

The Effect Of Work Motivation And Organizational Culture On Teacher Performance At State Senior High School 1 Blanakan

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Blanakan

Sephia Maharani¹, Aji Tuhagana², Zenita Apriani³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.sephiamaharani@mhs.ubpkarawang.ac.id, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id,

zenita@ubpkarawang.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

SMA Negeri 1 Blanakan is the only state high school in Blanakan sub-district. This study aims to analyze the influence of work motivation and organizational culture on teacher performance at SMA Negeri 1 Blanakan. The method used is quantitative descriptive and verification with a saturated sampling approach and multiple linear regression method to test the relationship between variables. The research sample consisted of 50 teachers, and data were collected through observation, documentation, and Likert scale-based questionnaires. The results showed that work motivation had a score of 2,273 with an average of 206.63, in the scale range of 170-210 with the category of "good". Organizational culture scored 2,959 with an average of 211.35 in the scale range of 210-250 with the category of "very good". Teacher performance scored 2,314 with an average of 210.36 in the scale range of 210-250 with the category of "very good". Partially, work motivation has a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.012 and a t-count of 2.601 > t-table of 1.677. Organizational culture has a significant effect with a significance value of 0.000 < 0.05 and a t-count of 4.048 > t-table of 1.677. Simultaneously, both variables have a significant effect on teacher performance with a significance value of 0.000 < 0.05 and an F-count of 21.855 > F-table of 3.19. The coefficient of determination of the magnitude of the influence of Work Motivation and Organizational Culture on teacher performance is 48.2%. While 51.8% is influenced by other factors not studied.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Teacher Performance.

ABSTRAK

SMA Negeri 1 Blanakan adalah sekolah Negeri tingkat SMA satu-satunya yang ada di kecamatan Blanakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Blanakan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan sampling jenuh dan metode regresi linear berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Sampel penelitian terdiri dari 50 guru, dan data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, serta kuesioner berbasis skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki skor 2.273 dengan rata-rata 206,63, dalam rentang skala 170-210 dengan kategori "baik". Budaya organisasi memperoleh skor 2.959 dengan rata-rata 211,35 dalam rentang skala 210-250 dengan kategori "sangat baik". Kinerja guru memiliki skor 2.314 dengan rata-rata 210,36 dalam rentang skala 210-250 dengan kategori "sangat baik". Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,012 dan t-hitung 2,601 > t-tabel 1,677. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t-hitung 4,048 > t-tabel 1,677. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F-hitung 21,855 > F-tabel 3,19. Koefisien determinasi besarnya pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi pada kinerja guru sebesar 48,2%. Sedangkan 51,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

1. Pendahuluan

Usaha dalam mengalami rendahnya kualitas sumber daya manusia yakni dengan menjalankan pengelolaan sumber daya manusia selaku perlahan-lahan serta berkelanjutan melewati pembelajaran. pembelajaran yang bermutu, diawali dari badan pembelajaran maupun sekolah – sekolah yang selaku langsung mengatasi peserta didik. Dalam dunia pendidikan, kualitas kinerja guru menjadi salah satu isu penting yang terus menjadi sorotan. Dimana guru menjadi ujung tombak pada proses pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan, berbagai tantangan masih dihadapi, seperti kurangnya motivasi kerja, beban administrasi yang tinggi, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas pembelajaran yang diterima peserta didik.

Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri 1 Blanakan Kabupaten Subang, Jawa Barat, sebagai upaya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Lokus ini dipilih karena menunjukkan dinamika kerja guru yang kompleks serta adanya potensi untuk peningkatan kinerja melalui pendekatan manajerial dan kultural. Penelitian ini merujuk pada UU Nomor 20 Tahun 2003 terkait Sistem Pendidikan Nasional serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru, yang menekankan pentingnya profesionalisme dan kompetensi dalam pelaksanaan tugas guru. Nadeem dalam (Oktra Diksa & Aufa, 2018).

