



## Dampak Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

M. Taufik Kurroman<sup>1,a</sup>, \*Susanti Dwi Ilhami<sup>2,b</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas YPPI Rembang, Jawa Tengah, Indonesia

<sup>a</sup>[taufikkurroman29@gmail.com](mailto:taufikkurroman29@gmail.com), <sup>b</sup>[susantidwiilhami@gmail.com](mailto:susantidwiilhami@gmail.com)

### INFORMASI ARTIKEL

#### Histori Artikel:

Diterima : 12/12/2023

Direvisi : 20/12/2023

Disetujui : 16/01/2024

Diterbitkan : 31/01/2024

#### Keywords:

Teacher's

Performance;

Organizational

Culture; Competence;

Work Motivation

#### Kata Kunci:

Kinerja Guru; Budaya

Organisasi;

Kompetensi; Motivasi

Kerja.

#### DOI:

[https://doi.org/10.46963/](https://doi.org/10.46963/asatiza.v5i1.1499)

[asatiza.v5i1.1499](https://doi.org/10.46963/asatiza.v5i1.1499)

#### \*Correspondence

##### Author:

[susantidwiilhami@gmail.com](mailto:susantidwiilhami@gmail.com)

[com](mailto:susantidwiilhami@gmail.com)

### Abstract

This research aims to obtain proof and analysis of the impact of organizational culture, competence and work motivation on teacher performance at AL Mubaarok Rembang Vocational School. The sampling technique applied was a saturated sample of 38 permanent teachers. The type of research is quantitative with data analysis techniques using multiple linear regression analysis. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Research findings show that organizational culture and work motivation have a significant positive impact on teacher performance. On the other hand, competence has an insignificant positive impact on teacher performance. Based on the determination test, the resulting Adjusted R Square value is 0.626, which means that the variables of organizational culture, competency and work motivation can explain teacher performance by 62.6%, while the remaining 37.4% of teacher performance is explained by other variables outside the model.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna memperoleh pembuktian dan analisis atas dampak budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK AL Mubaarok Rembang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampel jenuh sejumlah 38 guru tetap. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Perolehan data dilakukan dengan pendistribusian kuesioner. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, kompetensi berdampak positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan pada pengujian determinasi diperoleh besaran nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan yakni 0.626 yang bermakna bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja dapat menjabarkan kinerja guru sebesar 62,6%, sedangkan sisanya 37,4% kinerja guru dijabarkan oleh variabel lain di luar model.

### Cara mensitasi artikel:

Kurroman, M. T., & Ilhami, S. D. (2024). Dampak budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 97-109.

<https://doi.org/10.46963/asatiza.v5i1.1499>.

## PENDAHULUAN

Pendidikan telah dinobatkan satu lembaga yang memiliki andil dalam mempersiapkan sumber daya manusia guna menjadi lebih baik dan berguna. Salah satu lembaga yang menjadi alternatif

layanan pendidikan yakni sekolah. Guna pengembangan visi, misi, pencapaian pada tujuan yang telah ditentukan dan melaksanakan fungsi dari sekolah membutuhkan para tenaga profesional untuk berkontribusi aktif dalam upaya

penyelenggaraan kegiatan proses pendidikan dalam penyediaan jasa pendidikan yang mampu menciptakan luaran SDM yang memiliki kualitas mumpuni. Pada UUD. No. 14 Tahun 2005 pada Pasal 6 menjabarkan bahwa Guru memegang fungsi, peranan serta posisi krusial dalam kaitannya dengan pembangunan nasional khususnya dalam ranah pendidikan sebagai kegiatan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta adanya peningkatan kualitas dari manusia.

Akhlak serta Taqwa dalam penguasaan ilmu pengetahuan. Kinerja Guru direfleksikan dengan adanya kemampuan kerja yang dilakukan oleh seorang Guru saat menjalankan tugas. Kinerja dijelaskan sebagai hasil kerja seorang individu baik secara kualitas dan kualitas yang telah ditentukan sebelumnya dalam mengerjakan pekerjaan yang mendasar pada tanggung jawab yang delegasikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2017). Perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang mana perilaku tersebut menciptakan suatu hasil kerja tertentu setelah memenuhi beberapa persyaratan yang sudah ditentukan disebut dengan kinerja (Ardiana, 2017).

