

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

by Nabila Ariani

Submission date: 18-Jun-2024 10:39AM (UTC+0700)

Submission ID: 2404570058

File name: JUPIMAN_-_Vol._3_No._2_JuLi_2024_hal_68-82.pdf (961.34K)

Word count: 4288

Character count: 25380

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Nabila Ariani
Universitas Jambi

Sumarni
Universitas Jambi

⁸, Hendriyaldi
Universitas Jambi

Alamat: JL. Jambi-Muara Bulian No. KM. 15, Mendalo Darat, Kec. Jambi Luar Kota, Kab. Muaro Jambi, Jambi

Korespondensi penulis: naabilarn@gmail.com

Abstract. A teacher is a professional staff in the field of education whose job is to guide, teach, train, direct and educate the life of the nation. This research aims to see the influence of organizational culture on teacher performance with motivation as an intervening variable at SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. This research uses descriptive quantitative methods with data collection techniques using questionnaires. The population and sample in this study were 30 teachers at SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Hypothesis testing using the SmartPLS analysis tool. The results of this research show that organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance, organizational culture has a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on teacher performance, organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance with motivation as an intervening variable. This proves that an organization with a strong culture will improve the quality of teacher performance, and is further strengthened by providing motivation so that teacher performance will be maximized.

Keywords: Teacher Performance, Organizational Culture, Motivation

Abstrak. Guru merupakan seorang tenaga profesional dalam bidang pendidikan yang tugasnya membimbing, mengajar, melatih, mengarahkan, dan pencerdarkan kehidupan bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu 30 orang guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Pengujian hipotesis menggunakan alat analisis SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini membuktikan organisasi dengan budaya yang kuat akan meningkatkan kualitas kinerja guru, dan semakin diperkuat dengan pemberian motivasi sehingga kinerja guru akan semakin maksimal..

Kata kunci: Kinerja Guru, Budaya Organisasi, Motivasi

Received: Mei 30, 2024; Accepted: Juni 18, 2024; Published: Juni 30, 2024

* Nabila Ariani, naabilarn@gmail.com

LATAR BELAKANG

⁵² Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor penting yang akan menggerakkan suatu organisasi, dengan begitu sumber daya manusia patut dijaga, dipertahankan, dan dikembangkan. Organisasi yang memiliki fasilitas pendukung yang canggih haruslah diikuti dengan SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas untuk dapat mencapai visi dan misinya. Organisasi yang efektif dan efisien memiliki kemampuan ⁴⁴ untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia secara konsisten dan memastikan kompetensi dan potensi yang dimiliki dapat bermanfaat untuk mendukung dan mencapai tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono & Rahajeng (2022) Kinerja karyawan merupakan jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai suatu tujuan dalam periode. Kaitannya dengan kinerja guru Napis & Noor (2021) menyebutkan kinerja guru merupakan kemampuan yang dikuasai oleh guru berkaitan dengan tugas, peran, dan tanggung jawab berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Kinerja dapat dikatakan memuaskan dan baik apabila dapat mencapai ⁴⁸ tujuan yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Dalam bidang pendidikan juga tidak terlepas dari budaya begitupun di sebuah organisasi. Menurut Sugiyono & Rahajeng (2022) Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipegang oleh anggota organisasi dan ditanamkan didalam pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memikirkan, memahami, dan merasakan masalah yang terkait. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri yang nantinya akan menjadi karakteristik dari organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi faktor penting karena diperlukan untuk mengatur sumber daya manusia dan keberlangsungan dalam berjalannya organisasi kedepannya. (Haqq, 2020).

Budaya organisasi yang diterapkan pada SMPN 21 Tanjung Jabung Timur yaitu mengajar dengan hati dan empati serta rasa ikhlas dan prinsip memanusiakan manusia yang mana artinya guru harus sadar dan ingat bahwa peserta didik juga merupakan makhluk hidup yang patut dihargai. Prinsip ini juga diterapkan kepada seluruh karyawan baik itu guru maupun staff. SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur juga menerapkan budaya membaca asmaul husna dipagi hari sebelum belajar, sedangkan bagi siswa non

muslim akan berdoa menurut agama dan kepercayaan masing-masing. Namun budaya ini sempat terhenti pada tahun 2020 tepatnya saat masa pandemi covid dikarenakan pada saat itu pemerintah menerapkan sistem daring atau belajar online dan diganti dengan berdoa mandiri sesuai dengan agama yang dianut.

Budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryadi & Wahyudi (2020), Syahputra (2022), dan Reza (2020). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyono & Rahajeng, 2022) dan (Girsang, 2019), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berdampak pada kinerja.

Selain melalui budaya organisasi, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja menurut Siagian (2002:89) dalam (Arifin & Nurcaya, 2018) sebagai dorongan bagi individu untuk memberikan kontribusi secara maksimal, yang mana artinya apabila tujuan organisasi tercapai maka tercapai pula tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi bisa timbul dari dalam diri sendiri atau dari lingkungan. Motivasi menjadi salah satu komponen penting di dalam organisasi, yang berarti bahwa setiap karyawan harus memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi secara kuat akan dapat pekerjaan dengan maksimal. Motivasi yang rendah akan membuat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan akan tertunda (Agustin, 2020). Seorang karyawan membutuhkan motivasi guna mendorong dirinya untuk mencapai suatu hasil yang baik, dengan demikian motivasi menjadi faktor penting dan harus dimiliki oleh anggota organisasi.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono & Rahajeng (2022), Moulina dan Dewi (2022), dan Elazhari, K. Tampubolon, dan B. Barham (2022). Namun hasil yang berbeda didapat dalam penelitian (Agustin, 2020) dan (Syahputra, 2022) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berdampak pada kinerja.

Dari survei awal yang dilakukan kepada 10 orang guru didapatkan gambaran kinerja guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur sudah baik namun masih belum optimal. Survei awal juga dilakukan untuk melihat budaya organisasi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur telah dirapkan dengan cukup baik. Survei awal juga dilakukan untuk melihat gambaran motivasi guru, hasil yang didapat yaitu masih terdapat guru yang kurang termotivasi.

Dari uraian diatas tujuan penulisan ini pertama untuk melihat gambaran budaya organisasi, kinerja guru, dan motivasi pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Kedua, untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Ketiga, untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi. Keempat, untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Kelima, untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel interveing.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

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

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

Budaya Organisasi

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

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

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

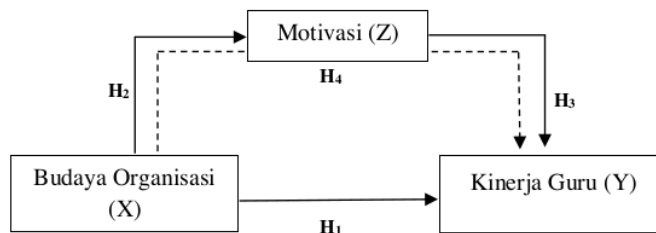
Motivasi

Fahmi (2016) mendefinisikan motivasi adalah usaha mendorong seseorang untuk mencapai apa yang sedsag ditargetkannya. Untuk memotivasi karyawan, atasan harus mengerti dan mengetahui bentuk motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Siagian (2002:89) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan bagi individu untuk dapat memberikan kontribusi secara maksimal agar tercapainya tujuan organisasi, atau dapat diartikan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi maka tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi tersebut.

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

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

Kerangka Berfikir



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

H3 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi yaitu guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur, sampel penelitian semua guru di MSP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur berjumlah 30 orang guru. Data yang digunakan yaitu data primer atau data pendukung yang didapat dari buku, artikel ilmiah, skripsi, tesis, disertasi yang berkaitan dengan penelitian ini serta observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti. Data sekunder didapat dari kuesioner atau angket yang diisi oleh responden. Kuesioner menggunakan skala likert berupa skor.

Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 dengan menggunakan teknik *Structural Equation Model (SEM)*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji data menggunakan teknik *Bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Deskripsi	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	7	23,3%
Perempuan	23	76,7%
Jumlah	30	100%
Usia		
< 27 tahun	0	0%
20 – 30 Tahun	3	10%
31 – 40 Tahun	8	26,7%
41 – 50 Tahun	15	50%
> 50 Tahun	4	13,3%
Jumlah	30	100%
Pendidikan Terakhir		
Diploma	0	0%
S1	25	83,3%
S2	5	16,7%
S3	0	0%
Jumlah	30	100%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	0	0%
2 – 5 Tahun	3	10%
6 – 10 Tahun	7	23,3%
11 – 15 Tahun	15	50%
16 – 20 Tahun	3	10%
> 21 Tahun	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa mayoritas guru adalah perempuan. Mayoritas guru berada pada rentan usia 41-50 tahun. Selanjutnya Pendidikan guru didominasi pada jenjang S1. Lamanya guru bekerja mayoritas 11-15 tahun.

