

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nabila Ariani^{1)*}, Sumarni²⁾, Hendriyaldi³⁾

Menejemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi^{1,2,3)}

Email koresponden : naabilarn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu 30 orang guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Pengujian hipotesis menggunakan alat analisis SmartPLS dengan menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini membuktikan organisasi dengan budaya yang kuat akan meningkatkan kualitas kinerja guru, dan semakin diperkuat dengan pemberian motivasi sehingga kinerja guru akan semakin maksimal. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini yaitu agar kepala sekolah dapat selalu memberikan motivasi kepada guru, seperti memberikan apresiasi dan penghargaan kepada guru berprestasi agar guru dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Disarankan kepada guru agar dapat memberika ide-ide baru dan berinovasi terkait budaya sekolah dengan tetap memperhatikan budaya lama yang diharapkan hal ini dapat memperkaya budaya sekolah.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Budaya Organisasi, Motivasi

Abstract

This research aims to see the influence of organizational culture on teacher performance with motivation as an intervening variable at SMP Negeri 21 East Tanjung Jabung. This research uses descriptive quantitative methods with data collection techniques using questionnaires. The population and sample in this study were 30 teachers at SMP Negeri 21 East Tanjung Jabung. Hypothesis testing uses the SmartPLS analysis tool using the Structural Equation Modeling (SEM) technique. The results of this research show that organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance, organizational culture has a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on teacher performance, organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance with motivation as an intervening variable. This proves that an organization with a strong culture will improve the quality of teacher performance, and is further strengthened by providing motivation so that teacher performance will be maximized. Suggestions that can be given from this research are that school principals can always provide motivation to teachers, such as giving appreciation and appreciation to outstanding teachers so that teachers can achieve maximum work results. It is recommended that teachers be able to provide new ideas and innovate regarding school culture while still paying attention to old culture. It is hoped that this can enrich school culture.

Keywords: Teacher Performance, Organizational Culture, Motivation

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor penting yang akan menggerakkan suatu organisasi, dengan begitu sumber daya manusia patut dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan. Organisasi yang memiliki fasilitas pendukung yang canggih haruslah diikuti dengan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas untuk dapat mencapai visi dan misinya. Organisasi yang efektif dan efisien memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara konsisten dan memastikan kompetensi dan potensi yang dimiliki dapat bermanfaat untuk mendukung dan mencapai tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono & Rahajeng (2022) Kinerja karyawan merupakan jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai suatu tujuan dalam periode. Selain itu, kinerja karyawan juga merupakan jumlah pekerjaan yang dikerjakan karyawan telah sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan. Kaitannya dengan kinerja guru Napis & Noor (2021) menyebutkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Kinerja dapat dikatakan memuaskan dan baik apabila dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Guru merupakan seorang tenaga profesional dalam bidang Pendidikan yang tugasnya membimbing, mengajar, melatih, mendidik, mengarahkan, menilai, mengevaluasi, dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Selain memberikan ilmu formal, tugas guru juga membentuk karakter dan moral, juga mengajarkan nilai-nilai agama serta budaya.

Dalam bidang pendidikan juga tidak terlepas dari budaya begitupun di sebuah organisasi. Menurut Sugiyono & Rahajeng (2022) Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi dan ditanamkan dalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memikirkan, memahami, dan merasakan masalah yang terkait. Hendra Wahyudin (2022) menyatakan budaya organisasi yaitu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan kewajiban serta berprilaku pada suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing yang nantinya akan menjadi karakteristik dari organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi faktor penting karena diperlukan untuk mengatur sumber daya manusia dan keberlangsungan dalam berjalannya organisasi kedepannya. (Haqq, 2020).

Budaya organisasi yang diterapkan pada SMPN 21 Tanjung Jabung Timur yaitu mengajar dengan hati dan empati serta rasa ikhlas dan prinsip memanusiakan manusia yang mana artinya guru harus sadar dan ingat bahwa peserta didik juga merupakan makhluk hidup yang patut dihargai. Prinsip ini juga diterapkan kepada seluruh karyawan baik itu guru maupun staff. SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur juga menerapkan budaya membaca asmaul husna dipagi hari sebelum belajar, sedangkan bagi siswa non muslim akan berdoa menurut agama dan kepercayaan masing-masing. Namun budaya ini sempat terhenti pada tahun 2020 tepatnya saat masa pandemi covid dikarenakan pada saat itu pemerintah menerapkan sistem daring atau belajar online dan diganti dengan berdoa mandiri sesuai dengan agama yang dianut.

