

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU PADA GUGUS TK CERIA KECAMATAN TOBOALI BANGKA SELATAN

Oleh:

Eni Yuniarsih<sup>1</sup>, Tri Widayatsih<sup>2</sup>, Nurlina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas PGRI Palembang, Palembang, Indonesia

Email: [kikandryamysha@gmail.com](mailto:kikandryamysha@gmail.com), [triwidayatsih@univpgri-palembang.ac.id](mailto:triwidayatsih@univpgri-palembang.ac.id),  
[nurlinaabadi@gmail.com](mailto:nurlinaabadi@gmail.com)

## ARTICLE INFO

### Article History:

Naskah Masuk : 7 Juni 2025

Naskah Direvisi : 16 Juni 2025

Naskah Disetujui : 23 Juli 2025

Tersedia Online : 30 Juli 2025

### Keywords:

Organizational Culture, Motivation, and Performance

### Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja



This is an open access article under the CC BY. SA

Copyright © 2025 by Author. Published by Jaya Pangus Academy

## ABSTRACT

*This research aims to analyze: (1) The influence of organizational culture and motivation on teacher performance; (2) The influence of motivation on teacher performance; and (3) The influence of organizational culture and motivation together on teacher performance. This research uses quantitative methods and is conducted at the Ceria Kindergarten Cluster Toboali Subdistrict South Bangka with a total of 60 teacher respondents. Data collection techniques use questionnaires and documentation. Validity testing uses construct validity while reliability testing uses Cronbach's Alpha. Prerequisite analysis tests use normality tests and linearity tests, and the data is analyzed using simple regression and multiple linear regression techniques. The results of the study indicate that (1) there is a positive and significant influence of organizational culture on teacher performance of 44,6%; (2) there is a positive and significant influence of motivation on teacher performance of 44%; (3) there is a positive and significant influence of organizational culture and motivation together on teacher performance of 58,9%.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru; (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru; dan (3) Pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dilakukan di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan dengan responden sebanyak 60 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Uji validitas menggunakan validitas konstruk sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Uji Prasyarat analisis menggunakan uji normalitas dan uji linearitas serta data dianalisis menggunakan teknik regresi sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 44,6%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 44%; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 58,9%.

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas atau bermutu pada saat ini sudah menjadi program pemerintahan yang masih terus di upayakan. Upaya yang dilakukan untuk mencapai pendidikan berkualitas tidak hanya dilakukan oleh pemerintahan saja, pihak lain juga turut serta dalam mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan, diantaranya pihak swasta, lembaga pendidikan bahkan masyarakat umum turut serta dalam upayanya. Segelintir masyarakat yang sudah memahami mengenai pentingnya pendidikan, mereka akan berusaha mencari sekolah terbaik bagi putraputrinnya. Mereka tidak peduli mengenai mahalnya biaya pendidikan yang dikeluarkan, asalkan putra-putri mereka mendapatkan pendidikan terbaik dengan fasilitas yang layak dan menjadi lulusan berkualitas (Subijanto, 2021).

Menurut Nurfatimah dkk., (2022) mengemukakan bahwa kualitas pendidikan masih menjadi bahan diskusi serius di beberapa waktu belakangan ini. Hal ini terjadi dikarenakan mutu atau kualitas pendidikan akan amat sangat berpengaruh kepada kualitas atau mutu lulusan dari hasil pendidikannya. Rendahnya pendidikan bermutu menyebabkan pula kepada kecilnya harapan untuk bisa mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh sebab itu, pendidikan yang bermutu dijadikan permulaan yang menjadi fokus utama dari semua pihak yang terlibat termasuk juga masyarakat. Melihat hasil data yang diperoleh UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report* yang dilakukan pada tahun 2016, mutu atau kualitas pendidikan di Indonesia menduduki tingkat 10 dari 14 negara berkembang yang ada di dunia. Sementara itu, merujuk kepada hasil survey Programme for International Student Assessment (PISA) yang merupakan sebuah organisasi yang menilai mutu pendidikan di dunia, pada tahun 2018 peringkat kualitas pendidikan di Indonesia masih berada di kedudukan golongan rendah, yaitu dengan menduduki peringkat 72 dari 78 negara. Hasil data tersebut cenderung stagnan di dalam kurun waktu 10-15 tahun terakhir.

