

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394–405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik: Studi Kasus pada SMK Medikacom

Gurawan Dayona¹, Luska Lusyana Sari², Riyandi Nur Sumawidjaja³,
Yoyo Sudaryo⁴

^{1, 2, 3, 4} Program Studi Magister Manajemen Universitas Indonesia Membangun
gurawan.dayona@inaba.ac.id, luskagio26@gmail.com,
riyandi.nursumawidjaja@inaba.ac.id, y.sudaryo2@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and motivation on the performance of teaching staff at MedikaCom Vocational High School. This research uses descriptive verification method. Data was collected through a survey of all teaching staff at the MedikaCom Vocational High School. The data is processed using a statistical application with the method of path analysis (path analysis). The results showed that the conditions of organizational culture, motivation and performance of teaching staff were in the Good category. This study also shows that there is a strong correlation between organizational culture, motivation, and performance. Processed data confirms that organizational culture and motivation have a positive and significant effect on performance. The influence of organizational culture and motivation on the performance of teaching staff at Medikacom Vocational High School can be seen from the value of the coefficient of determination (R^2) or R Square of 0.789. These results indicate that the simultaneous contribution of organizational culture and motivation to performance is 78.9%. While the remaining 21.1% is the influence of other variables (epsilon) that were not examined by the authors..

Keywords: *Motivation, Organizational Culture, Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja tenaga pendidik pada SMK MedikaCom. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif. Data dikumpulkan melalui survey pada segenap tenaga pendidik di lingkungan SMK MedikaCom. Data diolah menggunakan aplikasi statistik dengan metode analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi budaya organisasi, motivasi, dan kinerja tenaga pendidik berada pada kategori Baik. Studi ini juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara budaya organisasi, motivasi, dan kinerja. Data yang diolah menegaskan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK Medikacom ini, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square sebesar 0,789. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394–405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

78,9%. Sedangkan sisanya, yaitu 21,1% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain (epsilon) yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja, Motivasi*

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kinerja dan kualitas lembaga pendidikan merupakan upaya fundamental yang harus dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan. Hal ini tidak terlepas dari kewajiban etis-normatif lembaga pendidikan ataupun tuntutan masyarakat untuk lembaga pendidikan yang berkualitas. Dalam konteks ini, berbagai upaya yang mungkin untuk dilakukan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja lembaganya serta seluruh unsur pengelola dan pelaksana di dalamnya harus direalisasikan secara nyata. Upaya inilah yang dilakukan oleh salah satu lembaga pendidikan di kota Bandung, yakni SMK Medikacom. Sekolah ini merupakan Sekolah Menengah Kejuruan Informatika, Otomotif, Akuntansi dan Pemesinan, yang juga mendapatkan tuntutan yang sama untuk meningkatkan kinerja segenap tenaga pendidik yang ada di dalamnya.

Kinerja tenaga pendidik sendiri pada dasarnya merupakan variabel yang dipengaruhi oleh banyak faktor dan sekaligus memiliki keterkaitan yang kuat dengan faktor-faktor, seperti motivasi tenaga pendidik, kompetensi tenaga pendidik, budaya organisasi yang berkembang di lembaga pendidikan, kepemimpinan yang terdapat pada lembaga pendidikan, dan berbagai faktor lainnya (Ghodang, 2018; Nasra & Arar, 2019; Rofifah et al., 2021; Sujata et al., 2021).

Studi awal yang dilakukan oleh penulis untuk mengetahui tingkat kinerja tenaga pendidik di SMK MedikaCom, menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik di SMK MedikaCom dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni motivasi dan budaya organisasi. Dalam hal ini, studi awal terkait kondisi kinerja pendidik di SMK MedikaCom sendiri menunjukkan hasil sebagaimana bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Kinerja

No	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Skor	Total Skor
1	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	11	7	2	3	7	30	102	150
2	Mampu bekerjasama dengan rekan kerja	10	8	5	3	4	30	107	150
3	Tidak pernah absen saat hari kerja	7	8	8	4	3	30	102	150
4	Selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	6	10	6	3	5	30	99	150
Total								410	600

Sumber: Pengolahan Kuesioner (2021)

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394–405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

Mengacu pada hasil studi awal tersebut, dapat diketahui bahwa indikator yang memiliki persentase paling tinggi dalam persepsi responden adalah Kerjasama. Sedangkan indikator yang memiliki persentase paling rendah adalah Kesesuaian jam kerja. Hasil studi awal ini juga menunjukkan bahwa kondisi kinerja tenaga pendidik di SMK MedikaCom belum maksimal, sehingga perlu upaya-upaya nyata untuk peningkatan berbagai indikator kinerja untuk menghasilkan kinerja pendidik yang lebih baik.