Selain melalui budaya organisasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) dalam (Arifin & Nurcaya, 2018) sebagai dorongan bagi individu untuk memberikan kontribusi secara maksimal, yang mana artinya apabila tujuan organisasi tercapai maka tercapai pula tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi bisa timbul dari faktor internal yaitu dorongan dari diri

sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik maupun faktor eksternal yaitu dari lingkungan dan orang sekitar. Motivasi menjadi salah satu komponen yang sangat penting di dalam organisasi, yang berarti bahwa setiap karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi secara kuat akan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Motivasi yang rendah akan membuat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan tertunda (Agustin, 2020). Seorang karyawan membutuhkan motivasi guna mendorong dirinya untuk mencapai suatu hasil yang baik, dengan demikian motivasi menjadi faktor penting dan harus dimiliki oleh anggota organisasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Guru memiliki peran penting bagi dunia pendidikan, karena mereka memiliki peran dan fungsi dalam menjamin keberhasilan pendidikan. Dalam dunia Pendidikan diperlukan guru untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Menurut Supriadi (2013) Kinerja guru merupakan kondisi dimana guru menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan tanggung jawabnya di serta tindakan yang ditunjukkan oleh guru saat melakukan aktivitas pembelajaran. Muspawi (2021) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan keadaan yang menunjukkan bagaimana seorang guru menjalankan tanggung jawabnya di sekolah selama aktivitas pembelajaran. Kinerja guru dapat mendorong dan mempengaruhi siswa agar tujuan pembelajaran tercapai dan berjalan sesuai dengan harapan.

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa kinerja guru adalah capaian kerja diperoleh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam hal ini dapat berupa proses belajar mengajar, juga pencapaian dalam hal kualitas maupun kuantitas. Kinerja tidak selalu bersifat baik, bisa juga bersifat buruk. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk melihat apakah karyawan tersebut mengalami kenaikan atau penurunan kinerja. Tidak ada ketentuan untuk periode evaluasi, itu kembali kepada kebijakan perusahaan. Evaluasi ini juga bermanfaat bagi karyawan agar mereka tahu kinerjanya menurut perusahaan, sehingga kedepannya mereka bisa mengintrospeksi diri untuk lebih baik lagi.

Budaya Organisasi

Robbins (2006) menyatakan budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dipegang serta dilakukan oleh anggota organisasi, yang membuat organisasi tersebut unik atau berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang didefinisikan oleh Ivancevich (2007: 44) yaitu suatu pola asumsi dasar yang dibuat, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok ketika belajar menghadapi masalah, lalu diajarkan kepada anggota baru dengan cara yang tepat untuk melihat dan berfikir tentang masalah yang dihadapi.

Reza (2020) mendefinisikan budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipegang oleh semua anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya dengan cara yang baik untuk memikirkan, merasakan dan memahami terhadap masalah-masalah yang ada, sehingga dapat menjadi sebuah aturan dalam organisasi tersebut.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwasannya budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma dalam sebuah organisasi yang mana akan menjadi ciri khas organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang diterapkan secara tegas dan kuat dapat membentuk karakter anggota organisasi dan juga menjadi pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja anggota organisasi tersebut.

Motivasi

Fahmi (2016) mendefinisikan motivasi adalah usaha mendorong seseorang untuk mencapai apa yang sedsag ditargetkannya. Untuk memotivasi karyawan, atasan harus mengerti dan mengetahui bentuk motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Siagian

(2002:89) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk dapat memberikan kontribusi secara maksimal demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat diartikan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi tersebut.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi yaitu suatu dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Motivasi dapat menentukan prestasi yang akan diraih oleh seseorang. Melalui motivasi seorang karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan.

Pemimpin pada suatu organisasi memiliki peran yang besar dalam menumbuhkan dan membangun semangat kerja para karyawan melalui pemberian motivasi kerja. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya. Keinginan untuk dipuji dan mendapat pujian serta pengakuan menjadi salah satu contoh motivasi.

H1 : Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H2 : Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

H3: Diduga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H4 : Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi riset ini adalah guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur, sampel yang digunakan berjumlah 30 orang guru. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket skala likert yang nantinya akan diberi point berupa; Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5) yang kemudian disebar kepada seluruh responden. Teknik pengujian menggunakan analisis outer model berupa *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, analisis inner model berupa Uji R-Square dan Uji Hipotesis dengan *Bootstrapping* dengan menggunakan *Software SmartPLS 4.0*.