Sadar akan hal tersebut, pemerintah cukup serius menangani pendidikan dan sangat berusaha untuk peningkatan mutu pendidikan, sebab dengan sitem pendidikan yang layak dan baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas serta dan mampu membawa perubahan ke arah yang lebih baik dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Pendidikan merupakan usaha yang strategis dan paling mendasar dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan juga menjadi jembatan dan modal utama dan mengantisipasi serta berpartisipasi di masa depan. Lantas apa yang menyebabkan rendahnya mutu Pendidikan di Indonesia?. Diantara penyebab ketertinggalan mutu pendidikan, kinerja guru masih menjadi sorotan utama. Penulis menemukan fenomena menarik dari para peneliti terdahulu bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang (Puspitasari et al., 2020). Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Muara Padang (Handayani et al., 2020). Budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah X Tangerang (Fadhli, 2017). Motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri Makassar (Supartha & Sintaasih, 2017). Motivasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di Madrasah Tasanawiyah Negeri 2 Bondowoso (Nurfadhillah, 2022). Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Sungai Rotan (Sedarmayanti, 2018).

Akan tetapi, Penulis melihat kenyataan yang ada di lapangan yang terjadi pada PAUD yang tergabung di Gugus Ceria Kecamatan Toboali masih banyak guru yang mengalami masalah dalam hal kedisiplinan. Beberapa keadaan yang terlihat adalah guru terlambat datang ke sekolah sehingga memulai jam pelajaran di waktu yang telah lewat jam yang ditentukan. Guru sering pulang cepat bahkan tanpa izin kepada Kepala Sekolah secara otomatis meninggalkan tugas-tugas administrasi pada hari tersebut. Kurang disiplin dalam mengajar di kelas sehingga berakibat guru kurang mampu mengelola keteraturan suasana di kelas. Guru tidak membuat perencanaan pembelajaran sehingga proses pembelajaran hanya

mengandalkan majalah dan buku tulis (Mulyani & Haliza, 2021). Guru masih terlihat tidak menggunakan alat peraga pembelajaran (APP) saat mengajar yang menyebabkan anak didik cepat bosan bahkan tidak mau mengikuti pembelajaran. Komunitas belajar yang ada di sekolah belum dimanfaatkan sesuai dengan fungsinya, belum terlihat ada kegiatan berbagi praktik baik di dalam komunitas belajar sehingga guru-guru belum memiliki pemahaman terhadap topik-topik terkini dalam bidang Pendidikan. Guru belum sepenuhnya memanfaatkan Platform Merdeka Mengajar (PMM) sebagai aplikasi yang membantu guru-guru untuk mengembangkan kompetensi dalam merancang, melaksanakan maupun mengevaluasi serta merefleksikan pembelajaran (Lianti, 2020). Budaya mengajar pada guru-guru senior juga mempengaruhi kedisiplinan ini, beberapa dari mereka beranggapan bahwa mengajar merupakan suatu kewajiban masuk kelas dan memberikan materi saja sehingga mengesampingkan fungsi guru yang memiliki peran mendidik. Guru masih mempertahankan model atau gaya belajar lama dan menganggap model yang dikembangkan merupakan suatu hal yang merepotkan. Metode belajar yang dilaksanakan di kelas monoton sehingga anak didik tidak dapat menyalurkan kreatifitas dan minat belajar yang sesuai dengan kebutuhannya. Kepala sekolah yang tidak melakukan supervisi secara teratur sehingga kurang mengetahui keadaan proses pembelajaran yang dilakukan guru di kelas (Wardany, 2020).

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas, faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja optimal seorang guru antara lain masih kurangnya kesejahteraan seperti pemberian kompensasi dan insentif guru, minimnya kesempatan pengembangan staf, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tepat, rendahnya motivasi dan dedikasi, kurangnya reward, minimnya fasilitas yang ada di sekolah, terbatasnya kualitas sarana dan prasarana yang ada di sekolah, budaya organisasi yang belum kondusif serta belum optimalnya pembinaan yang dilakukan baik oleh kepala sekolah maupun pengawas TK. Dikarenakan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisa seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan. Budaya organisasi di sekolah merupakan cerminan dari pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Budaya organisasi di sekolah dipengaruhi oleh visi pendirinya, serta tuntutan dari internal dan eksternal sekolah. Hal tersebut penting untuk dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu dan ruang. Dengan kata lain, diterapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam sekolah yang bersangkutan. Setiap orang yang pada mulanya datang ke suatu budaya pribadi, harus dengan segera mempelajari budaya organisasi bersangkutan untuk melihat penyesuaianpenyesuaian apa yang perlu dan harus dilakukannya. Oleh sebab itu, pengembangan budaya organisasi di sekolah sangat dibutuhkan.