Kinerja guru di SMA Negeri 1 Blanakan masih menunjukkan berbagai ketimpangan. Beberapa guru menunjukkan performa yang tinggi, namun tidak sedikit pula yang belum memenuhi ekspektasi dalam hal pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta keterlibatan dalam kegiatan pengembangan diri. Fenomena ini menandakan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal dan membutuhkan perhatian khusus agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara menyeluruh. Beberapa masalah yang sering muncul antara lain motivasi yang rendah, kurangnya kemampuan atau kompetensi, komunikasi kurang efektif sehingga menimbulkan kesalahpahaman, serta minimnya kesiapan dalam menghadapi berbagai tantangan dan tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompleks. Selain itu, dukungan pihak sekolah maupun pemerintah juga masih terbatas.

Fenomena motivasi kerja menjadi perhatian utama, di mana terdapat indikasi rendahnya semangat dan inisiatif sebagian guru dalam menjalankan tugas. Motivasi tersebut disebabkan beberapa faktor, misal minimnya penghargaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, hingga ketiadaan budaya kerja yang mendukung. Ketidakmampuan untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan menjadi penyebab utama dari menurunnya motivasi intrinsik para guru. (Fajar et al., 2023).

Budaya organisasi di lingkungan sekolah memegang peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja guru. Nilai-nilai organisasi yang kuat, seperti kerja sama, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi, mampu menciptakan kerja yang positif. Namun, di SMA Negeri 1 Blanakan masih ditemukan kesenjangan antara nilai-nilai ideal yang diharapkan dengan implementasi nyata di lapangan, yang turut memengaruhi semangat dan kinerja guru. (Kulsum, 2023). Untuk mengatasi permasalahan ini peneliti melakukan pra-survei kepada 20 guru SMA N 1 Blanakan mengenai variabel Kinerja, Motivasi kerja, dan Budaya Organisasi.

Berikut adalah tabel Pra-Survei Penelitian Kinerja guru:

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Kinerja Guru di SMAN 1 Blanakan

No	KINERJA (Y)	STB	TB	CB	B	SB
1	Bagaimana ketelitian Anda dalam menyelesaikan tugas memengaruhi hasil pekerjaan?		3		11	6
2	Bagaimana kemampuan Anda untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil		5		10	5

yang memuaskan diakui oleh atasan?			
3	Bagaimana jumlah pekerjaan yang Anda selesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan?	5	7 8
4	Bagaimana kecepatan Anda dalam menyelesaikan tugas memengaruhi produktivitas tim?	6	7 7
5	Bagaimana Anda mengambil tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasan?	1	8 11
6	Bagaimana Anda memastikan tugas yang diberikan selesai sesuai dengan harapan?	4	6 10
7	Bagaimana kemampuan Anda bekerja sama dengan anggota tim memengaruhi keberhasilan pekerjaan?	4	8 8
8	Bagaimana Anda berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif?	2	6 12
9	Bagaimana keberanian Anda mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja?	5	6 9
10	Bagaimana sikap Anda untuk berkontribusi di luar tanggung jawab utama Anda memengaruhi kinerja?	5	8 7
Total		40	77 83
%		20 %	38,5 % 41,5 %

Sumber : Hasil Pra-Survei Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel 1 Hasil Pra Survei Kinerja Guru di SMAN 1 Blanakan di atas, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang di ukur dengan indikator kualitas kerja terdapat beberapa guru yang menjawab tidak baik. Dapat disimpulkan terdapat beberapa guru yang belum mendapatkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, Kepala sekolah diharapkan aktif memfasilitasi guru untuk mengikuti program pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan diri lainnya. Dukungan ini mencakup penyediaan waktu, sumber daya, dan pengakuan terhadap hasil belajar yang diperoleh guru.

Berikut adalah tabel Pra-Survei Penelitian Motivasi Kerja

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Motivasi Kerja Guru di SMAN 1 Blanakan

No	MOTIVASI KERJA (X1)	STB	TB	CB	B	SB
1	Bagaimana fasilitas seperti tempat kerja yang nyaman memengaruhi motivasi kerja Anda?		4		12	4
2	Bagaimana pemenuhan makanan dan minuman para guru disekolah?		4		10	6
3	Bagaimana kebijakan keselamatan kerja di organisasi menciptakan rasa aman bagi para guru?		5		10	5
4	Bagaimana jaminan kesehatan dan perlindungan sosial yang diberikan perusahaan		4		8	8

