

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU SMK BAKTI KENCANA CIMAHI

Fiqri Rianto¹, R.M Juddy Prabowo²

^{1,2} Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Jenderal Achmad Yani

E-Mail: fiqirianto_20s011@mn.unjani.ac.id, yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture and work motivation variables, both simultaneously and partially, on teacher performance variables at SMK Bakti Kencana Cimahi. This research uses a quantitative approach to describe whether or not there is an influence of organizational culture variables (X1) and work motivation (X2) on teacher performance (Y). This research uses primary data through questionnaires distributed to 37 respondents. The respondents in this research were teachers at Bakti Kencana Cimahi Vocational School. This research uses quantitative descriptive and quantitative associative analysis methods using the coefficient of determination and multiple regression analysis. The data obtained was then processed using the SPSS 26.0 application. The results of the research show that the organizational culture at SMK Bakti Kencana Cimahi is included in the criteria Enough, with maximum criteria very strong. Work motivation is included in the criteria Enough with maximum criteria very high. Teacher performance is within the criteria Enough with maximum criteria Very good. The results of subsequent research show that organizational culture and work motivation simultaneously influence teacher performance variables. Apart from that, organizational culture has a positive influence on teacher performance, as well as work motivation.

Keywords : Organizational Culture, Work Motivation And Performance

1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia pun tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan memiliki prestasi yang baik untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan sebuah organisasi, karena pada dasarnya setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan baik.

Pendidikan di Indonesia merupakan aspek yang masih dihadapkan pada sejumlah tantangan yang mempengaruhi kualitasnya secara keseluruhan. Salah satu permasalahan utama adalah adanya kesenjangan akses dan kualitas pendidikan antar wilayah yang terus memperburuk keadaan pendidikan di negara ini. Distribusi guru yang tidak merata juga cukup menjadi masalah yang serius, dengan beberapa daerah mengalami kekurangan tenaga pendidik sementara daerah lain mungkin memiliki kelebihan. Selain itu, tingginya angka lulusan dengan kualitas yang rendah juga menjadi kekhawatiran, mengingat pentingnya SDM berkualitas dalam menghadapi tantangan global (Kompas.id, 2023). Menurut Janah (2019), kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Ini menekankan bahwa bagaimana seorang guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan suatu lembaga. Dengan kata lain, kinerja guru yang baik berkontribusi secara besar dalam kesuksesan lembaga pendidikan dalam memenuhi misinya.

SMK Kesehatan Bhakti Kencana Cimahi adalah Sekolah menengah kejuruan kesehatan dibawah naungan Yayasan Adhi Guna Kencana Bandung yang perkembangannya dari awal berdiri pada tahun 2004 sangat maju pesat, dengan didukung sumber daya manusia kesehatan yang handal dan berkualitas juga ilmu pengetahuan dan teknologi diberbagai bidang kesehatan dan dukungan - dukungan dari berbagai instansi yang tidak hanya berorientasi pada bidang kesehatan.

Dalam rencana untuk mewujudkan tujuan organisasi, SMK Bakti Kencana membuat sejumlah peraturan yang dibuat untuk meningkatkan, melaksanakan dan meningkatkan kualitasnya agar dapat menghasilkan kinerja guru yang optimal. Namun pada kenyataannya hal tersebut tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kualitas kinerja guru mengalami penurunan. Berdasarkan hasil pra survei pada sekolah Bakti Kencana Cimahi didapatkan informasi mengenai penilaian kinerja guru selama periode Januari 2024 – Juni 2024 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.
Data Penilaian Kinerja Guru SMK Bakti Kencana Cimahi
Periode Januari 2024 - Juni 2024.

NILAI	KATEGORI	JUMLAH GURU (ORANG)	PERSENTASE (%)
51-100	Sangat Baik	5	13,16
61-80	Baik	8	23,68
41-60	Cukup	12	31,58
21-40	Kurang	7	18,42
<20	Sangat Kurang	5	13,16
TOTAL		37	100

Sumber : Data Penilaian Kinerja Guru SMK Bakti Kencana Cimahi, 2024.

