

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang

Henny^{1*}, Bukman Lian², Muhammad Juliansyah Putra³

^{1,2}Magister Manajemen, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

³Magister Business Administration, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : henny53ut@gmail.com

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 08 Agustus, 2026

Page: 4423-4431

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i8.2436>

Article History:

Received: Juni 04, 2026

Revised: Juli 13, 2026

Accepted: Agustus 19, 2026

Abstract : *This quantitative research aims to analyze the contribution of organizational culture and work motivation in influencing the performance of elementary school teachers in Ilir Timur II District, Palembang City, both partially and simultaneously. Targeting 269 active teachers as the population, this study gathered 73 respondents through a specific sampling technique, representing 27.14% of the total population. Data were collected through observation, documentation, and questionnaire distribution techniques. The hypothesis testing in this study employed coefficient of determination analysis, partial t-test analysis, and simultaneous F-test analysis. Based on the results of the data analysis, it was concluded that: (1) individually (partially), organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance achievement, with a contribution of 37.2%. (2) work motivation is also proven to have a significant positive impact with a contribution of 91.5%; and (3) collectively, these two independent variables have a positive and significant effect on teacher performance with a determination rate of 91.7%.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Performance*

Abstrak : Penelitian kuantitatif ini bertujuan menganalisis kontribusi budaya organisasi dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja guru SD di Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, baik secara parsial maupun simultan. Menargetkan 269 guru aktif sebagai populasi, riset ini menjangkau 73 responden melalui teknik penarikan sampel tertentu, yang merepresentasikan 27,14% dari total populasi. Pengumpulan data dilakukan lewat teknik observasi, dokumentasi, serta penyebaran angket. Adapun Pengujian hipotesis di penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi, uji t secara parsial, serta uji F secara simultan. Berdasarkan dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa: (1) secara individu (parsial), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap capaian kinerja guru dengan kontribusi sebesar 37,2%; (2) motivasi kerja juga terbukti membawa dampak positif yang signifikan

dengan sumbangan sebesar 91,5%; dan (3) secara kolektif, kedua variabel independen tersebut berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru dengan determinasi sebesar 91,7%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai sebuah sistem tersusun atas beragam komponen yang saling terkait erat dengan kemampuan peserta didik dalam menghadapi persoalan-persoalan yang lebih fundamental. Salah satu kunci utama Proses belajar mengajar di lingkungan sekolah pada dasarnya turut dipengaruhi oleh kejelasan standar pendidikan yang ditetapkan, di mana hal ini menjadi salah satu instrumen penting dalam mendongkrak kualitas pendidikan nasional (Harmendi, Lian, & Wardarita, 2021).

Dalam sistem pendidikan, keberadaan pendidik profesional menjadi elemen yang sangat diperlukan. Guru menempati posisi terdepan dalam pelaksanaan pembelajaran, baik di jalur pendidikan formal maupun nonformal. Seorang guru profesional ditandai oleh penguasaan terhadap empat kompetensi utama, yaitu kompetensi profesional, sosial, kepribadian, dan pedagogik (Maryati, Ahmad, & Eddy, 2021). Namun, ada sejumlah permasalahan yang masih terus dibahas, seperti beragamnya cara guru bekerja di dalam kelas, adanya guru yang tidak terlalu inovatif dalam penggunaan metode pengajaran, keterlambatan dalam evaluasi strategi pengajaran, dan hasil belajar siswa yang belum memenuhi ekspektasi yang wajar.

Menurut Jones (2020), budaya organisasi adalah kumpulan aturan dan pedoman yang mengatur interaksi antara para anggotanya dan organisasi, pemasok, serta konsumen. Sekolah dengan budaya organisasi yang kuat, yang ditandai dengan kolaborasi, penghargaan terhadap prestasi, kolaborasi yang erat, komunikasi yang terbuka, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendapat dukungan dari pimpinan, cenderung mampu memotivasi guru untuk bekerja lebih maksimal. Jadi dari, motivasi kerja guru yang tinggi sebagai pendorong internal dan eksternal juga merupakan faktor penentu. Untuk menjadikan guru bisa lebih berkomitmen, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Hasibuan (2019) motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang menggerakkan individu untuk melakukan upaya tinggi guna mencapai tujuan organisasi, melibatkan intensitas arah, dan ketekunan perilaku, serta timbul dari kebutuhan pribadi atau keinginan mencapai kepuasan kerja. Berdasarkan observasi awal dan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa guru di Kecamatan Ilir Timur II, terindikasi bahwa terdapat variasi dalam penerapan budaya organisasi dan tingkat motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja guru. Ada beberapa guru merasa kurang mendapat apresiasi, sementara yang lain mengungkapkan kurangnya semangat kolaborasi antar guru. Kecamatan Ilir Timur II sebagai salah satu wilayah inti di Kota Palembang dengan jumlah Sekolah Dasar yang cukup banyak, memiliki karakteristik dan dinamikanya sendiri. Keragaman latar belakang sekolah, baik negeri maupun swasta, serta variasi kondisi social ekonomi masyarakat, berpotensi membentuk budaya organisasi dan tingkat motivasi kerja guru yang berbeda-beda.