	memenuhi kebutuhan rasa aman para guru?			
5	Bagaimana hubungan baik dengan rekan kerja memengaruhi kenyamanan para guru di tempat sekolah?	3	5	12
6	Bagaimana tingkat kegiatan kerja tim di tempat kerja mendukung rasa kebersamaan?	4	6	10
7	Bagaimana tingkat penghargaan atas hasil kerja Anda meningkatkan motivasi kerja?	5	7	8
8	Bagaimana pujian dan pengakuan dari atasan memengaruhi semangat kerja Anda?	4	6	10
9	Bagaimana kesempatan untuk mengembangkan diri memengaruhi motivasi kerja Anda?	6	6	8
10	Bagaimana Tingkat tantangan yang ada dalam pekerjaan untuk mencapai kemajuan?	5	7	8
	Total	44	77	79
	%	22	38,	39,5
		%	5%	%

Sumber : Hasil Pra-Survei Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel 2, Hasil Pra-survei Motivasi kerja di SMAN 1 Blanakan di atas, terdapat beberapa guru yang menjawab tidak baik, ini menandakan bahwa guru tersebut tidak memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja, gaji yang diterima tidak sesuai, insentif kurang yang membuat beberapa guru tidak ada motivasi. Oleh karena itu, kepala sekolah harus senantiasa memberikan motivasi atau dorongan kepada guru, seperti memberikan fasilitas, pelatihan agar karyawan selalu termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Berikut adalah tabel Pra-Survei Penelitian Budaya Organisasi:

Tabel 3. Hasil Pra-Survei Budaya Organisasi Guru di SMAN 1 Blanakan

No	BUDAYA ORGANISASI (X2)	STB	TB	CB	B	SB
1	Bagaimana anda memahami peran dan tanggung jawab dalam organisasi?		2		10	8
2	Bagaimana tingkat kepuasan anda dalam pekerjaan yang anda jalani?		5		7	8
3	Bagaimana Tingkat keberanian anda untuk mengambil risiko dalam organisasi mendukung pencapaian target?		5		10	5
4	Bagaimana kemampuan anda dalam menetapkan rencana untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik?		5		3	7
5	Bagaimana Tingkat saling membantu antar rekan kerja di tempat kerja?		2		3	10
6	Bagaimana sikap saling menghormati yang terjadi saat pertemuan dengan rekan kerja?		2		5	12
7	Bagaimana budaya organisasi membantu Anda fokus pada pencapaian hasil kerja yang optimal?		2		12	6
8	Bagaimana anda mengelola waktu dan prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif?		5		7	8
9	Bagaimana nilai kebersamaan di tempat kerja mendukung penyelesaian tugas bersama?		2		5	12
10	Bagaimana pendekatan tim dalam menangani konflik atau perbedaan pendapat		4		3	8

yang muncul selama kerja tim?			
Total	34	32	84
%	17%	41%	42%

Sumber: Hasil Pra-Survei Penelitian (2024)

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Pra-Survei Penelitian Budaya Organisasi di SMAN 1 Blanakan di atas, terdapat beberapa guru yang menjawab tidak baik, dikarenakan beberapa guru merasakan kurangnya kerja sama, komunikasi yang kurang efektif, dan ketidakjelasan dalam pemahaman nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, Kepala sekolah perlu menunjukkan sikap, kebiasaan, dan nilai kerja yang mencerminkan budaya organisasi yang diinginkan. Keteladanan akan memengaruhi perilaku guru secara langsung dan mendorong pembentukan kultur kerja yang lebih kuat.

Berdasarkan hasil pra-survei yang diisi oleh 20 guru SMA Negeri 1 Blanakan melalui angket, diketahui bahwa mayoritas guru menunjukkan tingkat motivasi kerja yang masih tergolong rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa penting bagi setiap guru untuk mempertahankan dan meningkatkan dorongan internal dalam menjalani aktivitas profesionalnya. Pola pikir atau mindset yang terbentuk dalam lingkungan kerja pendidikan turut berperan penting dalam meningkatkan kapasitas dan kompetensi guru. Pola pikir yang sudah terbentuk dengan baik dalam konteks pembelajaran di sekolah perlu dijaga dan diperkuat, karena berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja melalui orientasi yang kokoh terhadap pengembangan pendidikan. Kinerja guru merupakan refleksi dari kemampuan profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Seorang guru memiliki kemampuan kerja yang baik, kinerjanya akan meningkat. Sebaliknya, kemampuan kerja rendah, kualitas kinerjanya cenderung menurun. Rendahnya kinerja guru diduga berkaitan dengan belum optimalnya pola pikir profesional yang dibangun dan diterapkan dalam lingkungan sekolah. Rahayu dalam Mayangsari (2020)