SMK Al Mubaarok menjadi salah satu dari sekian satuan pendidikan yang berjenjang SMK di Mondoteko, Kec. Rembang, Kab. Rembang, Jawa Tengah. Dalam rangka menjalankan kegiatan operasional SMK Al Mubaarok berada di bawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaan. Pada SMK AL Mubaarok terdapat beberapa jurusan diantaranya teknik kendaraan ringan (TKR), teknik sepeda motor (TSM), teknik komputer dan jaringan (TKJ), dan desain komunikasi

visual (DKV).

**Tabel 1.** Hasil Perolehan Penilaian Kinerja Guru SMK Al Mubaarok Rembang Tahun 2020-2023

No.	Hasil Penilaian Kinerja	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Baik sekali (90)	2	3	3
2	Baik (80)	34	33	34
3	Cukup (75)	2	2	1
Jumlah		38	38	38

Sumber: SMK Al Mubaarok Rembang, 2023.

Berdasarkan Tabel 1. yang menyajikan data terkait penilaian kinerja guru di SMK Al Mubaarok Rembang pada periode tahun 2020 dari jumlah guru sebanyak 38 guru, rata-rata hasil penilaian capaian guru dikategorikan baik sebanyak 34 (89,4%) kategori cukup sebanyak 2 (5,26%) dan baik sekali sebanyak 2 (5,26%). Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru di SMK Al Mubaarok Rembang memiliki capaian hasil rata-rata baik, belum sampai sangat baik. Pada periode tahun 2021 dari jumlah guru sebanyak 38 guru, rata-rata hasil penilaian capaian guru dikategorikan baik sebesar 33 (86,8%) termasuk dalam kategori cukup sebanyak 2 (5,26%) dan baik sekali sebanyak 3 (7,8%). Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru di SMK Al Mubaarok Rembang memiliki capaian hasil rata-rata baik, belum sampai sangat baik. Pada periode tahun 2022 dari jumlah guru sebanyak 38 guru, rata-rata hasil penilaian capaian guru dikategorikan baik sebanyak 34 (89,4%) kategori cukup sebanyak 1 (2,6%) dan baik sekali sebanyak 3 (7,8%). Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru di SMK Al Mubaarok Rembang memiliki capaian

hasil rata-rata baik, belum sampai sangat baik. Oleh karena itu dibutuhkan upaya peningkatan kinerja guru yang dilakukan oleh organisasi maupun para guru agar dapat mencapai kategori sangat baik.

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui berbagai cara seperti budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja. Budaya organisasi yang baik akan mendorong terciptanya kinerja guru yang optimal. Selain itu, upaya peningkatan kompetensi dan motivasi kerja juga akan mendorong pencapaian kinerja guru menjadi lebih maksimal.

Pola yang terbentuk atas dasar dugaan yang didapatkan, dibentuk dan dilembagakan oleh suatu kelompok individu tertentu yang tujuan guna organisasi mampu memecahkan dan mencegah timbulnya suatu permasalahan yang diakibatkan adanya proses pembiasaan eksternal dan moralitas internal yang telah berlangsung dengan cukup baik sehingga diperlukan pendidikan khusus yang ditetapkan kepada para anggota-anggota baru organisasi sebagai langkah yang tepat guna membangun pemahaman, pemikiran dan kedekatan emosional dengan semua guru diistilahkan sebagai budaya organisasi (Novziransyah, 2017). Hal ini menegaskan bahwa melalui budaya yang diterapkan akan mendorong peningkatan kinerja bagi sosok guru. Temuan penelitian Fitriani dkk. (2023), Sitorus dkk. (2023) dan Hidayat dkk. (2020) mengungkapkan tentang kontsruk budaya organisasi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, temuan penelitian yang berbeda yang dijelaskan Ruyani, dkk. (2021) dan Sinaga (2018)

menjabarkan terkait budaya organisasi berdampak secara negatif signifikan terhadap kinerja guru. Perbedaan implementasi budaya organisasi yang berupa aturan maupun nilai yang ada di sekolah akan mendorong adanya perbedaan upaya dari para guru yang ada di sekolah. Budaya organisasi yang baik dan sesuai dengan para anggota akan mendorong munculnya kinerja yang optimal.