Tabel 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	No. Item
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan. (Sedarmayanti, 2016)	Kualitas	Menyusun rencana pembelajaran Sesuai target	1-2
		Kuantitas	Keakurasian Ketelitian	3-4
		Keandalan	Keterampilan Bertanggung jawab	5-6
		Kehadiran	Datang tepat waktu Sesuai dengan jadwal	7-8
		Kemampuan Bekerja Sama	Mampu bekerjasama Menghargai rekan kerja	9-10
Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi adalah suatu sistim nilai yang dilakukan dan yang dipegang oleh anggota	Inovatif	Memberi ide baru Kesempatan berinovasi	1-2
		Perhatian terhadap detail	Menyelesaikan permasalahan secara detail Memperhatikan hal-hal secara detail	3-4

	organisasi, sehingga hal yang demikian bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Robbins (2006)	Berorientasi pada hasil	Hasil yang optimal Meningkatkan keefektifan	5-6
		Berorientasi pada individu	Memperhatikan kepentingan pegawai Memberikan motivasi	7-8
		Agresif	Bekerja giat Menyukai tantangan	9-10
		Stabilisasi	Menjaga kesehatan Menjaga kualitas	11-12
Motivasi (Z)	Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Fahmi (2016)	Kebutuhan Fisik	Menyediakan fasilitas mengajar Jam istirahat cukup	1-2
		Kebutuhan Rasa Aman	Memberikan perhatian Hubungan kerja baik	3-4
		Kebutuhan Sosial	Menjalin keakraban Berkomunikasi dengan baik	5-6
		Kebutuhan Akan Penghargaan	Memberi pujian Memberipenghargaan	7-8
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	Mengembangkan kemampuan Menerima saran dan kritik	9-10

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *partial least square* menggunakan dua langkah yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model structural (Hair et al., 2019).

Analisis Outer Model

Terdapat kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS 4 untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, dan *Composite Reliability*. *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software SmartPLS 4*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur.

Berikut ini merupakan tabel *outer loading* hasil kalkulasi algoritma untuk *outer model*:

Tabel 2 Outer Model

Variabel	Dimenasi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Y.1	0,767	Valid
		Y.2	0,742	Valid
	Kuantitas	Y.3	0,725	Valid
		Y.4	0,709	Valid
	Keandalan	Y.5	0,748	Valid
		Y.6	0,742	Valid
	Kehadiran	Y.7	0,759	Valid
		Y.8	0,780	Valid
	Kemampuan Bekerjasama	Y.9	0,786	Valid
		Y.10	0,770	Valid
	Inovatif	X.1	0,778	Valid

Budaya Organisasi		X.2	0,781	Valid
	tian Terhadap Detail	X.3	0,741	Valid
		X.4	0,722	Valid
	rientasi Pada Hasil	X.5	0,738	Valid
		X.6	0,753	Valid
	orientasi Pada Individu	X.7	0,707	Valid
		X.8	0,747	Valid
	Agresif	X.9	0,733	Valid
		X.10	0,834	Valid
	Stabilisasi	X.11	0,802	Valid
X.12		0,787	Valid	
Motivasi	Kebutuhan Fisik	Z.1	0,804	Valid
		Z.2	0,766	Valid
	utuhan Rasa Aman	Z.3	0,760	Valid
		Z.4	0,816	Valid
	Kebutuhan Sosial	Z.5	0,783	Valid
		Z.6	0,827	Valid
	ebutuhan Akan Penghargaan	Z.7	0,879	Valid
		Z.8	0,756	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Z.9	0,793	Valid
		Z.10	0,741	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas menampilkan nilai outer loading yang menunjukkan bahwa setiap item dianggap valid karena nilai masing-masing lebih besar dari 0,70. Selanjutnya ,penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa indikator dinyatakan valid atau layak untuk digunakan.

Sementara reliabilitas dapat dilihat dari *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dimana dinyatakan konstruk reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Aplha* diatas 0,70.

Tabel 3 Cronbach alpha dan composite reability

Variabel Penelitian	<i>Composite reability</i>	<i>Cronbach alpha</i>
Kinerja Guru (Y)	0,929	0,915
Budaya Organisasi (X)	0,943	0,934
Motivasi (Z)	0,944	0,944

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai composite reability dan Cronbach alpha masing-masing variabel memenuhi syarat yaitu mencapai nilai 0,7. Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing variabel memiliki nilai composite reability dan Cronbach alpha diatas 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

Analisis Innner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi, dan *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen, *uji-t* serta signifikansi dari koefisiensi parameter jalur struktural. *R-Square* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya dimana jika nilai *R-Square* sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dengan model structural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel

endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,66 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,32 maka termasuk dalam kategori lemah.