Motivasi kerja dan budaya organisasi yakni dua variabel utama yang saling berinteraksi guna berpengaruh kinerja guru. Motivasi kerja tinggi dapat memacu guru guna memberikan performa terbaiknya, sementara budaya organisasi yang mendukung akan memperkuat rasa memiliki dan loyalitas terhadap sekolah. Sehingga penting guna mengkaji dengan mendalam hubungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru guna menciptakan strategi peningkatan yang berkelanjutan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, 2019). Motivasi kerja berpengaruh positif juga signifikan atas kinerja guru SMP. Pada peneliti, Husni, A. (2023). Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Kemudian peneliti yang di lakukan (Marsithah, 2024) dan Rukmini et al., (2024) menunjukkan bahwa: Budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi langsung terhadap kinerja kerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi sangat penting dalam suatu Perusahaan atau instansi karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan pihak sekolah berpengaruh untuk mencapai tujuan Perusahaan. Oleh karena itu, motivasi dan budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Menyadari adanya permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah SMA N 1 Blanakan dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA N 1 BLANAKAN".

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja guru pada SMA Negeri 1 Blanakan, dan menggali bagaimana Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Bersamaan mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 1 Blanakan.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Menurut (Tuhagana, 2020), motivasi kerja yakni suatu yang menyebabkan dorongan guna mendapatkan antusias dalam kerja. Istilah motivasi (*motivation*) datang dari bahasa latin adalah “movere” bermakna “menggerakkan” (*to move*). Motivasi memperdebatkan macam apa metode mendesak energik kerja staf, sehingga mereka bisa bergerak keras dengan memberikan segala uraian, kemampuan dan kekuatan demi menghasilkan perolehan tujuan.

Menurut Maslow dalam (Putri, 2021), Dimensi serta indikator motivasi kerja adalah selaku selanjutnya: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan aktualisasi diri.

Dari makna motivasi kerja, bisa disintesakan motivasi kerja yakni dorongan yang menghidupkan semangat kerja, memungkinkan individu bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut (Ishan, 2018) dalam (Habudin, 2020) budaya organisasi yaitu ciri khas yang dimiliki suatu organisasi, bahkan terlihat juga dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini berkaitan erat dengan ikatan budaya yang terbentuk, di mana budaya organisasi mencerminkan norma-norma atau aturan perilaku yang berlaku di dalamnya. Menurut (Lathans) dalam (Habudin, 2020) budaya organisasi merupakan seperangkat norma serta poin yang memimpin perilaku anggota organisasi. Segala organisasi mampu berkepribadian sejalan dengan budaya yang berlaku biar bisa diterima lingkungan.

Menurut Edison (2016: 131) dalam (Hasanah et al., 2024) Dimensi dan indikator budaya organisasi sebagai berikut: Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, Orientasi tim.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi diatas, hingga bisa disintesakan budaya organisasi ialah serupa karakter yang memiliki serta senantiasa ada dalam organisasi maupun dalam kehidupan sehari-hari, tentang hal-hal tidak terbebas dari hubungan budaya yang timbul, budaya organisasi mengarahkan pada kebiasaan perilaku.

Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu peranan dari semangat serta keterampilan buat menuntaskan peran maupun profesi seorang, yang selayaknya mempunyai standar kesediaan serta keterampilan spesifik, kesanggupan serta kemampuan seorang tidaklah agak efisien buat menyelesaikan suatu tanpa memahami mengenai apa yang bakal diselesaikan serta gimana mengerjakannya (Tuhagana, 2020).

Menurut oleh Mangkunegara dalam Dwi (2022) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator yaitu: Kualitas, Kuantitas, Tanggung jawab, Kerja Sama, Inisiatif.