Analisis Data

1. Menilai Model Pengukuran (Outer Model)

a) Convergent Validity

Tabel 2. Penilaian Outer Loading

Variabel	Dimenasi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Y.1	0,767	Valid
		Y.2	0,742	Valid
	Kuantitas	Y.3	0,725	Valid
		Y.4	0,709	Valid
	Keandalan	Y.5	0,748	Valid
		Y.6	0,742	Valid
	Kehadiran	Y.7	0,759	Valid
		Y.8	0,780	Valid
	Kemampuan Bekerjasama	Y.9	0,786	Valid
		Y.10	0,770	Valid
Budaya Organisasi	Inovatif	X.1	0,778	Valid
		X.2	0,781	Valid
	Perhatian Terhadap Detail	X.3	0,741	Valid
		X.4	0,722	Valid
	Berorientasi Pada Hasil	X.5	0,738	Valid
		X.6	0,753	Valid
	Berorientasi Pada Individu	X.7	0,707	Valid
		X.8	0,747	Valid
	Agresif	X.9	0,733	Valid
		X.10	0,834	Valid
	Stabilisasi	X.11	0,802	Valid
		X.12	0,787	Valid
Motivasi	Kebutuhan Fisik	Z.1	0,804	Valid
		Z.2	0,766	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman	Z.3	0,760	Valid
		Z.4	0,816	Valid
	Kebutuhan Sosial	Z.5	0,783	Valid
		Z.6	0,827	Valid
	Kebutuhan Akan Penghargaan	Z.7	0,879	Valid
		Z.8	0,756	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Z.9	0,793	Valid
		Z.10	0,741	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

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

b) Discriminant Validity

Tabel 3. Nilai Cross Loading

Indikator	Kinerja Guru (Y)	Budaya Organisasi (X)	Motivasi (Z)
Y.1	0,767	0,604	0,645
Y.2	0,742	0,655	0,648
Y.3	0,725	0,534	0,568
Y.4	0,709	0,637	0,628
Y.5	0,748	0,685	0,704
Y.6	0,742	0,733	0,730
Y.7	0,759	0,569	0,690
Y.8	0,780	0,750	0,695
Y.9	0,786	0,595	0,621
Y.10	0,770	0,733	0,674
X.1	0,695	0,778	0,695
X.2	0,698	0,781	0,731
X.3	0,720	0,741	0,590
X.4	0,639	0,722	0,570
X.5	0,589	0,738	0,370
X.6	0,555	0,753	0,510
X.7	0,525	0,707	0,522
X.8	0,727	0,747	0,718
X.9	0,571	0,733	0,418
X.10	0,781	0,834	0,724
X.11	0,712	0,802	0,617
X.12	0,646	0,787	0,518
Z.1	0,661	0,661	0,804
Z.2	0,757	0,589	0,766
Z.3	0,638	0,641	0,760
Z.4	0,796	0,684	0,816
Z.5	0,662	0,632	0,783
Z.6	0,734	0,638	0,827
Z.7	0,818	0,717	0,879
Z.8	0,560	0,583	0,756
Z.9	0,678	0,585	0,793
Z.10	0,641	0,528	0,741

Sumber: ⁶³ Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

¹ Berdasarkan data pada tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuk, dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam Menyusun variabelnya masing-masing.

c) Composite Reability

³⁸ Tabel 4. Composite Reability

Variabel Penelitian	³⁸ Cronbach's alpha	Composite reability (rho_a)	Composite reability (rho_c)
Kinerja Guru (Y)	0,915	0,917	0,929
Budaya Organisasi (X)	0,934	0,938	0,943
Motivasi (Z)	0,944	0,937	0,944

Sumber: Pengolatan data dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai cronbatch's alpha dan ⁵⁹ nilai composite reability masing-masing variabel diatas 0,7 yang dapat diasrtikan bahwa setiap variabel memiliki reabilitas yang tinggi.

2. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

⁴ Tabel 5. Uji R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Guru (Y)	0,856	0,845
Motivasi (Z)	0,627	0,613

⁵⁷ Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Tabel 5 menunjukkan hasil untuk nilai r-square kinerja guru sebesar 0,856 atau 85,6% dijelaskan oleh budaya organisasi, hal ini menunjukkan ¹⁵ pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori baik dan sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Kemudian variabel motivasi sebesar 0,627 atau 62,7% dijelaskan oleh budaya organisasi, hal ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi termasuk kategori baik dan sisanya sebesar ⁶⁷ 37,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. ¹⁹ Semakin besar nilai R-Square

menunjukkan semakin besar variabel independent tersebut dapat dijelaskan variabel dependen, dengan demikian semakin baik persamaan strukturalnya.

