**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Interving**

**Nabila Ariani**

Universitas Jambi

**Sumarni**

Universitas Jambi

**, 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 professional dalam bidang pendidikan yang tugasnya membimbing, mengajar, melatih, mengarahkan, dan mencerdaskan 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

**LATAR BELAKANG**

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 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 memusaskan dan baik apabila dapat mencapai 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 sendiir 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). Namum 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 kineja 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 bhawa 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 motiasi. 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 jawabnay di serta tindakan yang ditunjukkan oleh guru saat melakukan aktivitas pembelajaran. Muspawi (2021) menyatakant bahwa kinerja guru merupakan keadaan yang menunjukkan bagaimana seorang guru menjalanakan 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 dalan menjalankan tugas dan tangung 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**

Motivasi (Z)

**H3**

**H2**

**H4**

Budaya Organisasi (X)

Kinerja Guru (Y)

**H1**

**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 pofsitif 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 intevening

**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 mengguanakn teknik *Structural Equation Model (SEM).* Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji data menggunakan teknik *Bootstraping.*

**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** |
| < 20 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% |
| 1 – 5 Tahun | 3 | 10% |
| 6 – 10 Tahun | 7 | 23,3% |
| 11 – 15 Tahun | 15 | 50% |
| 16 – 20 Tahun | 3 | 10% |
| > 20 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)**
2. ***Convergent Validity***

**Tabel 2. Penliaian *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.

1. ***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: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)*

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas dapat dikatahui 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 variabelmya masing-masing.

1. ***Composite Reability***

**Tabel 4. *Composite Reability***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel Penelitian | *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 nilai *composite reability* masing-masing variabel diatas 0,7 yang dapat diasrtikan bahwa setiap variabel memiliki reabilitas yang tinggi.

1. **Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

**Uji R-Square**

**Tabel 5. Uji R-Square**

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

*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 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 37,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. 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 hiposesis specific indirect effect menunjukkan nilai positif sebesar 0,408 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai t statistik >1,94 yaitu sebesar 4,241 dan nilia 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.

1. **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 Agustin (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.

1. **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.

1. **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 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” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi.

**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:

* + 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.
		3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Dengan adanya motivasi yang diberika oleh kepala sekolah membuat guru lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara maksimal.
		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.

**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 semkin 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 Sosiety, 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 Te rhadap 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). Perngaruh 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.