Kinerja Pegawai dapat di sintesakan sebagai hasil kerja SDM pada sebuah organisasi yang menunjukkan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya pada waktu tertentu. Kinerja ini terlihat dari jumlah juga kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta mencakup aspek-aspek seperti tingkat kehadiran, kerja sama, dan ketepatan waktu. Dengan kata lain, kinerja pegawai merupakan indikator efektivitas dan produktivitas individu atau tim dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah dorongan atau daya penggerak seseorang untuk bekerjadan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori ini didukung dengan teori Munandar dalam (Sundari et al., 2020), Motivasi sebagai proses Dimana suatu kebutuhan mendorong tenaga

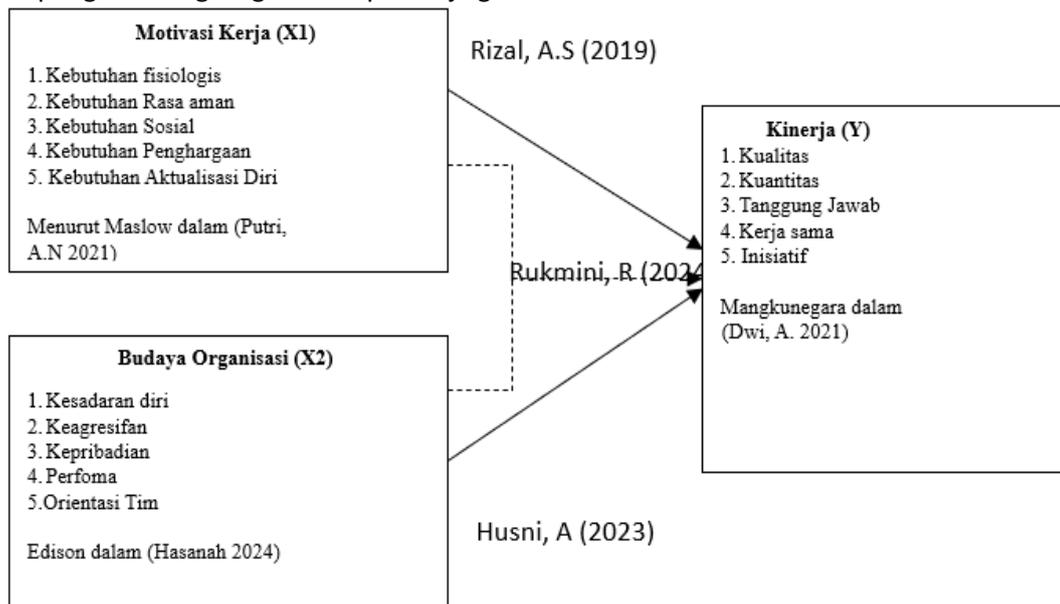
kerja untuk melakukan serangkaian kegiatan mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, A.S. (2019). Pengaruh Motivasi kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMP, Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP sebesar 46,2%.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan asumsi yang dibagikan oleh anggota suatu organisasi dan mengarahkan perilaku mereka. Teori ini didukung dengan teori Ismail dalam (Habudin, 2020) budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan tetap ada dalam organisasi ataupun dalam kehidupan sehari-hari, hal tersebut tidak terlepas dari ikatan budaya yang muncul, budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husni, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Vi Gugus Sekolah Dasar negeri Lampanah. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru dengan kontribusi sebesar 27,1 %.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Teori ini didukung dengan teori Maltis dalam (Rafiq, 2019) Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukmini et al., (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Stress terhadap Kinerja Guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen, Hasil penelitian menunjukkan Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: (Peneliti, 2024)

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian ini merupakan dugaan sementara yang berhubungan langsung dengan rumusan masalah, verifikasi yang dapat dinyatakan dengan kalimat berikut:

H1: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial atas Kinerja Guru

H2: Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi secara Parsial atas Kinerja Guru

H3: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara Simultan atas Kinerja Guru.

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini memadukan metode verifikatif dan deskripsi dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian bertempat pada Sekolah SMA Negeri 1 Blanakan di Jl. Raya Blanakan, Blanakan, Kec. Blanakan, Kabupaten Subang, Jawa Barat 41259.