Dalam waktu Dalam pelaksanaan pembelajaran, seorang guru perlu memiliki kemampuan kondisi pembelajaran yang suportif menjadi kunci utama dalam mengelola kelas secara efektif demi mendongkrak minat sekaligus daya kreativitas siswa. Kendati demikian, tantangan lain juga muncul yang tecermin dari rendahnya semangat kerja para guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional (Pelatihan teknologi, seminar, Karya Tulis Ilmiah (KTI) dan praktik mengajar sehari-hari (perencanaan, mengajar interaktif, bimbingan, penilaian) serta kurangnya pengembangan diri (istirahat kurang cukup, tidak menjaga kesehatan, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, inovatif dan membimbing siswa menjadi pribadi yang baik. Kurangnya guru mengikuti program kegiatan seperti PPG, PGP, Pelatihan Digital, KKG), pemenuhan kualifikasi akademik (SIPKA untuk S1/D4), kurangnya kemauan belajar tinggi (*Lifelong Learner*), malas berpikir kreatif dan Reflektif, tidak adaptif, kurangnya penguasaan teknologi pendidikan,

penguasaan materi yang kurang mendalam, kurang variasi metode pembelajaran, kurang solutif, tidak berkolaboratif, kurang empati terhadap siswa, tidak mengikuti workshop, tidak menciptakan pembiasaan karakter. Akibatnya proses pembelajaran dikelas berjalan tidak terstruktur.

Dari pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya, kajian ini dipandang perlu untuk dilaksanakan guna menguji secara empiris seberapa besar kontribusi budaya organisasi dan motivasi kerja, secara sendiri-sendiri atau bersama-sama, terhadap peningkatan performa guru. Oleh karena itu, peneliti terdorong untuk mengkaji lebih mendalam terkait pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan data yang akurat mengenai sejauh mana pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja guru, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, khususnya kepala sekolah dan dinas pendidikan, dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan mutu pendidikan di tingkat dasar.

METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan ini bertujuan menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Dan Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi peningkatan kinerja guru di seluruh sekolah dasar di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. Variabel penelitian meliputi Dalam penelitian ini, variabel bebas pertama adalah budaya organisasi, variabel bebas kedua adalah motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru. Palembang. Populasi penelitian terdiri atas 269 guru sekolah dasar negeri aktif. Sampel penelitian berjumlah 73 guru atau sekitar 27,14% dari total populasi. Pemilihan sampel dilakukan berdasarkan teknik sampling yang telah ditentukan peneliti agar dapat mewakili populasi secara proporsional. Instrumen kuesioner, kegiatan observasi, dan studi dokumentasi dipilih sebagai kombinasi Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Sebelum instrumen penelitian digunakan, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakannya. Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis melalui pendekatan statistik kuantitatif, yang mencakup uji normalitas, uji linearitas, serta uji multikolinearitas, sebagai prosedur analisis, dilakukan penghitungan koefisien determinasi, uji-t (untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara terpisah), serta uji-F (untuk menganalisis pengaruh seluruh variabel secara bersamaan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data penelitian dikumpulkan melalui instrument kuesioner untuk tiga variabel, yaitu Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa angket dengan skala Likert yang sebelumnya telah diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Sebelumnya data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak program SPSS *for windows version* 26. Deskriptif variabel dalam penelitian ini mencakup hasil perhitungan statistik, termasuk frekuensi, persentase, rata-rata (mean), dan median untuk setiap indikator yang diteliti, guna mengetahui kecenderungan jawaban responden. Hasil deskripsi ini memberikan gambaran umum tentang kondisi budaya organisasi, motivasi kerja yang menjadi subjek dan kinerja guru sebagai objek penelitian.

Deskripsi Statistik Budaya organisasi SD di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

Deskripsi variabel budaya organisasi SD di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang disajikan melalui statistik deskriptif, distribusi frekuensi, dan persentase kategori pada setiap jawaban yang diberikan oleh responden. Setiap item berjumlah 25 pertanyaan mencakup berbagai indikator yang relevan (1) Kolaborasi & Berbagi Praktik Baik; (2) Evaluasi Diri &

Refleksi Kinerja; (3) Dukungan & Supervisi Kepala Sekolah; (4) Penghargaan & Apresiasi (Reward); (5) Etika Profesi & Integritas Moral; (6) Tanggung Jawab & Kemandirian. Budaya organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan guru dalam sekolah, seperti kerja sama, komunikasi, kedisiplinan, dan dukungan dari pimpinan sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di sekolah dasar Kecamatan Ilir Timur II termasuk dalam kategori baik.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Kategori Budaya Organisasi Sekolah