Hasil studi awal mengenai Budaya Organisasi di lingkungan SMK MedikaCom yang melibatkan 30 orang tenaga pendidik di SMK MedikaCom bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Budaya Organisasi

No	Indikator Variabel	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Skor	Total Skor
1	Menciptakan ide baru untuk keberhasilan perusahaan	11	7	2	3	7	30	102	150
2	Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru	10	8	5	3	4	30	107	150
3	Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan	10	9	5	3	3	30	108	150
4	Memberikan penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan	9	9	8	0	0	26	105	150
5	Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan	12	10	5	2	1	30	118	150
6	Mendukung prestasi karyawan	7	8	9	3	3	30	103	150
7	Teliti dalam mengerjakan tugas	9	10	5	3	3	30	109	150
8	Adanya keakuratan hasil kerja	9	10	5	3	3	30	109	150
Total								861	1200

Sumber: Pengolahan kuesioner 2021

Mengacu pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa indikator variabel dengan persentase tertinggi di mata responden adalah orientasi pada detil tugas. Sementara indikator dengan persentase paling rendah di mata responden adalah indikator gagasan-gagasan inovatif dan indikator keberanian mengambil risiko. Tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi Budaya Organisasi di SMK MedikaCom berada di kategori Cukup Baik. Kondisi ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi sudah terbangun dengan baik, tetapi belum maksimal dan membutuhkan peningkatan di

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394-405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

masa mendatang untuk memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pendidik dan lembaga secara keseluruhan.

Adapun hasil studi awal terkait kondisi motivasi tenaga pendidik di lingkungan SMK MedikaCom dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Motivasi

No.	Indikator	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Skor	Total Skor
Faktor Motivator									
1	Saya mempunyai dorongan di dalam diri untuk bekerja dengan baik sehingga tercipta keberhasilan dalam pekerjaan	9	6	7	5	3	30	104	150
2	Dorongan dari dalam diri untuk bekerja keras agar dapat mendapatkan pengakuan dari pimpinan	5	6	8	6	6	30	91	150
3	Bertanggungjawab dalam setiap pekerjaan	9	6	7	5	3	30	104	150
4	Dorongan dari dalam diri untuk selalu berkemban	5	7	11	4	3	30	97	150
Sub Total							120	396	600
Faktor Hygine									
5	Kebijakan dan administrasi tertata dengan baik	5	6	8	6	6	30	91	150
6	Kualitas supervise baik	7	6	8	6	3	30	98	150
7	Kondisi kerja sangat mendukung	5	8	7	4	6	30	92	150
Sub Total							90	281	450
Total							210	677	1050

Sumber: Pengolahan kuesioner 2021

Mengacu pada tabel hasil studi awal tersebut, dapat dilihat bahwa indikator penting dari variabel motivasi yang memiliki persentase paling tinggi adalah indikator-indikator dalam Faktor motivator. Sementara indikator yang memiliki persentase paling rendah adalah Faktor hygiene. Tabel di atas menunjukkan bahwa kondisi motivasi tenaga pendidik berada pada kategori Cukup Baik, yang berarti tenaga pendidik sudah memiliki motivasi mengajar yang cukup baik tetapi belum maksimal. Dengan kata lain, ditinjau dari faktor motivasi, terdapat tenaga pendidik yang belum memiliki dorongan yang begitu kuat untuk bekerja dengan baik sehingga menimbulkan kurangnya rasa tanggungjawab dalam pelaksanaan tugasnya.

Hasil studi awal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di lingkungan SMK MedikaCom belum memiliki kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan oleh kondisi budaya organisasi dan motivasi guru atau tenaga pendidik bersangkutan yang juga belum optimal. Padahal, pencapaian tujuan pendidikan, sangat

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394–405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

mengandalkan peran dan kemampuan guru atau tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam mengajar. Hal ini ditegaskan oleh Sudjana (2012), bahwa praktik pendidikan sangat penting untuk perubahan generasi didik menjadi manusia yang seutuhnya. Menjadi manusia seutuhnya berarti menjadi manusia yang mampu menghormati yang lainnya, menjalankan tugas dan perannya di masyarakat dengan baik, atau mampu mengoptimalkan seluruh minat dan bakatnya serta menjadi bermanfaat untuk kehidupan dan sesama.