Populasi penelitian merupakan guru dalam SMA Negeri 1 Blanakan sebesar 50 guru. Teknik analisis pada riset ini memakai teknik regresi linear berganda penggarapan data memakai alat lunak SPSS 26. Dalam riset ini, menggunakan Teknik Sampling jenuh, dimana seluruhnya populasi dijadikan sampel

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil serta pembahasan dari penelitian yang telah dikumpulkan dengan angket kuisioner yang telah disebar.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	No.	r Hitung	r Tabel	Ket
Kebutuhan Fisiologi	X1.1	0,682	0,278	Valid
	X1.2	0,769	0,278	Valid
	X1.3	0,642	0,278	Valid
Kebutuhan Rasa Aman	X1.4	0,620	0,278	Valid
	X1.5	0,701	0,278	Valid
Kebutuhan Sosial	X1.6	0,533	0,278	Valid
	X1.7	0,681	0,278	Valid
Kebutuhan Penghargaan	X1.8	0,690	0,278	Valid
	X1.9	0,593	0,278	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	X1.10	0,485	0,278	Valid
	X1.11	0,665	0,278	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 4 variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan kriteria valid untuk semua butir pertanyaan dengan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu 0,278.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	No.	r Hitung	r Tabel	Ket
Kesadaran Diri	X2.1	0,547	0,278	Valid
	X2.2	0,608	0,278	Valid
	X2.3	0,670	0,278	Valid
	X2.4	0,732	0,278	Valid
Keagresifan	X2.5	0,665	0,278	Valid
	X2.6	0,769	0,278	Valid
Kepribadian	X2.7	0,580	0,278	Valid
	X2.8	0,703	0,278	Valid
	X2.9	0,752	0,278	Valid
Performa	X2.10	0,761	0,278	Valid
	X2.11	0,719	0,278	Valid
	X2.12	0,792	0,278	Valid
Orientasi Tim	X2.13	0,536	0,278	Valid
	X2.14	0,799	0,278	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 5 variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan kriteria valid untuk semua butir pertanyaan dengan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu 0,278.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja

Indikator	No.	r Hitung	r Tabel	Ket
Kualitas	Y1	0,626	0,278	Valid
	Y2	0,492	0,278	Valid
	Y3	0,728	0,278	Valid
Kuantitas	Y4	0,664	0,278	Valid
	Y5	0,663	0,278	Valid
Tanggung Jawab	Y6	0,716	0,278	Valid
	Y7	0,597	0,278	Valid
Kerja Sama	Y8	0,817	0,278	Valid
	Y9	0,763	0,278	Valid
Inisiatif	Y10	0,662	0,278	Valid
	Y11	751	0,278	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan pada tabel 6 variabel Kinerja (Y) menunjukkan kriteria valid untuk semua butir pertanyaan dengan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yaitu 0,278.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	r Kritis	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,857	0,6	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0,915	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Guru	0,881	0,6	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 7 hasil uji reliabilitas pada setiap variabel penelitian ini, menunjukkan *Cronbach Alpha* melebihi 0,60. Ini menunjukkan seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini sudah memenuhi standar reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30354943
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.090
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed), $0,057 \geq 0,050$ yang membuktikan apabila data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.579	5.447		1.942	.058		
	X1	.301	.116	.312	2.601	.012	.764	1.309
	X2	.372	.092	.486	4.048	.000	.764	1.309

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 9 nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) $1,309 \leq 10$, dan nilai tolerance sebesar $0,764 \geq 0,1$. Dapat disimpulkan data terbebas dari permasalahan multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 10. Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.584	3.371		1.360	.180
	X1	-.011	.072	-.025	-.150	.881
	X2	-.026	.057	-.076	-.455	.651

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji heterokedastisitas menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) 0,881, dan variabel Budaya Organisasi (X2) 0,651, yang keduanya melebihi 0,05. Dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak ada permasalahan heterokedastisitas.

Analisis Deskriptif

Tabel 11. Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Indikator	Rata-Rata	Kriteria
1.	Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan rasa aman Kebutuhan social Kebutuhan Penghargaan Kebutuhan Aktualisasi diri	206,63	Baik
2.	Budaya Organisasi	Kesadaran diri Keagresifan Kepribadian Performa Orientasi Tim	211,35	Sangat Baik
3.	Kinerja	Kualitas kerja Kuantitas Tanggung Jawab Kerja sama Inisiatif	210,36	Sangat Baik