Tabel 4 Nilai R-Square

Tabel 4 Nilai R-Square Variabel	R-Square
Kinerja Guru (Y)	0,856
Motivasi (Z)	0,627

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Tabel 4 menunjukkan hasil untuk nilai r-square kinerja guru sebesar 0,856 atau 85,6% dijelaskan oleh budaya organisasi, hal ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori baik dan sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Kemudian variabel motivasi sebesar 0,627 atau 62,7% dijelaskan oleh budaya organisasi, hal ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi termasuk kategori baik dan sisanya sebesar 37,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Semakin besar nilai R-Square menunjukkan semakin besar variabel independent tersebut dapat dijelaskan variabel dependen, dengan demikian semakin baik persamaan strukturalnya

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai *output result for inner weight* dari hasil pengujian dengan menggunakan PLS metode *bootstrapping* yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Uji Hipotesis Bootsrtapping

Matriks	Original sample (O)	Sample mean (M)	ndart deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi (X) → Kinerja Guru (Y)	0,462	0,477	0,118	3,923	0,000
Budaya Organisasi (X) → Motivasi (Z)	0,792	0,804	0,061	12,985	0,000
Motivasi (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,516	0,504	0,122	4,219	0,000

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan data yang diolah oleh SmartPLS, simulasi digunakan untuk melakukan uji statistik dari setiap hubungan dengan menggunakan metode *bootstrap*. Hasil menunjukkan nilai original sample tidak ada hasil negatif, hal ini menunjukkan bahwa variable budyya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dan motivasi, dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai p value budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Uji Hipotesis *Specific Indirect effect*

Matriks	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi (X) → Motivasi (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,408	0,403	0,096	4,241	0,000

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Hasil uji hipotesis *specific indirect effect* menunjukkan nilai positif sebesar 0,408 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai t statistik >1,94 yaitu sebesar 4,241 dan nilai p value

< 0,05 yaitu sebesar 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.\

Berdasarkan tabel 5 dan 6 diatas diketahui hipotesis pertama diperoleh koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,462 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p value yang membentuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 3,923 dengan demikian sesuai dengan rule of thumb yang mana p-value <0,05 dan t-statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini didukung Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryadi & Wahyudi (2020), Syahputra (2022), dan Reza (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian hipotesis kedua diperoleh bahwa koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,782 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p value yang membentuk pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 12,985 dengan demikian sesuai dengan rule of thumb yang mana p-value <0,05 dan t-statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan motivasi. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) dan Syahputra (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Selanjutnya hipotesis ketiga diperoleh bahwa koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,516 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p value yang membentuk pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 4,219 dengan demikian sesuai dengan rule of thumb yang mana p-value <0,05 dan t-statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono & Rahajeng (2022), Moulina dan Dewi (2022), dan Elazhari, K. Tampubolon, dan B. Barham (2022) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki

kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Terakhir hipotesis keempat diperoleh bahwa koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,516 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p value yang membentuk pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 4,219 dengan demikian sesuai dengan rule of thumb yang mana p-value <0,05 dan t-statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Ayyubi & Sholahuddin (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur, yang dapat diartikan semakin baik dan kuat penerapan budaya organisasi akan meningkatkan kualitas kinerja guru.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik mampu menjadi pendorong atau motivasi bagi guru yang ada di sekolah untuk menjalankan tugas secara maksimal, sehingga dapat tercapai pula kinerja yang baik.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah membuat guru lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara maksimal.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Artinya organisasi dengan budaya yang kuat akan meningkatkan kualitas kinerja guru, dan semakin diperkuat dengan pemberian motivasi sehingga kinerja guru akan semakin maksimal.

Saran

Pada variabel kinerja guru disarankan agar guru dapat datang ke sekolah lebih awal dengan cara membuat daftar piket dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pada variabel budaya organisasi disarankan agar guru dapat memberikan ide- ide baru dan berinovasi dengan tetap memperhatikan budaya lama dengan tujuan memperkaya budaya sekolah.

Pada variabel motivasi disarankan untuk kepala sekolah agar selalu memberikan perhatian kepada guru dan guru agar dapat memiliki hubungan kerja yang berjalan baik dengan sesama rekan guru.

Bagi peneliti disarankan untuk membaca dan mencari referensi lain lebih banyak lagi

sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik dan dapat menambah ilmu pengetahuan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Al-Ayyubi, & Sholahuddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Kerta Rajasa Raya sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 265–272.
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i1.308>
- Haqq, N. (2020). Najmy Haqq - Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Bisma - Bisnis Manajemen*, 9(1), 68. <https://doi.org/Bisnis dan Manajemen>
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.BPRS Cilegon. *Gemilang : NisJurnal Manajemen Dan Startegi Bis*, 1(1), 15–21.
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 23–32. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Moulina, D. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(3), 181–184. <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i3.303>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Napis, A. D., & Noor, N. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SDN 04 Durikosambicengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2255–2262.
- Reza, V., Snapp, P., Dalam, E., Di, I. M. A., Socialization, A., Cadger, O. F., To, M., Cadger, S., Proqrampadang, R., Hukum, F., Hatta, U. B. U. B., Sipil, F. T., Hatta, U. B. U. B., Danilo Gomes de Arruda, Bustamam, N., Suryani, S., Nasution, M. S., Prayitno, B., Rois, I., ... Rezekiana, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48.
- Sedarmayanti, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Syahputra, G. F. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang UMKM Samudera Keset Di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan*.