Pencapaian tujuan pendidikan seperti ini hanya bisa dilakukan ketika guru atau tenaga pendidik juga bisa menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Praktik pendidikan secara formal selalu menjadikan pembelajaran yang menjadi tanggungjawab guru sebagai locusnya. Oleh karena itu, kinerja guru dalam membimbing, mengajar, dan mengarahkan peserta didik akan menjadi faktor terpenting dalam pencapaian tujuan pendidikan sebelumnya. Jika guru memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka lembaga pendidikan juga mampu meningkatkan kualitas lulusan yang dihasilkannya. Sebaliknya, jika kinerja guru tidak optimal, maka lembaga pendidikan juga akan sulit untuk menghasilkan layanan pendidikan ataupun lulusan yang berkualitas.

Secara teoritis, kinerja guru atau tenaga pendidik ini dipengaruhi oleh banyak. Namun demikian, dalam konteks SMK MedikaCom, faktor yang paling memengaruhi kinerja guru tersebut adalah budaya organisasi dan motivasi guru atau tenaga pendidik bersangkutan. Dalam kajian Manajemen secara keseluruhan, variabel budaya organisasi, seperti dijelaskan Robbins dan Judge (2016) merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia (guru) di dalamnya sehingga kinerja organisasi meningkat. Apabila budaya organisasi baik maka kerja guru otomatis akan berdampak baik.

Sementara faktor kedua yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik, yakni motivasi, maka seperti dijelaskan Uno (2013) atau Hasibuan (2013), motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya motivasi ini untuk dimiliki guru atau tenaga pendidik adalah agar guru bisa menjalankan tugasnya dengan penuh semangat dan kesungguhan sehingga pembelajaran yang diampu juga bisa mencapai tujuan yang ditetapkan.

Beberapa riset sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi ataupun motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Riset yang dilakukan oleh Ghodang (2018) atau Maryati et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394-405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

dan budaya akademik memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru. Studi lainnya dari Aima et al. (2017), Komarudin (2018), Noor et al. (2020), atau Rofifah et al. (2021), menunjukkan bahwa motivasi dan nilai-nilai kultural di lingkungan organisasi atau lembaga pendidikan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru atau tenaga pendidik. Secara korelasional, seperti dijelaskan Simamora (2015), terdapat hubungan yang erat antara motivasi kerja terhadap kinerja ataupun antara budaya organisasi dengan kinerja.

Mengingat bahwa kinerja guru di lingkungan SMK MedikaCom, seperti disebutkan sebelumnya, masih berada dalam kondisi Cukup Baik, di mana kondisi ini dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi, maka studi ini pada dasarnya berusaha untuk mengkaji dan menganalisis lebih lanjut bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMK MedikaCom.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 500 orang tenaga pendidik di SMK MedikaCom. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 83 responden. Data dikumpulkan melalui metode survey. Data primer dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Petugas TU, dan seluruh Tenaga pendidik SMK MedikaCom. Teknik analisis data yang digunakan Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*), dengan menggunakan *Method Succesive Interval* (MSI).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis memperoleh data dari 83 responden melalui pembagian angket kuesioner, wawancara dan observasi melalui persepsi jawaban responden yang menyajikan gambaran karakteristik responden, sedangkan untuk jawaban tiap indikator variabel penelitian yang diajukan telah diukur dengan skala Likert, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Karakteristik responden yang dilibatkan dalam penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. *Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	41	49%
Perempuan	42	51%
Jumlah	83	100

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394-405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (49%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 42 orang (51%)

Tabel 5. Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
21 - 30	11	13%
31 - 40	47	57%
>40	25	30%
Total	83	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang (13%) responden berusia 21-30 tahun, 47 orang (57%) berusia 31-40 tahun, 25 orang (30%) berusia lebih 40 tahun. Dari hasil tersebut di atas mengidentifikasi bahwa paling banyak responden berusia lebih 31-40 tahun atau 57% hal ini menunjukkan usia 31-40 tahun masih lebih produktif dibanding usia di bawah 40 tahun atau di atas 50 tahun.