Dalam tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagian guru SMK Bakti Kencana Cimahi masih tergolong kurang baik. Dari tabel di atas, lebih dari 60% guru memiliki kinerja yang tidak diharapkan oleh pimpinan langsung atau kepala sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dan keterangan dari kepala staf dan kepala kurikulum dikatakan bahwa sekolah menginginkan kinerja yang baik bahkan sangat baik dari seorang guru, sehingga penting bagi sekolah agar guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Adapun budaya organisasi di SMK Bakti Kencana Cimahi memiliki karakteristik yang membedakannya dari instansi lain ialah budaya organisasi yang sangat kuat, terutama dalam hal disiplin. Budaya organisasi ini tercermin dalam penerapan nilai-nilai seperti 5S (Senyum, Sapa, Salam, Sopan, Santun) dan 7K (Ketertiban, Keindahan, Kebersihan, Keamanan, Kekeluargaan, Kedamaian, dan Kedisiplinan). Nilai-nilai ini menjadi ciri khas yang melekat pada SMK Bakti Kencana Cimahi, dan sekolah mengatur penerapannya melalui peraturan atau tata tertib yang harus dipatuhi oleh semua guru.

Berdasarkan hasil pra survei bahwa budaya organisasi yang dianut oleh SMK Bakti Kencana Cimahi ini belum dapat diikuti oleh semua guru seperti menerapkan budaya 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun). Beberapa guru hanya menerapkan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun) ketika berhadapan dengan kepala sekolah atau sesama rekan guru yang mereka anggap harus dihormati. Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Bakti Kencana Cimahi, budaya organisasi tersebut telah disosialisasikan dengan sangat baik kepada seluruh guru. tetapi tetap saja masih ada beberapa guru yang tidak mengimplementasikan budaya organisasi yang telah dibentuk tersebut.

Selain budaya organisasi, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja kerja yaitu motivasi kerja. Menurut Jufrizen (2021) motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga seseorang tersebut dapat mencapai tujuan organisasinya

Menurut Septiady (2022) tingkat absensi yang tinggi menunjukkan motivasi kerja yang rendah, sebaliknya jika tingkat absensi rendah maka motivasi kerja tinggi dan akan berpengaruh pada kinerja. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekola SMK Bakti Kencana Cimahi, diketahui bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para guru masih kurang baik. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya angka ketidakhadiran para guru di setiap bulannya. Jumlah ketidakhadiran guru pada SMK Bakti Kencana Cimahi yang didapatkan oleh peneliti disajikan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2.
Data Keterlambatan, Cepat pulang Dan Ketidakhadiran
Guru SMK Bakti Kencana Cimahi Pada Periode Januari 2024 - Juni 2024.

BULAN	KETERLAMBATAN	CEPAT PULANG	TANPA KETERANGAN
Januari	9	9	8
Februari	7	18	15
Maret	8	12	17
April	10	13	9
Mei	12	9	13
Juni	14	11	12
TOTAL	60	72	74
	206		

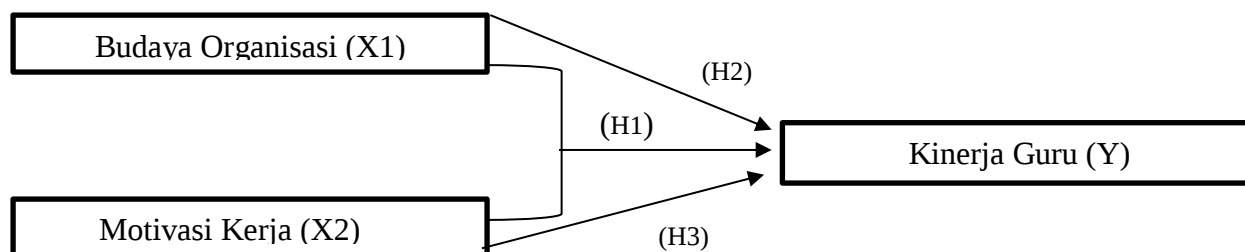
Sumber : Arsip Bagian Tata Usaha SMK Bakti Kencana Cimahi 2024.