Di sekolah, sesungguhnya tidak ada budaya yang baik atau buruk, yang ada hanyalah budaya yang sesuai atau tidak sesuai. Jika dalam suatu sekolah memiliki budaya yang sesuai, maka tentunya sekolah teraebut lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada dan perubahan tidak perlu dilakukan. Namun, jika terjadi kesalahan yang berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja guru, maka perubahan budaya akan diperlukan (Nurfadilah & Farihah, 2021). Dalam meningkatkan kualitas kinerja guru juga diperlukan motivasi yang merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang di kehedaknya atau mendapat kepuasan dengan hasil pekerjaannya. Motivasi merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan. Berdasarkan pengalaman penulis, motivasi penting karena dengan memiliki motivasi yang muncul karena kesadaran diri, guru lebih tekun dalam pekerjaannya, guru memiliki kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran dalam

menyelesaikan pekerjaannya walaupun membutuhkan waktu yang lama namun tanpa motivasi kerja baik suasana sekolah dan kelas menjadi kurang kondusif bagi kegiatan pembelajaran. Secara positif dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dimiliki guru maka guru akan melaksanakan semua rangkaian tugas yang ada sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga visi, misi dan tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Bunga, 2017).

Dengan demikian dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada tidak hanya berasal dari tatanan, perilaku, norma yang biasa disebut sebagai budaya organisasi namun juga dapat muncul dari kurangnya motivasi yang diperoleh oleh guru sehingga berakibat pada rendahnya kinerja yang dihasilkan. Budaya organisasi di sekolah menjadi pedoman bagi guru untuk melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik yang memiliki tanggungjawab besar terhadap keberhasilan anak didiknya dan untuk mencapai itu semua diperlukan motivasi agar guru dapat melakukan tugasnya sesuai tupoksi dan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Sehubungan dengan hal diatas, dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif survei untuk menggambarkan adakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru pada Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan.

## II. METODE

Penulis melaksanakan penelitian terhadap 12 (dua belas) satuan PAUD (7 Taman Kanak-Kanak dan 5 Kelompok Bermain) dalam lingkup Gugus Ceria Kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung meliputi TK Al Mawaddah, TK Permata Bunda, TK Bukan Bunda Biasa, TK IT Al Hanif, TK IT Cahaya, TK RA Sinar Islam, KB Qorina, KB Permata Bunda, KB Bukan Bunda Biasa, KB Ihsan Pertiwi dan KB Al Mawaddah. Penulis melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan, persiapan, pelaksanaan, analisis data hingga pelaporan mulai Bulan September sampai November 2024. Penulis melakukan penelitian dengan menerapkan metode kuantitatif (Sugiyono, 2020). Populasi pada penelitian yang penulis laksanakan mencakup seluruh guru PAUD dari 12 (dua belas) satuan pendidikan dalam lingkup Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali yang berjumlah 60 orang. Penulis menetapkan sampel seluruhnya dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 60 orang guru PAUD yang ada di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (Suharsimi, 2018). Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas data. Uji Prasyarat data menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, uji autokorelasi, uji heterokedasitas dan uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi linear berganda (Sugiyono, 2018).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Analisis regresi dapat juga digunakan untuk mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya. Jadi, menggunakan analisis regresi berganda bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2018). Berdasarkan rumus persamaan regresi berikut:

$$Y = a + bX + \varepsilon \text{ (Kesumawati, 2018)}$$

Maka persamaan regresi yang didapatkan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_t$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X1 = Budaya Organisasi
- X2 = Motivasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi

$\varepsilon$  = Standard error

### 3.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

$H_{a1}$  : Ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan.

$H_{o1}$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan.

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  sebagaimana tersebut dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Koefisien Variabel Budaya Organisasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	39.417	13.631		2.892	.005
Budaya Organisasi	.694	.100	.675	6.963	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan Tabel ini diperoleh model persamaan regresi :  $Y = 39,417 + 0,694X_1$ . Dalam Tabel diatas diperoleh t hitung  $6,963 > t$  Tabel  $2,010635$  sehingga  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima bahwa Ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan. Dengan demikian hipotesis 1 berhasil mengkonfirmasi teoritis dengan empiris.

**Tabel 2. Summary Variabel Budaya Organisasi**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.446	7.107	1.389	

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah  $0,675$ . Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (kd) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai kd yang diperoleh adalah  $0,455$  yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas  $X_1$  memiliki pengaruh kontribusi sebesar  $45,5\%$  terhadap variabel Y dan  $54,5\%$  lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel  $X_1$ .

### 3.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

$H_{a2}$  : Ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan.

$H_{o2}$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan.

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  sebagaimana tersebut dalam tabel berikut :

**Tabel 3. Koefisien Variabel Motivasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.525	12.045		4.278	.000
Motivasi	.660	.096	.670	6.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan Tabel ini diperoleh model persamaan regresi :  $Y = 51,525 + 0,660X_1$ . Dalam Tabel diatas diperoleh t hitung  $6,877 > t$  Tabel  $2,010635$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bahwa Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap Kinerja Guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan. Dengan demikian hipotesis 2 berhasil mengkonfirmasi teoritis dengan empiris.