Tabel 6. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SLTA/D3	13	16%
S1	48	58%
S2	22	27%
Total	83	100

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA/D3 sebanyak 13 orang (16%), Strata 1 sebanyak 48 orang (58%), dan Strata 2 sebanyak 22 orang (27%). Data ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai dengan latar belakang pendidikan Strata 1 lebih dominan, yaitu sebanyak 48 orang (58%) yang mengindikasikan bahwa guru atau tenaga pendidik pada umumnya merupakan sarjana sebagaimana yang sudah dipersyaratkan dari profesi guru itu sendiri.

Tabel 7. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
5 – 10 tahun	11	13%
10 – 15 tahun	39	47%
15 – 20 tahun	21	25%
20 tahun keatas	12	14%
Jumlah	83	100

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394-405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masa kerja pegawai yang menjadi responden penelitian, yaitu masa kerja 5-10 tahun sebanyak 11 orang (13%), 10-15 tahun sebanyak 39 orang (47%), dan masa kerja 15-20 tahun 21 orang (25%), dan masa kerja di atas 20 tahun sebanyak 12 orang (14%). Kondisi ini dapat diartikan bahwa tenaga pendidik yang menjadi responden penelitian lebih banyak datang dari responden dengan kategori masa kerja 10-15 tahun. Tenaga pendidik pada umumnya memiliki tingkat loyalitas yang cukup tinggi terhadap lembaga tempatnya mengajar.

Dalam melakukan analisis model pengukuran (*outer model*) penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas atas instrumen yang digunakan. Dalam uji validitas ini, seperti dijelaskan Sugiyono (2017), item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut hasil uji validitas untuk setiap instrumen penelitian:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budaya Organisasi				
	X1.1	0,735	0,361	Valid
	X1.2	0,630	0,361	Valid
	X1.3	0,848	0,361	Valid
	X1.4	0,765	0,361	Valid
	X1.5	0,842	0,361	Valid
	X1.6	0,761	0,361	Valid
	X1.7	0,638	0,361	Valid
	X1.8	0,854	0,361	Valid
Motivasi				
	X.2.1	0,675	0,361	Valid
	X.2.2	0,743	0,361	Valid
	X.2.3	0,755	0,361	Valid
	X.2.4	0,766	0,361	Valid
	X.2.5	0,756	0,361	Valid
	X.2.6	0,688	0,361	Valid
	X.2.7	0,738	0,361	Valid
Kinerja				
	Y.1	0,621	0,361	Valid
	Y.2	0,867	0,361	Valid
	Y.3	0,700	0,361	Valid

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394-405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

	Y.4	0,821	0,361	Valid
--	-----	-------	-------	-------

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi, motivasi dan kinerja tenaga pendidik di lingkungan SMK Medikacom, memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebagai cut-off value yang dipersyaratkan. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang baik.

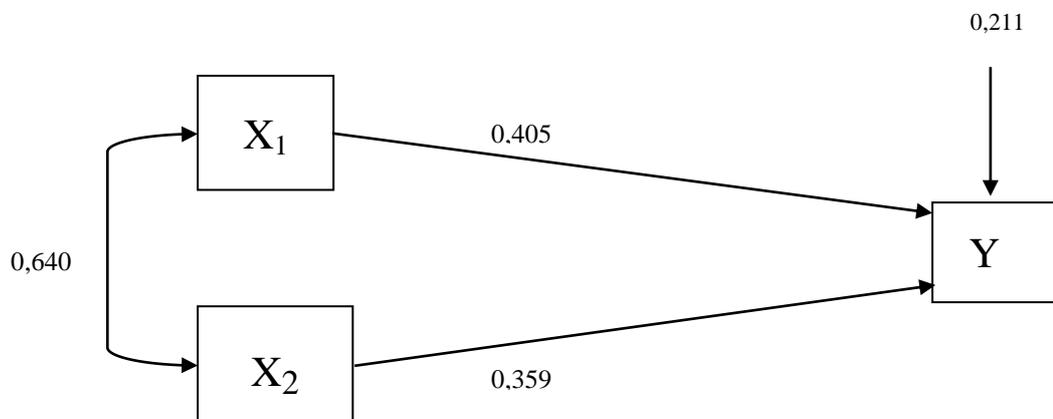
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Reliabilitas	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,784	0,361	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,780	0,361	Reliabel
3	Kinerja	0,799	0,361	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas atas instrumen penelitian menunjukkan hasil yang baik, di mana seluruh variabel dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,784, variabel motivasi kerja sebesar 0,780, dan variabel kinerja sebesar 0,799. Nilai ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki derajat reliabilitas yang cukup tinggi.