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa angka keterlambatan, cepat pulang dan tanpa keterangan masih relatif tinggi. hal ini merupakan salah satu faktor kurangnya motivasi yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar. Dengan beberapa guru yang tidak hadir akan menjadi penghambat kelangsungan proses pembelajaran pada siswa SMK Bakti Kencana Cimahi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi, maka fokus tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap budaya oragnisasi pada SMK Bakti Kencana Cimahi.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru pada SMK Bakti Kencana Cimahi.
3. Untuk mengetahui kinerja guru pada SMK Bakti Kencana Cimahi menurut persepsi Kepala Sekolah.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Bakti Kencana Cimahi baik secara simultan maupun parsial.

Untuk memperjelas mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bakti Kencana Cimahi.

Hipotesis penelitian dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Dalam penelitian ini, digunakan tiga variabel penelitian untuk diketahui hubungannya, meliputi dua variabel independen yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru di SMK Bakti Kencana Cimahi yang berjumlah 37 orang. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan *semantic differential* dan teknik pengujian alat ukur menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Dalam menyelesaikan masalah ke-1, ke-2 dan ke-3. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan menghitung rata-rata skor dari setiap jawaban responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria untuk melakukan analisis deskriptif sebagai berikut:

Tabel 3.
Kriteria Sikap Responden Mengenai Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru

INTERVAL	BUDAYA ORGANISASI	MOTIVASI KERJA	KINERJA GURU
1,00 – 1,80	Sangat Lemah	Sangat Rendah	Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Lemah	Rendah	Buruk
2,61 – 3,40	Cukup	Cukup	Cukup
3,41 – 4,20	Kuat	Tinggi	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Berikutnya dalam penyelesaian masalah yang ke 4, penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif yang perhitungannya menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Berikut ini merupakan pedoman untuk menginterpretasikan koefisien determinasi :

Tabel 4.
Kriteria Pengaruh Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	KETERANGAN
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Fitrianingsih & Budiansyah, (2019)

2.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang sudah di olah kembali :

Tabel 5.
Rekapitulasi Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

PERNYATAAN	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KETERANGAN
BO1	0,469	0,312	Valid
BO2	0,621		Valid
BO3	0,570		Valid
BO4	0,776		Valid
BO5	0,633		Valid
BO6	0,374		Valid
BO7	0,660		Valid
BO8	0,595		Valid

Sumber : Hasil output SPSS, diolah kembali 2024.

Tabel 6.
Rekapitulasi Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

PERNYATAAN	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KETERANGAN
M1	0,720	0,312	Valid
M2	0,835		Valid
M3	0,731		Valid
M4	0,711		Valid

Sumber : Hasil output SPSS, diolah kembali 2024

Tabel 7.
Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

PERNYATAAN	NILAI R HITUNG	NILAI R TABEL	KETERANGAN
KK1	0,573	0,312	Valid
KK2	0,687		Valid
KK3	0,439		Valid
KK4	0,519		Valid
KK5	0,520		Valid
KK6	0,483		Valid

Sumber : Hasil output SPSS, diolah kembali 2024.

Setelah melakukan uji validitas pada setiap variabel menunjukkan semua instrumen variabel X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan valid karena berhasil memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu (0,312).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang sudah diolah kembali :

Tabel 8.
Hasil Uji Reliabilitas

NAMA VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
Budaya Organisasi (X_1)	0,753	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,739	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	0,648	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS, diolah kembali 2024.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan kuesioner berhasil mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif

Setelah melakukan perhitungan atas tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi (X_1) dengan tujuh sub variabel dan terdapat delapan pernyataan, maka didapat hasil total rata-rata mengenai tanggapan responden terhadap variabel X_1 yakni:

Tabel 9.
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi Guru SMK Bakti Kencana Cimahi.

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi Dengan Sub Variabel Inovasi dan Pengambilan Resiko	3,03	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi Dengan Sub Variabel Memperhatikan Detail	3,17	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi Dengan Sub Variabel Orientasi Pada Hasil	2,97	Cukup

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi Dengan Sub Variabel Orientasi Pada Orang	3,04	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi Dengan Sub Variabel Orientasi Pada Tim	3,27	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi Dengan Sub Variabel Keagresifan	3,34	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi Dengan Sub Variabel Stabilitas	3,45	Sesuai
TOTAL SKOR RATA-RATA (3,03+3,17+2,97+3,04+3,27+3,34+3,45)/7=3,18		
KRITERIA = CUKUP		

Berdasarkan Tabel 9. Setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel budaya organisasi pada guru SMK Bakti Kencana Cimahi, secara keseluruhan budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 3,18 dan masuk ke dalam kriteria **cukup** dari kriteria maksimal **sangat kuat**, dengan sub variabel terendah adalah tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel budaya organisasi dengan sub variabel orientasi pada hasil dan sub variabel tertinggi adalah tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel budaya organisasi dengan sub variabel stabilitas.