**Tabel 4. Summary Variabel Motivasi**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.670 <sup>a</sup>	.449	.440	7.147	1.271	

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah  $0,670$ . Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (kd) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai kd yang diperoleh adalah  $0,449$  yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas  $X_2$  memiliki pengaruh kontribusi sebesar  $44,9\%$  terhadap variabel  $Y$  dan  $55,1\%$  lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel  $X_2$ .

### 3.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

$H_{a3}$  : Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan.

$H_{03}$  : Tidak Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Kabupaten Bangka Selatan.

Output data diolah dengan SPSS bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  sebagaimana tersebut dalam tabel berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	18.651	12.886		1.447	.153
Budaya Organisasi	.455	.104	.443	4.399	.000
Motivasi	.426	.099	.433	4.301	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Tabel diatas menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan Tabel ini diperoleh model persamaan regresi :  $Y = 18,651 + 0,455X_1 + 0,426X_2$ .

**Tabel 6. Tabel Anova (uji f)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3166.581	2	1583.290	40.806	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2211.602	57	38.800		
	Total	5378.183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas nilai f hitung sebesar  $40,806 > f$  tabel sebesar 3,158843. Nilai f tabel di peroleh dari jumlah variabel - 1 sehingga  $3 - 1 = 2$  dan dilihat kemudian baris  $N = 59 - 2 = 57$ .

**Tabel 7. Summary Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi**

Model	R	R Square		Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig.	F
		Change	Adjusted R Square		Change	F	df1		
1	.767 <sup>a</sup>	.589	.574	6.229	.589	40.806	2	57	.000

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

Sumber: Data Primer, Diolah (2024)

Tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada nilai diatas nilai korelasi adalah 0.767. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori kuat. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0.589 yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 58,9% terhadap variabel Y dan 41,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X1 dan X2.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan. Berdasarkan uji regresi sederhana, diperoleh nilai t hitung sebesar  $6,963 >$  dari harga t tabel sebesar 2,010 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil uji estimasi, diperoleh diperoleh nilai R square sebesar 0,455 dengan demikian koefisien determinasinya sebesar

- 45,5% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan secara bersama-sama sebesar 45,5% dan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan. Dari hasil uji signifikansi variabel kinerja guru terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $6,877 \geq$  harga  $t$  tabel sebesar 2,010 dimana harga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil uji estimasi, diperoleh diperoleh nilai  $R$  square sebesar 0,449 dengan demikian koefisien determinasinya sebesar 44,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan secara bersama-sama sebesar 44,9% dan sisanya 55,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
  3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan. Berdasarkan hasil uji Anova, diperoleh  $F$  hitung sebesar 40,806 dengan tingkat signifikansi  $0,000 <$  nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 sementara  $F$  tabel sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 (2;57) sebesar 3,15 sehingga  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $40,806 >$  3,15) sehingga  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil uji estimasi, diperoleh diperoleh nilai  $R$  square sebesar 0,589 dengan demikian koefisien determinasinya sebesar 58,9% sehingga dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus TK Ceria Kecamatan Toboali Bangka Selatan secara bersama-sama sebesar 58,9% dan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfathan, Z. A., Winata, H., Pendidikan, F., Indonesia, U. P., Setiabudhi, J., Bandung, N., & Barat, J. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru karena sector inilah yang menentukan kualitas Dari hasil penilaian kinerja guru diatas terlihat bahwa belum optimalnya kinerja guru di sekolah , phenomena yang ditemukan oleh.* 7(2).
- Bunga, T. (2017). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI SMP Darul `Ulum Sekampung Lampung Timur Tahun Pelajaran 2017/2018.* 1-26.
- Fadhli, M. (2017). *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan.* <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). *Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan),* 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Kesumawati, N. (2018). *Pengantar Statistika Penelitian.* Raja Grafindo Persada.
- Lianti, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Supat Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin.* Universitas PGRI Palembang.
- Mulyani, F., & Haliza, N. (2021). *Analisis Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Iptek) Dalam Pendidikan. Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK),* 3(1). <https://doi.org/10.31004/jpdk.v3i1.1432>
- Nurfadhillah, S. (2022). *Analisis Kesulitan Belajar Membaca (Disleksia) dan Kesulitan Belajar Menulis (Disgrafia) Sswa Kelas I SDN Tanah Tinggi 3 Tanggerang. Masaliq : Jurnal Pendidikan Dan Sains,* 2(1), 10-22.
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management,* 3(1), 105-128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Puspitasari, Y., Tobari, & Kesumawati, N. (2020). *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan,*

- Dan Supervisi Pendidikan*), 6(1), 88–99.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Subijanto. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kemampuan Manajerial Terhadap Kinerja Guru*. Universitas PGRI Palembang.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2018). *Program Pendidikan*. Bina Aksara.
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitaa Udayana*.
- Wardany, D. K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan*, 1(2).