Uji Hipotesis

Tabel 6, Uji Hipotesis *Bootsrtapping*

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

Sumber: Pengolah data dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 6, simulasi digunakan untuk melakukan uji statistik dari setiap hubungan dengan menggunakan metode bootstrap. Hasil menunjukkan nilai original sample tidak ada hasil negatif, hal ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dan motivasi, dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai p value budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji Hipotesis *Spesific Inderect Effect*

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

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Hasil uji hipotesis specific indirect effect menunjukkan nilai positif sebesar 0,408 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai t statistik >1,94 yaitu sebesar 4,241 dan nilai p value < 0,05 yaitu sebesar 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

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

2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi

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

3. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

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

4. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Dari pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai

³⁴ variabel intervening. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Ayyubi & Sholahuddin (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”¹² yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi.

²³ KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

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

32

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja guru disarankan agar guru dapat datang ke sekolah lebih awal dengan cara membuat daftar piket dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Pada variabel budaya organisasi disarankan agar guru dapat memberikan ide-ide baru dan berinovasi dengan tetap memperhatikan budaya lama dengan tujuan memperkaya budaya sekolah.
3. Pada variabel motivasi disarankan untuk kepala sekolah agar selalu memberikan perhatian kepada guru dan guru agar dapat memiliki hubungan kerja yang berjalan baik dengan sesama rekan guru.
4. Bagi peneliti disarankan untuk membaca dan mencari referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik dan dapat menambah ilmu pengetahuna yang baru.

DAFTAR REFERENSI

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Al-Ayyubi, & Sholahuddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Kerta Rajasa Raya sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(1), 265–272.
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i1.308>

- Girsang, W. sari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02), 159–170.
- Haqq, N. (2020). Najmy Haqq - Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Bisma - Bisnis Manajemen*, 9(1), 68. <https://doi.org/Bisnis dan Manajemen>
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT.BPRS Cilegon. *Gemilang : NisJurnal Manajemen Dan Startegi Bis*, 1(1), 15–21.
- Moulina, D. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(3), 181–184. <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i3.303>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Napis, A. D., & Noor, N. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SDN 04 Durikosambicengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2255–2262.
- Reza, V., Snapp, P., Dalam, E., Di, I. M. A., Socialization, A., Cadger, O. F., To, M., Cadger, S., Programpadang, R., Hukum, F., Hatta, U. B. U. B., Sipil, F. T., Hatta, U. B. U. B., Danilo Gomes de Arruda, Bustamam, N., Suryani, S., Nasution, M. S., Prayitno, B., Rois, I., ... Rezekiana, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi* ..., 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Syahputra, G. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Cabang UMKM Samudera Keset Di Dusun Gamoh Desa Dayurejo Prigen Pasuruan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|--|---|
| <div style="background-color: red; color: white; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 5px;">1</div> | <div style="color: red; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Submitted to Universitas Mercu Buana</div> <div>Student Paper</div> | <div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">1</div> % |
| <hr/> | | |
| <div style="background-color: purple; color: white; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 5px;">2</div> | <div style="color: purple; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">repository.ubharajaya.ac.id</div> <div>Internet Source</div> | <div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">1</div> % |
| <hr/> | | |
| <div style="background-color: purple; color: white; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 5px;">3</div> | <div style="color: purple; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Premi Wahyu Widyaningrum. "Pengaruh Label Halal, Kesadaran Halal, Iklan, dan Celebrity Endorser terhadap Minat Pembelian kosmetik melalui variabel Persepsi sebagai Mediasi (Studi Pada Civitas Akademika Universitas Muhammadiyah Ponorogo)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2019</div> <div>Publication</div> | <div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">1</div> % |
| <hr/> | | |
| <div style="background-color: teal; color: white; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 5px;">4</div> | <div style="color: teal; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Rustan DM. "PENGARUH ALMA TERHADAP KINERJA KEUANGAN DAN NILAI PERUSAHAAN PADA BANK YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2020</div> <div>Publication</div> | <div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">1</div> % |
| <hr/> | | |
| <div style="background-color: green; color: white; width: 40px; height: 40px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 5px;">5</div> | <div style="color: green; font-weight: bold; font-size: 1.2em;">Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN</div> | <div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">1</div> % |

DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PENGEMASAN (PENGANTONGAN) SEMEN DI PT. SWABINA GATRA GRESIK", MANAJERIAL, 2019