Berikutnya merupakan hasil perhitungan atas tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja (X2) dengan empat sub variabel dan terdapat empat pernyataan, maka didapat hasil total rata-rata mengenai tanggapan responden terhadap variabel X2 yakni:

Tabel 10.

Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Guru SMK Bakti Kencana Cimahi.

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Dengan Sub Variabel Tanggung Jawab Di Tempat Kerja	2,94	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Dengan Sub Variabel Prestasi Yang Dicapainya	2,99	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Dengan Sub Variabel Pengembangan Diri	3,14	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja Dengan Sub Variabel Kemandirian Dalam Bertindak	3,04	Cukup
TOTAL SKOR RATA-RATA (2,94+2,99+3,14+3,04)/4=3,02		
KRITERIA = CUKUP		

Berdasarkan Tabel 10. Setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel motivasi kerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi, secara keseluruhan motivasi kerja memiliki nilai rata-rata 3,02 dan masuk ke dalam kriteria **cukup** dari kriteria maksimal **sangat tinggi**, dengan sub variabel terendah adalah tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dengan sub variabel tanggung jawab di tempat kerja dan sub variabel tertinggi adalah tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dengan sub variabel pengembangan diri.

Berikutnya merupakan hasil perhitungan atas tanggapan responden mengenai variabel kinerja guru (Y) dengan lima sub variabel dan terdapat enam pernyataan, maka didapat hasil total rata-rata mengenai tanggapan responden terhadap variabel (Y) yakni:

Tabel 11.

Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Guru SMK Bakti Kencana Cimahi.

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Kerja Dengan Sub Variabel Kualitas Kerja	2,71	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Kerja Dengan Sub Variabel Kualitas Kecepatan/Ketepatan Kerja	2,95	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Kerja Dengan Sub Variabel Inisiatif Dalam Kerja	3,23	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Kerja Dengan Sub Variabel Kemampuan Kerja	3,31	Cukup
Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Kerja Dengan Sub Variabel Komunikasi	2,64	Cukup
TOTAL SKOR RATA-RATA (2,71+2,95+3,23+3,31+2,64)/5=2,96		
KRITERIA = CUKUP		

Berdasarkan Tabel 11. Setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kinerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi, secara keseluruhan kinerja guru memiliki nilai rata-rata 2,96 dan masuk ke dalam kriteria **cukup** dari kriteria maksimal **sangat baik**, dengan sub variabel terendah adalah tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kinerja guru dengan sub variabel komunikasi dan sub variabel tertinggi adalah tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kinerja kerja dengan sub variabel kemampuan kerja.

3.2 Analisis Asosiatif

Untuk menjawab indentifikasi masalah yang ke 4, analisis data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y baik secara simultan maupun parsial dengan koefisien determinasi dan analisis regresi berganda dimana uji ini harus memetui syarat uji asumsi klasi terlebih dahulu.

A. Uji Normalitas

Tabel 12.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23.8918919
	Std. Deviation	2.16711518
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.126
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109 ^c

a. *Test Distribution Is Normal.*

b. *Calculated From Data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05, yakni 0,109 > 0,05 ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 13.
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
(Constant)	6.161	2.600		2.370	.024		
Budaya Organisasi	.077	.093	.094	.835	.410	.737	1.357
Motivasi Kerja	.945	.137	.774	6.883	.000	.737	1.357

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan nilai VIF dan data yang disajikan pada tabel, terlihat tidak terdapat bukti adanya multikolinearitas antar variabel independen. Data yang disajikan bebas dari gejala multikolinearitas karena nilai VIF maksimum yang diperbolehkan adalah 10. Terlihat dari data tersebut, multikolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10.