Menurut Wibowo (2016) kompetensi yakni kemampuan individu dalam menjalani atau mengerjakan suatu kegiatan kerja atau tugas yang dilandasi atas kefasihan serta kepakaran yang dimiliki serta di moderasi oleh adanya perilaku kerja yang harus dilaksanakan sebagai tuntutan atas kedudukan kerja tersebut. Kompetensi yakni diartikan kecakapan seseorang untuk berkontribusi pada tingkatan yang terbaik di lokasi kerja, salah satunya kecakapan seseorang dalam berbagi pengetahuan dan mengimplementasikan kefasihan dan kepakaran tersebut dalam suatu organisasi. Dengan demikian, kinerja dan produktivitas organisasi semakin meningkat, sehingga kinerja sekolah di mata masyarakat akan menjadi semakin baik. Hasil penelitian Narsih (2017) yang menegaskan terkait kompetensi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Suzanna dkk. (2023), Umar dkk. (2023), dan Sutomo (2017) mengungkapkan tentang kompetensi berdampak secara negatif signifikan terhadap kinerja guru. Guru sejatinya telah memiliki kompetensi yang sama, namun ada beberapa guru yang memiliki keengganan dalam

mengembangkan kompetensi yang dimiliki sehingga ada perbedaan pencapaian kinerja guru.

Motivasi kerja adalah aktivitas yang dilakukan yang mempengaruhi, mentransfer, dan menjaga daripada perilaku manusia (Jufrizen, 2018). Motivasi kerja berkaitan dengan poin yang krusial bagi organisasi. Pimpinan harus dalam melaksanakan segala upaya dengan dan melalui orang lain melalui pemberian motivasi. Individu yang telah merasakan adanya motivasi dalam diri maka akan mudah meningkatkan upaya yang dilakukan guna memperoleh kinerja terbaik. Hasil penelitian Iqmalia dkk. (2022), Iba dkk. (2021), Selvia dkk. (2021) dan Halena dkk. (2019) yang mengungkapkan tentang motivasi kerja berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian lain yang telah dilakukan Anjani (2017) yang mengungkapkan hasil yang berlawanan yakni motivasi kerja berdampak secara negatif signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang dimiliki antar guru berbeda satu sama lain baik faktor pendorong ataupun implementasi motivasi kerja yang dirasakan. Hal ini menyebabkan adanya perbedaan akibat dari motivasi kerja yang dimiliki terhadap kinerja yang dicapai.

Tujuan diselenggarakannya penelitian guna membuktikan dan menjelaskan dampak antara budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Al Mubaarok Rembang.

## METODE

Jenis penelitian yang diimplementasikan yakni penelitian kuantitatif. Kuesioner dipilih oleh peneliti sebagai teknik pengumpulan data penelitian. Kuesioner merupakan suatu metode yang dilaksanakan melalui pemberian sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan yang diberikan secara tertulis kepada para responden guna memperoleh jawaban (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini menerapkan jenis data berupa data subjek karena berkaitan dengan perilaku setiap individu yang dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian yang berwujud pendapat, tingkah laku, pengalaman atau ciri khas dari individu atau sekelompok individu yang merupakan subjek penelitian atau responden yang masuk pada data subjek (Indriantoro dan Supomo, 2014). Sumber data penelitian yang diterapkan yang dilakukan yakni sumber data primer.

Sekelompok individu, peristiwa atau segala sesuatu yang memiliki ciri khas tertentu disebut dengan istilah populasi (Indriantoro dan Supomo, 2014). Populasi yang diambil untuk penelitian yakni guru tetap pada SMK Al Mubaarok Rembang sejumlah 38 guru. Bagian dari jumlah dan ciri khas yang melekat pada populasi merupakan sampel (Sugiyono, 2016). Metode dalam pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengimplementasikan konsep sampel jenuh (*sensus*). Sampel jenuh (*sensus*) merupakan suatu metode pengambilan populasi di mana seluruh anggota yang ada pada populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dapat disimpulkan bahwa sampel jenuh pada penelitian yang sejumlah 38 guru tetap