Publication

6

Chandra Saputra, Stefanus Rumangkit. "Komitmen Organisasional : Peran Budaya Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Karyawan PT Bukit Asam Tbk. Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung", Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA), 2021

Publication

1 %

7

jurnal.ustjogja.ac.id

Internet Source

1 %

8

Sofiatun Nisa, Nelyahardi Gutji, Fellicia Ayu Sekonda. "Pengaruh Penggunaan Media Sosial Tiktok terhadap Tingkat Interaksi Sosial Siswa Kelas VII di SMP Negeri 17 Kota Jambi", Journal on Education, 2023

Publication

1 %

9

Ria Kusumaningrum, Farah Chalida Hanoum, Indyah Winasih. "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Bogor", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021

Publication

1 %

10

Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Indonesia Jakarta

Student Paper

1 %

11

Camelia Hariyani, Burhanudin Burhanudin,
Ratna Damayanti. "ANALISIS KINERJA
KEUANGAN TERHADAP HARGA SAHAM (PADA
PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2015-
2019)", Solusi, 2021

Publication

1 %

12

Submitted to Universitas Esa Unggul

Student Paper

1 %

13

Hidayat, Budi. "Pengaruh Kompetensi dan
Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Pai di
SD Negeri Kecamatan Tegowanu Kabupaten
Grobogan", Universitas Islam Sultan Agung
(Indonesia), 2023

Publication

1 %

14

Andala Rama Putra Barusman. "The Influence
of Service Quality and Customer Relationship
Management (CRM) as Moderators on
Customer Satisfaction for Private University
Students", Qeios Ltd, 2024

Publication

1 %

15

Anna Tri Yuliasuti Wulandari. "PENGARUH
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU DI SMK NEGERI 2 NGAWI TAHUN

<1 %

2014", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2016

Publication

16

ejournal.feunhasy.ac.id

Internet Source

<1 %

17

Siti Aizah. "PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP PT. SURABAYA PANEL LESTARI GRESIK", MANAJERIAL, 2019

Publication

<1 %

18

Submitted to Universitas Bung Hatta

Student Paper

<1 %

19

Hasbi, Fahrudin. "Islamic Work Ethics dan Religious Based Recruitment and Selection Sebagai Strategi Penurunan Turnover Intention", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

20

repo.unand.ac.id

Internet Source

<1 %

21

repository.dinamika.ac.id

Internet Source

<1 %

22

Ade Suryanda, Eka Putri Azrai, Daniar Setyorini. "Media Pembelajaran Inovatif Berbasis Potensi Lokal untuk Meningkatkan

<1 %

Kompetensi Profesional Guru IPA", Jurnal SOLMA, 2020

Publication

23

Submitted to Universitas Islam Riau

Student Paper

<1 %

24

Submitted to University of Salford

Student Paper

<1 %

25

journal.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

26

Submitted to Universitas Negeri Medan

Student Paper

<1 %

27

Submitted to University of Malaya

Student Paper

<1 %

28

Submitted to University of Mary

Student Paper

<1 %

29

kuey.net

Internet Source

<1 %

30

Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2020

Publication

<1 %

31

Mohamad Muspawi, Bradley Setiyadi Setiyadi, Anita Maryanti. "Peranan kepemimpinan

<1 %

kepala sekolah dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2023

Publication

32	Submitted to Universitas Mulawarman	<1 %
	Student Paper	

33	Submitted to Universitas Stikubank	<1 %
	Student Paper	

34	Submitted to University of Nottingham	<1 %
	Student Paper	

35	radjapublika.com	<1 %
	Internet Source	

36	Ade Budi Setiawan, Rizki Putra Tami. "PENGARUH PENERAPAN SAP DAN SPIP TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR DENGAN KOMPETENSI SDM SEBAGAI VARIABEL MODERATING", JURNAL AKUNIDA, 2018	<1 %
	Publication	

37	Zainal Abidin, Edi Abdul Latif. "Pengaruh Kepemimpinan Autentik terhadap Kinerja Guru SMP Man Ana Kecamatan Pamijahan Bogor", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021	<1 %
	Publication	

owner.polgan.ac.id

39

Dewi Pusparianda, Dede Dwika Wamardhana. "Gambaran Pengetahuan Ibu Rumah Tangga tentang Tanda dan Gejala Infeksi HIV/AIDS Wilayah Haji Ungar RT.001/RW.III Kelurahan Tanjung Ayun Sakti Kecamatan Bukit Bestari Tanjungpinang 2014", Jurnal Ners dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery), 2015

