.id/index.php/el-Nizami/>
Vol. 1 No. 1 March - August 2024