pada SMK Al Mubaarok Rembang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh karena memiliki populasi kurang dari 100 responden maka seluruh populasi harus dijadikan bagian dari sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Penelitian yang telah dilakukan menerapkan konsep analisis regresi linier berganda karena bertujuan mengetahui dampak antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini untuk variabel kinerja mengadopsi indikator dari Robbins (2006) yaitu kuantitas kerja, efektivitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian individu, dan kualitas kerja. Pada variabel budaya organisasi mengadopsi indikator dari Sulaksono (2019) yaitu perilaku inovatif, perhitungan atas risiko yang ada, orientasi pada hasil kerja, orientasi pada semua kepentingan individu organisasi, dan orientasi secara detail terhadap tugas yang dilakukan. Variabel kompetensi mengadopsi indikator dari Wibowo (2016) yaitu keterampilan, pengetahuan, konsep diri atau sikap, sifat dan motif. Pada variabel motivasi kerja mengadopsi indikator dari Daulay (2016) yaitu dorongan, kebutuhan individu, dan insentif yang diperoleh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian instrumen penelitian ini disusun dengan menggunakan 41 pernyataan yang mewakili indikator setiap variabel. Sebelum digunakan untuk penelitian maka dilakukan uji instrumen dibagikan kepada 30 responden. Sehingga responden uji instrumen ini ada 30 responden.

## Uji Instrumen

### Pengujian Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,895
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,877
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	0,714
Kinerja guru (Y)	0,847

Berdasarkan hasil yang diperoleh berdasarkan pada pengujian reliabilitas yang tertuang pada Tabel 2 di atas, sehingga dapat dijabarkan bahwa semua variabel yang ada pada model dinyatakan telah memenuhi ketentuan standar ukuran reliabilitas. Variabel telah memiliki besaran nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 atau 70%. Hal ini dapat diperoleh suatu simpulan bahwa pernyataan yang tersaji pada kuesioner penelitian yang disebarakan kepada 30 responden dinyatakan reliabel.

### Pengujian Validitas

#### Budaya Organisasi

Dari pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel budaya organisasi didapatkan hasil pengujian validitas yang tertuang pada Tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Pada Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi
1	0.806	0.000
2	0.737	0.000
3	0.750	0.000
4	0.670	0.000
5	0.722	0.000
6	0.555	0.001
7	0.670	0.000
8	0.585	0.001
9	0.798	0.000
10	0.706	0.000

Mengacu pada Tabel 3, dapat diperoleh suatu simpulan bahwa keseluruhan item yang menyusun konstruk

budaya organisasi semuanya telah memenuhi validitas. Hal ini karena pernyataan telah memiliki besaran nilai *pearson correlation* pada setiap item signifikan pada level 0,05.

#### Kompetensi

Dari pernyataan untuk variabel kompetensi didapatkan hasil pengujian validitas yang tertuang pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Pada Validitas Kompetensi

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi
1	0.749	0,000
2	0.721	0,000
3	0.533	0,002
4	0.749	0,000
5	0.447	0,013
6	0.749	0,000
7	0.401	0,028
8	0.631	0,000
9	0.541	0,002
10	0.572	0,001
11	0.698	0,000
12	0.577	0,001
13	0.696	0,000
14	0.528	0,003

Mengacu pada Tabel 4, dapat diperoleh simpulan bahwa keseluruhan item pernyataan yang tersusun pada konstruk kompetensi semuanya memenuhi kriteria validitas. Hal ini dikarenakan nilai *pearson correlation* pada setiap item pernyataan dimana angka tersebut signifikan pada level 0,05.

#### Motivasi Kerja

Dari pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja didapatkan hasil dari pengujian validitas yang dapat tersaji pada Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Untuk Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi
1	0.480	0.007
2	0.788	0.000
3	0.454	0,012
4	0.622	0,000
5	0.397	0.002
6	0.767	0,030
7	0.729	0,000

Mengacu Tabel 5 di atas, dapat didapatkan suatu simpulan bahwa keseluruhan item pernyataan yang menyusun konstruk motivasi kerja valid. Hal ini dikarenakan besaran nilai *pearson correlation* pada setiap item pernyataan signifikan pada level 0,05.

#### Kinerja Guru

Dari pernyataan yang ada pada variabel kinerja guru didapatkan hasil pengujian untuk validitas yang tersaji pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Pengujian Validitas Untuk Kinerja Guru

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai Signifikansi
1	0.726	0,000
2	0.746	0,000
3	0.654	0,000
4	0.654	0,000
5	0.605	0,000
6	0.558	0,001
7	0.600	0,000
8	0.469	0,000
9	0.657	0,000
10	0.654	0,000
11	0.608	0,000

Mengacu pada Tabel 6 di atas sehingga diperoleh simpulan yang menegaskan keseluruhan item pernyataan yang menyusun konstruk kinerja guru valid karena besaran nilai *pearson correlation* pada setiap item signifikan pada level 0.05.

**Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi ( $\beta_1$ )**

Variabel	Koefisien Regresi
Konstan	-8,669
Budaya Organisasi	0,676
Kompetensi	0,127
Motivasi Kerja	0,627

Sumber: Data Primer, Diolah, 2023.

Dalam memperhatikan model regresi yang diajukan pada model dari Tabel 7 di atas, maka dapat diperoleh suatu persamaan dalam penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut:

$$Y = -8,669 + 0,676 X_1 + 0,127 X_2 + 0,627 X_3 + e$$

Mengacu pada temuan dari persamaan regresi yang tersaji di atas, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -8,669 artinya jika ketiga variabel independen dalam model penelitian yang diajukan antara lain budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja dipersepsikan secara stabil sehingga variabel kinerja guru (Y) mempunyai nilai sebesar -8,669.
- Besaran nilai koefisien regresi budaya organisasi 0.676, yang bernilai bahwa setiap adanya kenaikan budaya organisasi sebesar satu-satuan menyebabkan kenaikan kinerja guru sejumlah 0.676.
- Besaran nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0.127 yang bernilai bahwa setiap adanya kenaikan kompetensi sebesar satu-satuan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0.127 namun dampaknya sangat kecil.
- Besaran nilai koefisien regresi motivasi kerja sejumlah 0.627 yang bernilai bahwa setiap adanya kenaikan motivasi kerja sejumlah satu-satuan menyebabkan kenaikan kinerja guru sejumlah 0,627.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian**

Variabel	Sig	Nilai Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,05	0.000	diterima
Kompetensi	0,05	0,178	ditolak
Motivasi Kerja	0,05	0,001	diterima

Sumber: Data Primer, Diolah, 2023.

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dihasilkan suatu simpulan hipotesis sebagai berikut:

- Hasil pengujian untuk hipotesis pertama, Dampak Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama mengungkapkan bahwa diduga budaya organisasi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Mengacu pada hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilaksanakan antara budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru diperoleh besaran nilai signifikansi yakni 0.000. Hal ini disimpulkan bahwa besaran nilai koefisien beta bertanda positif dan besaran nilai signifikansi kurang dari 0,05. Mengacu pada penjabaran tersebut, hipotesis pertama yang mengungkapkan diduga budaya organisasi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru diterima. Berdasar pada hasil pengujian hipotesis menegaskan bahwa budaya organisasi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru.

- Hasil pengujian untuk hipotesis kedua, Dampak Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua mengungkapkan bahwa diduga kompetensi berdampak secara positif signifikan terhadap

kinerja guru. Mengacu pada hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilaksanakan antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru didapatkan besaran nilai signifikansi sebesar 0,178. Mengacu pada penjabaran tersebut dapat disimpulkan bahwa besaran nilai koefisien beta bertanda positif dan besaran nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini mengindikasikan tentang hipotesis kedua yang mengungkapkan bahwa diduga kompetensi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru ditolak. Hasil uji hipotesis menegaskan bahwa kompetensi berdampak secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

- c. Hasil pengujian untuk hipotesis ketiga, Dampak Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja guru (Y)

Hipotesis ketiga mengungkapkan bahwa diduga motivasi kerja berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Mengacu pada hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilaksanakan antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru didapatkan besaran nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini dapat disimpulkan bahwa besaran nilai koefisien beta bertanda positif dan besaran nilai signifikansi kurang dari 0,05. Mengacu pada penjabaran tersebut, hipotesis ketiga yang mengungkapkan bahwa diduga motivasi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru diterima. Hasil uji hipotesis menegaskan bahwa motivasi kerja berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square	Adjusted R Square
0.810	0.656	0.626

Sumber: Data Primer, Diolah, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 9 dijelaskan bahwa besaran koefisien *Adjusted R Square* adalah 0.626 yang dapat dimaknai bahwa konstruk budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja dapat menjabarkan kinerja guru sebesar 62,6%, namun sisanya sejumlah 37,4% kinerja guru dijabarkan oleh variabel yang ada di kerangka model yang diajukan.

### Pembahasan

#### *Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis dinyatakan bahwa budaya organisasi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Jika budaya organisasi yang dibangun dengan rekan kerja baik maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja. Hal ini mungkin disebabkan adanya peningkatan budaya organisasi yang mencakup indikator kehadiran, menaati peraturan yang berlaku memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian bahwa guru SMK Al Mubaarok Rembang memiliki budaya organisasi yang baik dan sudah melaksanakan ketentuan yang ada di sekolah. Temuan penelitian ini mengungkapkan budaya organisasi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Sulaksono (2019) budaya organisasi merupakan refleksi atas ketentuan yang menjadi tatanan sumber daya manusia dalam menunaikan peranan dan tingkah laku di



dalam organisasi.