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 11, menunjukkan penilaian Motivasi kerja dengan rata-rata 206,63 dalam kategori Baik. Penilaian Budaya Organisasi dengan rata-rata 211,35 dalam kategori Sangat Baik. Penilaian Kinerja dengan rata-rata 210,36 dalam kategori Sangat Baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.579	5.447		1.942	.058		
	X1	.301	.116	.312	2.601	.012	.764	1.309
	X2	.372	.092	.486	4.048	.000	.764	1.309

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 12 Nilai koefisien tercantum pada bagian B nilai konstanta 10.579, nilai koefisien B variabel Motivasi kerja yaitu 0,301, serta variabel Budaya organisasi 0,372. Oleh karena itu, persamaan regresi linear berganda dapat ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

$$Y = 10.579 + 0,301X_1 + 0,372X_2 + E$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- Angka konstanta Kinerja (Y) sebesar 10,579, menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) tetap konstan ataupun tidak memberi perubahan, angka dasar Kinerja (Y) merupakan sebesar 10,579.
- Koefisien variabel Motivasi Kerja (X1) 0,301 (30,1%) menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja, semakin meningkat Kinerja guru.
- Koefisien variabel Budaya Organisasi (X2) 0,372 (37,2%) menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Oleh karena itu, semakin baik Budaya Organisasi, semakin baik Kinerja guru.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.460	3.37311
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 13 Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja mencapai 0.482 atau 48,2%. Oleh karena itu, nilai 51,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Uji t)

Tabel 14. Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.579	5.447		1.942	.058		
	X1	.301	.116	.312	2.601	.012	.764	1.309
	X2	.372	.092	.486	4.048	.000	.764	1.309
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 14 Nilai variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memperoleh nilai signifikan $0.012 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 2,601 > t\text{-tabel } 1,677$ artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara Parsial Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Guru SMA Negeri 1 Blanakan.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Uji t)

Tabel 15. Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.579	5.447		1.942	.058		
	X1	.301	.116	.312	2.601	.012	.764	1.309
	X2	.372	.092	.486	4.048	.000	.764	1.309
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 Nilai Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 4,048 > t\text{-tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_2

diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara Parsial Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) Guru SMA Negeri 1 Blanakan.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja (Uji F)

Tabel 15. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	497.321	2	248.661	21.855	.000 ^b
	Residual	534.759	47	11.378		
	Total	1032.080	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 15 Nilai variabel Motivasi kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan F-hitung $21,855 > F$ -tabel 3,19 artinya H_0 ditolak H_3 diterima. Dapat disimpulkan, terdapat pengaruh secara Simultan Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMA N 1 Blanakan.

Pembahasan Deskriptif

- Motivasi kerja (X1) memiliki total 2.273 dan rata-rata 206,63 dalam rentang skala 170-210, termasuk dalam kategori "baik".
- Budaya Organisasi (X2) memiliki total 2.959 dan rata-rata 211,35 dalam rentang skala 210-250, termasuk dalam kategori "sangat baik."
- Kinerja (Y) memiliki total 2.314 dengan rata-rata skor 210,36 dalam rentang skala 210-250, termasuk dalam kategori "Sangat baik".

Pembahasan Veripikatif

1. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Blanakan

Hasil analisis data Motivasi kerja (X1) diperoleh hasil nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan t-hitung $2,601 > t$ -tabel 1,677. Dapat disimpulkan Motivasi kerja (X1) terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Hal ini didukung dengan teori Munandar dalam (Sundari et al., 2020) motivasi sebagai proses dimana suatu kebutuhan mendorong tenaga kerja untuk mendapatkan serangkaian kegiatan mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, (2019). Pengaruh Motivasi kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMP

2. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Blanakan

Hasil analisis data Budaya Organisasi (X2) diperoleh hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $4,048 > t$ -tabel 1,677. Dapat disimpulkan Budaya Organisasi (X2) terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap Kinerja (Y).

Hal ini didukung dengan teori Ismail dalam (Habudin,2020) budaya organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan tetap ada dalam organisasi ataupun dalam kehidupan sehari-hari, hal tersebut tidak terlepas dari ikatan budaya yang muncul, budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husni et al., (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, terhadap Kinerja Guru Gugus Vi Sekolah Dasar Negeri Lampanah.

3. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Blanakan

Hasil analisis data Kinerja (Y) diperoleh hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan F-hitung $21,855 > F\text{-tabel } 3,19$. Dapat disimpulkan Motivasi kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Hal ini didukung dengan teori Maltis dalam (Rafiq, 2019) Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukmini et al., (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Stress terhadap Kinerja Guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMA N 1 Blanakan dapat diambil Kesimpulan yang diharapkan mampu memberikan jawaban atas permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada Guru SMA N 1 Blanakan dengan rata-rata 206,63 dalam rentang skala 170-210 dengan kategori "Baik.
2. Budaya Organisasi pada Guru SMA N 1 Blanakan dengan rata-rata 211,35 dalam rentang skala 210-250 dalam kategori "Sangat Baik".
3. Kinerja pada Guru SMA N 1 Blanakan dengan rata-rata 210,36 dalam rentang skala 210-250 dalam kategori "Sangat Baik".
4. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan memperoleh t-hitung $2,601 > t\text{-tabel } 1,677$.
5. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memperoleh t-hitung $4,048 > t\text{-tabel } 1,677$.
6. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja guru dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memperoleh nilai F-hitung $21,855 > F\text{-tabel } 3,19$.

Implikasi

Adapun saran untuk sekolah SMA Negeri 1 Blanakan:

1. Pihak sekolah disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih menantang secara positif. Hal ini bertujuan untuk mendorong guru lebih berkembang dan termotivasi dalam mencapai kemajuan, terutama dalam hal aktualisasi diri.
2. Pihak Sekolah perlu memperkuat pemahaman guru terhadap pentingnya memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas. Hal ini menjadi penting dalam mendukung tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya.
3. Pihak Sekolah perlu menegakkan standar yang lebih baik terkait kerapian dalam bekerja. Hal ini penting sebagai bagian dari peningkatan guru dalam pengembangan budaya kerja yang produktif dan efisien di lingkungan sekolah.

Daftar Pustaka

- Astuti, I., & Budi Raharjo, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(03), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Dwi, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di PT. Karya Bersama Palembang. *Studia Komunika: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 38–49. <https://doi.org/10.47995/jik.v4i2.76>
- Fajar, I., Khoir, D., Lestari, S., & Pujiarti, E. (2023). Evaluasi manajemen budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Di PKBM Al Bayan Yogyakarta. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(4), 807–815. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
- Hasanah, Mariyatul, Lusiana Tulhusnah, & R. F. (2024). Pengaruh Kualitas Sdm, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Non Asn Di UPT Puskesmas Mangaran. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(3), 529–543.
- Husni, A., Akmaluddin, A., Syarfuni, S., & Sari, S. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Gugus VI Sekolah Dasar Negeri Lampanah. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 1843–1853. <https://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.435>
- Ishan, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja SMP Negeri 2 Gamping Kabupaten Sleman. *Nucleic Acids Research*, 6(1), 1–7. <http://dx.doi.org/10.1016/j.gde.2016.09.008> <http://dx.doi.org/10.1007/s00412-01505438> <http://dx.doi.org/10.1038/nature08473> <http://dx.doi.org/10.1016/j.jmb.2009.01.007> <http://dx.doi.org/10.1016/j.jmb.2012.10.008> <http://dx.doi.org/10.1038/s4159>
- Kulsum, S. A. & U. (2023). Hubungan Antara Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Islam Al-Ma'ruf. *Unisan Jurnal*, 2(5), 851–856.
- Marsithah, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Stress terhadap Kinerja Guru di SD Inklusif Kabupaten Bireuen. 5(3), 225–241. <https://doi.org/10.30596/jppp.v5i3.17467>
- Mayangsari, D. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Guru (Pada SMA N 1 Way Pengubuan di Lampung Tengah). *Universitas Muhammadiyah Metro*, 1–13.
- Oktra Diksa, A., & Aufa, M. (2018). Studi Evaluasi Kinerja Guru Kelas Mi Bersertifikasi Ijazah Non-Pgmi Terhadap Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Di Kabupaten Magelang. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, III, 110–122. <https://doi.org/10.23969/jp.v3i1.773>
- Putri, A. N. (2021). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Karyawan Dan Tingkat Kebutuhan Menurut Maslow Di PDAM Tirta Pakuan Bogor Bagian Keuangan*. 6.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Tuhagana, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang*. 4(2), 176–203.