C. Uji Heterokedastisitas

Tabel 14.
Hasil Uji Heterokeddastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.860	1.673		1.112	.274
	Budaya Organisasi	-.115	.088	-.253	-1.297	.203
	Motivasi Kerja	.035	.060	.115	.588	.560

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan nilai sig dan data yang disajikan di dalam tabel, hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan uji glesjer menunjukkan kedua variabel memiliki nilai sig > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa di dalam model tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh budaya organisasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 15.
Kriteria Pengaruh Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.664	1.51946

a. *Predictors:* (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

b. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi maka diperoleh hasil nilai *R-square* sebesar 0,683 atau 68,3%. Nilai tersebut menunjukan bahwa budaya organisasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 68,3% termasuk dalam kriteria **pengaruh tinggi atau kuat** berdasarkan pedoman pada tabel 4. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 68,3\% = 31,7\%$ merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 16.
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.161	2.600			2.370	.024
	Budaya Organisasi	.077	.093	.094		4.835	.003
	Motivasi Kerja	.945	.137	.774		6.883	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber : Hasil Output SPSS

Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \varepsilon$$

$$= 6,161 + 0,945X_1 + 0,077X_2$$

- Koefisien regresi dari variabel budaya organisasi bernilai positif sebesar 0,077. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja guru. Berdasarkan pedoman pada tabel 4, budaya organisasi memengaruhi kinerja guru dengan tingkat **pengaruh rendah tapi pasti**.
- Koefisien regresi dari variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,945. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja guru. Berdasarkan pedoman pada tabel 4 motivasi kerja memengaruhi kinerja guru dengan tingkat **pengaruh tinggi sekali**.

3.2 Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tujuan pengujian ini adalah untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan (Ghozali, 2009). Hasil statistik F ditampilkan pada tabel di bawah ini. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Tabel 17.
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169.070	2	84.535	36.615	.000 ^b
	Residual	78.498	34	2.309		
	Total	247.568	36			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

b. *Predictors:* (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Diketahui $\alpha = 0,05$, $df_1 = 1$, dan $df_2 = n-k-1$ ($37-2-1$) = 34, maka nilai F tabel ditentukan sebesar 4,13. Jika dilihat dari data pada tabel diperoleh bahwa uji F mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Selain itu nilai Fhitung sebesar 36,615 melebihi nilai Ftabel sebesar 4,13. Hipotesis H1 dapat diterima, yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi.

b. Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 18.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.161	2.600		2.370	.024
	Budaya Organisasi	.077	.093	.094	4.835	.003

Motivasi Kerja	.945	.137	.774	6.883	.000
----------------	------	------	------	-------	------

a. *Dependent Variable: Kinerja Guru*

Sumber : Hasil Output SPSS

- a. Berdasarkan data pada tabel, variabel budaya organisasi (X1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1 = 37-2-1 = 34$ maka nilai t tabel uji dua pihak sebesar 2,032 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,835 > 2,032$. Nilai t hitung yang positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja guru (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi.
- b. Berdasarkan data pada tabel variable motivasi kerja (X2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ Dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k-1 = 37-2-1 = 34$ maka nilai t tabel uji dua pihak sebesar 2,032 yang berarti $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $6,883 > 2,022$. Nilai t hitung yang positif menunjukkan bahwa X1 mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja guru (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi.

4 KESIMPULAN

Berikut adalah poin-poin penting yang dapat diambil dari kajian dan perbincangan yang berfokus pada dampak budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi:

1. Tanggapan responden mengenai budaya organisasi di SMK Bakti Kencana Cimahi termasuk dalam kriteria **cukup**, dengan kriteria maksimal **sangat kuat**, dengan sub variabel terendah tanggapan responden terhadap orientasi hasil.
2. Tanggapan mengenai motivasi kerja pada guru juga termasuk dalam kriteria **cukup** dengan kriteria maksimal **sangat tinggi**, dengan sub variabel terendah tanggapan responden terhadap tanggung jawab di tempat kerja.
3. Tanggapan responden terhadap kinerja guru berada dalam kriteria **cukup** dengan kriteria maksimal **sangat baik**, dengan sub variabel terendah tanggapan responden terhadap komunikasi.
4. Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi, baik secara simultan maupun parsial.
 - a. Budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi dengan tingkat **pengaruh tinggi atau kuat**.
 - b. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi dengan tingkat **pengaruh rendah tapi pasti**.
 - c. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi dengan tingkat **pengaruh tinggi sekali**.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka ada beberapa saran untuk SMK Bakti Kencana Cimahi, yaitu:

1. Budaya organisasi di SMK Bakti Kencana Cimahi termasuk dalam kriteria **cukup**, namun pada sub variabel terendah yaitu orientasi pada hasil perlu ditingkatkan lagi. Oleh sebab itu, pihak sekolah perlu memperkuat budaya organisasinya dengan membangun kepercayaan kepada para guru. Sehingga para guru dapat memberikan hasil yang baik untuk menghormati rasa kepercayaan tersebut. Dengan membangun kepercayaan antara

anggota organisasi, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan terbuka di dalam organisasi.