Sesuai dengan teori menurut Novziransyah (2017) budaya organisasi menjadi suatu ketentuan berdasarkan pada anggapan dasar yang dihasilkan atau diperbarui oleh suatu kelompok tertentu dengan tujuan agar organisasi bisa menangani dan menyelesaikan persoalan yang muncul akibat penyesuaian eksternal dan adanya moralitas internal yang sudah berlangsung dengan cukup baik sehingga diperlukan pendidikan dan penerapan kepada anggota baru sebagai langkah yang tepat untuk pemahaman, pemikiran dan perasaan puas dengan rekan kerja. Temuan penelitian ini mendukung dengan hasil temuan sebelumnya dari Sitorus dkk. (2023), Hidayat dkk. (2020), Pakpahan dkk. (2019) dan Narsih (2017) mengungkapkan tentang budaya organisasi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru.

#### *Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Guru*

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis dinyatakan bahwa kompetensi berdampak secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Jika guru telah mempunyai kompetensi yang tergolong tinggi maka akan mempengaruhi peningkatan yang dibangun dengan rekan kerja baik maka akan berdampak pada peningkatan kinerja namun sangat kecil, hal ini mungkin dikarenakan peningkatan kompetensi yang mencakup indikator kehadiran, menaati peraturan yang berlaku berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, dimungkinkan bahwa guru SMK Al Mubaarok Rembang memiliki kompetensi yang cukup baik dan sudah melaksanakan aturan-aturan yang

ada di sekolah namun kompetensi guru yang tinggi tidak cukup untuk meningkatkan peningkatan kinerja. Guru dapat meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pelatihan sehingga dapat meningkatkan *performa* dalam bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi guru di SMK Al Mubaarok sudah baik dikarenakan kompetensi berdampak positif tidak signifikan.

Sesuai dengan teori (Priansa, 2016) berargumentasi bahwa kompetensi merupakan kapasitas yang melekat pada diri seseorang, yang tertuju pada tingkah laku yang sesuai dengan ketentuan serta kebijakan organisasi sehingga mampu memunculkan perilaku yang dicita-citakan. Menurut Wibowo (2016) kompetensi merupakan suatu bentuk kecakapan guna menjalankan atau mengerjakan suatu aktivitas atau tugas yang berdasar kefasihan dan kepakaran serta didukung oleh perilaku individu di tempat kerja. Kompetensi direfleksikan sebagai kecakapan seseorang untuk memberikan upaya pada tingkatan maksimal di lokasi kerja, termasuk diantaranya kecakapan seseorang dalam menyalurkan dan menerapkan kecakapan dan kepakaran tersebut dalam suatu organisasi sehingga dapat mencapai peningkatan kinerja. Temuan penelitian ini mendukung dengan hasil sebelumnya dari Ratnasari dkk. (2021), Rosmaini & Tanjung (2019) serta Ningrum (2016) yang menjabarkan bahwa kompetensi berdampak secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru.

### *Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*

Mengacu pada hasil pengujian hipotesis dinyatakan bahwa motivasi kerja berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mampu mendorong timbulnya peningkatan kinerja. Hal ini mungkin dikarenakan peningkatan motivasi kerja yang mencakup indikator kehadiran, menaati peraturan yang berlaku berdampak terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini mengartikan bahwa guru SMK Al Mubaarok Rembang termotivasi kerja secara baik. Motivasi kerja tersebut mampu meningkatkan kinerja para guru di sekolah.

Temuan penelitian ini menjabarkan motivasi kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Daulay, dkk. (2016) motivasi kerja adalah kondisi yang ada dalam diri individu yang mendorongnya untuk mengerjakan aktivitas kerja tertentu berfungsi untuk pencapaian pada suatu tujuan. Motivasi kerja menyebabkan munculnya dorongan seseorang untuk secara sadar bertindak, sedangkan pribadi yang tidak mau bertindak disebabkan rendahnya motivasi kerja yang ada dalam diri. Selanjutnya menurut Jufrizen (2018) motivasi kerja adalah kegiatan yang menyebabkan, mendistribusikan, dan menjaga perilaku manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil sebelumnya dari hasil Halim dkk. (2023), Iqmalia dkk. (2022), Iba dkk. (2021), Hidayat dkk. (2020), Sari dkk. (2019), dan Narsih (2017), yang menjabarkan bahwa motivasi kerja berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru.