Setelah peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas yang baik, maka peneliti kemudian melanjutkan dengan melakukan uji statistik untuk pengaruh dari variabel yang dikaji. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, diperoleh nilai koefisien jalur sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 1.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394–405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

Analisis Jalur (Path Analysis) Pengaruh Budaya Organiasai (X1) dan Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan nilai koefisien jalur tersebut, dapat diperoleh besarnya pengaruh total dari Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) serta Kinerja (Y), Untuk lebih jelasnya maka pengujian hipotesis dan pembahasannya dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Hipotesis Pertama (H1)

H1: *Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)*

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,405, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil daripada tingkat kesalahan 0,05. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa semakin baik Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja, Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien jalur sebesar 0,405 yang berarti setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 1, akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,405.

2. Hipotesis Kedua (H2)

H2: *Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)*

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,2317, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y) dan nilai signifikansi sebesar 0,009 dan lebih kecil daripada tingkat kesalahan 0,05. Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa semakin baik Motivasi akan meningkatkan Kinerja, Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien jalur sebesar 0,231 yang berarti setiap kenaikan Motivasi (X_2) sebesar 1, akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,231.

3. Hipotesis Ketiga (H3)

H3: *Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)*

Hasil perhitungan diperoleh bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square adalah 0,789. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 78,9%, Sedangkan sisanya yaitu 21,1% merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain (epsilon) yang tidak diteliti oleh penulis.

Dalam studi ini ditunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik yang ada di lingkungan SMK MedikaCom sangat bergantung pada budaya organisasi yang berkembang di lembaga pendidikan SMK MedikaCom serta motivasi tenaga

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394–405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

pendidik atau guru bersangkutan. Pengaruh dari budaya organisasi di sini dapat dipahami bahwa unsur-unsur kultural yang dimiliki oleh lembaga pendidikan, baik dalam bentuk fisik material ataupun yang abstrak seperti nilai-nilai, kebijakan, program kerja, dan lainnya dapat memberikan pengaruh penting terhadap kinerja tenaga pendidik. Sementara pengaruh dari motivasi dapat dipahami bahwa guru atau tenaga pendidik membutuhkan hal-hal tertentu yang dapat memberikan dorongan bagi dirinya untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh.

Hasil studi ini, dengan demikian menegaskan bahwa kinerja tenaga pendidik sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berkembang pada lembaga pendidikan terkait serta motivasi tenaga pendidik itu sendiri. Studi ini berkesesuaian dengan beberapa hasil studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi guru tenaga pendidik (Komarudin, 2018; Maryati et al., 2020; Nurrahmi et al., 2020; Pahlawan & Onsardi, 2020; Rofifah et al., 2021; Suharyanto & Susilo, 2014; Sujata et al., 2021).

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di lingkungan SMK MedikaCom, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y); *Kedua*, motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y); dan *Ketiga*, budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Aima, H., Adam, R., & Ali, H. (2017). Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Quest Journals, Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 49–59.
- Ghodang, H. (2018). Effect of Leadership Head of Leadership, Cultural School and Work Satisfaction to Teacher SMA Performance Country in The Medan City (Structur Equation Model Approach). *International Journal of Education and Research*, 6(3), 35–44.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. *Jurnal Semarak*, 1(2), 78–86.
- Maryati, E., Fitria, H., & Rohana. (2020). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social*

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 394–405 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2500

Work and Science Education, 1(2), 127–139.

- Nasra, M. A., & Arar, K. (2019). Leadership Style and Teacher Performance, Mediating Role of Occupational Perception. *International Journal of Educational Management*, 1(1), 1–17.
- Noor, A., Rahmat, A., Afdhally, S. Z., & Rohmah, L. (2020). Lecturer Research Performance: Research Motivation, Research Culture and Lecturer Satisfaction. *International Journal of Innovations in Engineering Research and Technology (IJIERT)*, 7(6), 31–42.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen...*, 9(1), 1–13.
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 1–10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education, Inc.
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma'arif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 27–40.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sudjana, N. (2012). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyanto, & Susilo, T. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Beberapa SMA Negeri di Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmiah Pro Patria*, 14(1), 113–127.
- Sujata, I. M., Lian, B., & Mulyadi. (2021). The Effect of Organizational Culture and Teacher Performance on Students' Learning Outcomes. *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 772–776.
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.