2. Motivasi kerja guru SMK Bakti Kencana Cimahi termasuk dalam kriteria **cukup**. namun pada sub variabel terendah yaitu tanggung jawab di tempat kerja perlu ditingkatkan lagi. Oleh sebab itu pihak sekolah perlu meningkatkan motivasi kerja guru melalui seminar motivasi yang akan membuat mereka lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Sekolah yang baik adalah sekolah yang selain menghasilkan sumber daya manusia yang terampil, juga memiliki tenaga pengajar yang bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7210-7221.
- Ahmad, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Alimin, A. (2021). Pengaruh Organisasi Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Produktif Di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 19(1), 56-77.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82-92.
- Cing, C., Yuniar, K., & Selvia, C. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Star Auto Multilink Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(2), 101-114.
- CNN Indonesia (2021,) “Ahli World Bank Nilai Kualitas Guru di Indonesia Masih Rendah From CNN Indonesia : <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210917142431-12-695785/ahli-world-bank-nilai-kualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah> retrieved September 17th, 2021
- Diwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Manajerial*, 17(1), 83-94.
- Duli, N. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi bisnis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi akademik dan bagaimana kinerja guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97-112.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal*

Manajemen Bisnis, 17(2), 189-206.

- Irawati, I., Sudarno, S., & Komardi, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210-221.
- Janah, A. M., & Sholeh, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Al Hikmah Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844-859.
- Kartiko, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207-226.
- Maryani, A., Lian, B., & Wardarita, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Innovation In Teaching And Instructional Media*, 1(1), 18-25.
- Mulyani, L. S. (2019). Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Dalam Aktifitas Dakwah Di Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Nurhidayanti, A. R., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Di Kota Bandung. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5841-5849.
- Permana, R., & Prabowo, R. J. (2024). Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja serta Pengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 251-261.
- Permatasari, M. D., & Rohwiyati, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi kasus di SMP Negeri 2 Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun 2022). *SMOOTING*, 20(4), 268-281.
- Pratiwi, I. A., & Prabowo, R. J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dinas Sosial Kabupaten Z. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(6), 6729-6736.
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5(1), 54-60.

- Putra, R., & Renaldo, N. (2020). Improvement Of Teacher Satisfaction And Teacher Performance Through Commitment, Culture Organization, Motivation, And Leadership Style Of Teachers In Senior High School Teachers In Rokan Hilir District. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 125.
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328-343.
- Rahayu, P. S., & Prabowo, R. J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Islam Terpadu Baiturrahman Karawang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 2327-2341.
- Sahputri, A., & Fitriani, A. D. (2024). Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksanadi Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023. *Jurnal Ners*, 8(1), 300-308.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business*. Singapore: John Wiley & Sons.
- Selfiati, F., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1-10.
- Septiady, A., & Setiadi, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Utamapertama). *Ekonomi Bisnis*, 28(2), 198-210.
- Simarmata, R. H. (2020). Upaya peningkatan motivasi kerja guru sekolah dasar. *Jurnal Bahana manajemen pendidikan*, 2(1), 654-660.
- Salsabilla, S., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 133-141.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen (Revisi.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uno, B. 2021. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yudistira, M. P. (2023) *Bappenas Dorong Transformasi dan Kolaborasi Menuju Indonesia Emas 2045 From Kompas* :
<https://www.kompas.id/baca/nusantara/2023/05/22/bapenas-dorong-transformasi-dan-kolaborasi-menuju-indonesia-emas-2045> retrieved Mei 22th,

2023

Yulianto, N. B., Maskan, M., & Utaminingsih, A. (2018). *Metode penelitian bisnis*.
Malang: UPT Percetakan dan Penerbitan Polinema.