Publication

<1 %

40

Nur Aini, Ade Parlaungan Nasution, Nurintan Asyiah Siregar. "The Effect of Work Environment, Work Ethics, Work Culture, and Work Motivation on Performance of Environmental Services in Labuhanbatu Regency", Quantitative Economics and Management Studies, 2022

Publication

<1 %

41

Submitted to School of Business and Management ITB

Student Paper

<1 %

42

Submitted to Universitas Sanata Dharma

Student Paper

<1 %

43

endang965.wordpress.com

Internet Source

<1 %

44

Internet Source

<1 %

45

Submitted to Mount Saint Dominic Academy

Student Paper

<1 %

46

Sukamto, Sukamto. "Musawah Quality Information Partnership : Asymmetric Information Reduction Pada Pembiayaan Profit and Loss Sharing di BPR Syariah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

47

Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar", Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

48

digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet Source

<1 %

49

e-journal.unbita.ac.id

Internet Source

<1 %

50

garuda.ristekbrin.go.id

Internet Source

<1 %

51

jurnal.syntax-idea.co.id

Internet Source

<1 %

52

Dyah Huzaifah Cempaka, Alhadi Yan Putra, Nila Kesumawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2023

Publication

<1 %

53

Evi Susanti. "Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2021

Publication

<1 %

54

Hasnan Nafis. "MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI", Jurnal Tunas Pendidikan, 2021

Publication

<1 %

55

Hendriady De Keizer, Dematria . Pringgabayu. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI, DAN BUDAYA SEKOLAH, TERHADAP KINERJA GURU DI SMK ICB CINTA NIAGA KOTA BANDUNG", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2018

Publication

<1 %

56

Muhammad Naufal Hilmi, Novita Novita. "THE EFFECT OF AUDITOR'S COMPETENCY, PROFESSIONALISM AND EXPERIENCE ON MATERIALITY LEVEL CONSIDERATIONS",

<1 %

57

Yeni Nuraeni, Faizal Amir Nasution, Zusfarlian Maulana. "MENGUKUR DAMPAK PELATIHAN TERHADAP IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA PRODUKTIF DALAM RANGKA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS MENGGUNAKAN SMARTPLS", BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan, 2021

Publication

<1 %

58

www.amaypk.ac.id

Internet Source

<1 %

59

Akhmad Berkatillah. "PERAN KEPALA DESA TERHADAP PEMBANGUNAN DESA YANG DIMEDIASI OLEH PARTISIPASI MASYARAKAT PADA DESA AMPUKUNG KECAMATAN KELUA KABUPATEN TABALONG", Al Iidara Balad, 2022

Publication

<1 %

60

Dhini Suryandari, Siti Kholipah. "Factors that Influence Auditor Switching Financial Companies on the IDX for the Period 2015-2017", Jurnal Akuntansi, 2019

Publication

<1 %

61

Lailatul Isnaini. "Cultivating the Organizational Cultural Values of Jambi Province Human

<1 %

62

ANGGA HENDHARSA B2041171004. "PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MODERASI BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH KALIMANTAN BARAT", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

<1 %

63

Amriah Amir, Silvy L. Mandey, Hendra N. Tawas. "PENGARUH PERCEIVED VALUE, BRAND IMAGE TERHADAP CUSTOMER LOYALTY MELALUI CUSTOMER ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PELANGAN INDIHOME PT. TELKOM MANADO)", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2021

Publication

<1 %

64

Asih Septiani, Nedi Hendri, Gustin Padwasari. "PENGARUH AUDIT INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITE AUDIT TERHADAP PELAKSANAAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE PADA PT POS INDONESIA

<1 %

65

Muhardi Muhardi, Umi Muawanah, Djuni Farhan. "GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KINERJA PENDIDIK SMK NEGERI DI LOMBOK TIMUR", SOSIO EDUKASI Jurnal Studi Masyarakat dan Pendidikan, 2023

Publication

<1 %

66

Syariful Mahya, Feby Milanie, Muhammad Isa Indrawan. "An Analysis of Employee Empowerment and Organizational Culture on Employee Organizational Commitment in Regional 1 PT Pelindo (Persero)", International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects), 2022

Publication

<1 %

67

Tita Tanjung Sari. "Self-Efficacy dan Dukungan Keluarga Dalam Keberhasilan Belajar Dari Rumah di Masa Pandemi Covid-19", Education Journal : Journal Educational Research and Development, 2020

Publication

<1 %

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15