### **SIMPULAN**

Penelitian memiliki suatu tujuan yang berkaitan tentang dampak budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Al Mubaarok Rembang. Berdasar pada hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru SMK Al Mubaarok Rembang karena memiliki besaran nilai koefisien beta bertanda positif dan besaran nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila sekolah memiliki budaya organisasi yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Selain itu, kompetensi berdampak secara positif tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Al Mubaarok Rembang karena memiliki besaran nilai koefisien beta bertanda positif dan besaran nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya dampak yang kecil kompetensi terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja berdampak secara positif signifikan terhadap kinerja guru karena SMK Al Mubaarok Rembang karena memiliki besaran nilai koefisien beta bertanda positif dan besaran nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja para guru yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

SMK Al Mubaarok Rembang lebih memperhatikan terkait motivasi kerja dan budaya organisasi agar lebih tercipta kinerja guru yang maksimal. Penelitian lebih lanjut dapat mempertimbangkan peningkatan kinerja guru dengan faktor lain seperti gaya kepemimpinan, *employee engagement*, dan komitmen.

## REFERENSI

- Anjani, F. R., & Achmad, N. (2014). Pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan fakultas ekonomi dan bisnis UMS. *Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.  
<https://eprints.ums.ac.id/30633/>
- Ardiana, T. A. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak, 17*(2), 14-23.  
<http://dx.doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Daulay, R. (2016). *Manajemen Perbankan Syariah*. Medan: UIN-SU Press.
- Donni, J. P. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Fitrianis, F., Sudarno, S., & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 9*(3), 1599-1606.  
<http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.3.1599-1606.2023>
- Halim, A., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada gugus SD INPRES Tanetra Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. *Cash Flow Jurnal Manajemen, 2*(1), 37-46.  
<https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jcf/article/view/3619>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aex Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis, 17*(2), 189-206.  
<https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 9*(1), 75-84.  
<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.36970>
- Indriantoro, N. & Bambang, S. (2014) *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi 1*. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Iqmalia, N., Istiqomah, I., & Hartono, S. (2022). Kinerja guru ditinjau dari profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 24*(2), 395-401.  
<https://doi.org/10.30872/jfor.v24i2.10733>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.  
<http://hdl.handle.net/11617/9974>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap

- kinerja guru SMK N 23 Jakarta utara. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94-102.  
<https://doi.org/10.30599/utility.v1i1.67>
- Ningrum, K. S. C., Haris, A. I., Meitriana, M. A. (2016). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 7(2).  
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v7i2.7802>
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 13-25.  
<https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/961/765>
- Pakpahan, G. E., Simanjuntak, J., Nababan, S., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMA Swasta Sultan Agung Pamatangsianter. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 16(2), 131-138.  
<https://doi.org/10.30872/jkin.v16i2.5640>
- Ratnasari, S, L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021) Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Ruyani, I., Ratnasari, S, L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Dimensi*, 10(1), 20-30.  
<https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2983>
- Selvia, A., Azhar, A., & Gimin, G. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2633-2637.  
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1219>
- Sinaga, Parlis. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Akademika. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*, 16(2), 1-10.
- Sitorus, A. A. M., Siregar, A. R., Lubis, B. Br., Efendi, R., & Permadi, S. (2023), Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Labura. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 4(1), 298-304.  
<https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/6098>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta
- Sutomo, S. (2017). Upaya meningkatkan kompetensi guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran

melalui bimbingan berkelanjutan di UPT SDN Petahunan I Kecamatan Gadingrejo Kota Pasuruan Tahun Pelajaran 2015/2016. *Jurnal Al-Murabbi*, 3(1), 81-100. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/pai/article/view/895>

Suzanna, D., Fauzan, R., & Komari, N. (2023). Pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja guru sekolah menengah atas negeri (SMAN) di Kabupaten Sintang. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 11(1), 018-029.

<https://dx.doi.org/10.26418/ejme.v11i01.60531>

Umar, S. M., Firman, A., & Oktavian, A. R. (2023). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru pada TK se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. *The Manusagre Journal*, 1(2), 194–203. Retrieved from <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3531>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Raja Grafindo