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (f)	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Sangat Kurang	≤ 113.14 (Skor 105–113)	9	12.3	12.3	12.3
Kurang	113.15 – 124.45 (Skor 114–124)	17	23.3	23.3	35.6
Cukup	124.46 – 135.77 (Skor 125–135)	21	28.8	28.8	64.4
Baik	135.78 – 147.08 (Skor 136–147)	23	31.5	31.5	95.9
Sangat Baik	≥ 147.09 (Skor 148–149)	3	4.1	4.1	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber: Tabel Dikelola oleh peneliti

Jika mencermati hasil rekapan data pada tabel sebelumnya, indikator-indikator pada variabel budaya organisasi dapat dijelaskan bahwa yang memiliki kategori sangat baik berjumlah 3 atau 4.1%, kategori baik berjumlah 23 persentasenya 31.5%, kategori cukup berjumlah 21 persentasenya 28.8%, kategori kurang berjumlah 17 persentasenya 23.3% dan kategori sangat kurang berjumlah 9 persentasenya 12.3%. hasil persenytase tersebut menunjukkan bahwa variabel kategori budaya organisasi guru Sekolah dasar berada pada kategori baik.

Deskripsi Statistik Motivasi Kerja SD di Kecamatan ilir Timur II Kota Palembang

Deskripsi variabel motivasi kerja guru sekolah dasar, Disajikan melalui statistik deskriptif, distribusi frekuensi dan persentase kategori pada setiap jawaban yang diberikan oleh responden. Setiap item yang berjumlah 30 ertanyaan mencakup berbagai indikator yang relevan (1) Tugas Tanggung Jawab, (2) Tanggung Jawab atas Hasil Belajar, (3) Pemahaman dan Materi, (4) Asesmen Awal Umpan Balik, (5) Interaksi, Komunikasi Pembelajaran, (6) Variasi Inovasi Pembelajaran, dan (7) Pemanfaatan Masukan untuk Perbaikan. Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi variabel budaya organisasi di sekolah dasar, kami melakukan pengelompokan atau kategorisasi lebh lanjut. Hasil pengelompokan ini disajikan dalam tabel berikut Yang memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi budaya organisasi dalam berbagai kategori yang telah ditentukan.

Tabel 2. Katagori Persentase Disiplin Kerja Guru

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (f)	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Sangat Kurang	≤ 113.14 (Skor 105–113)	9	12.3	12.3	12.3
Kurang	113.15 – 124.45 (Skor 114–124)	17	23.3	23.3	35.6
Cukup	124.46 – 135.77 (Skor 125–135)	21	28.8	28.8	64.4
Baik	135.78 – 147.08 (Skor 136–147)	23	31.5	31.5	95.9
Sangat Baik	≥ 147.09 (Skor 148–149)	3	4.1	4.1	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber: Data dikelola oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dapat di jelaskan bahwa variabel motivasi kerja yang memiliki kategori 4,1% sangat baik, 31,5% baik, 28,8% Cukup, 23,3 Kurang, dan 12,3%-Sangat Kurang. Secara keseluruhan gambaran motivasi kerja guru pada sekolah dasar di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. Sebanyak 63 % guru sudah setara atau melebihi kategori baik. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru sekolah dasar berada dalam katagori baik.

Deskripsi Statistik Kinerja Guru SD di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang

Deskripsi variabel Kinerja Guru sekolah dasar, sebagai variabel Y diukur melalui tiga dimensi dan di operasionalisasikan melalui 30 soal. Disajikan melalui statistic deskriptif, distribusi frekuensi dan persentase kategori pada setiap jawaban yang diberikan oleh responden. Adapun indikator yang relevan (1) perencanaan kegiatan belajar, (2) pelaksanaan proses belajar, (3) media beserta sumber belajar, dan (4) evaluasi hasil pembelajaran., (5) Tanggung jawab administrasi, (6) Pengembangan profesi (7) sikap professional, dan (8) Penghargaan dan kepuasan kerja. Hasil analisis statistik deskriptif variabel motivasi kerja di SD Kecamatan Ilir Timur II Palembang. Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi variabel kinerja guru di SD Kecamatan ilir Timur II Palembang, kami melakukan pengelompokan atau kategorisasi lebh lanjut. Yang memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi budaya organisasi dalam berbagai kategori yang telah ditentukan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi kategori kinerja Guru

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (f)	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Sangat Kurang	≤ 105	5	6.8	6.8	6.8
Kurang	106 – 118	11	15.1	15.1	21.9

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi (f)	Percent (%)	Valid Percent (%)	Cumulative Percent (%)
Cukup	119 – 132	26	35.6	35.6	57.5
Baik	133 – 146	25	34.2	34.2	91.7
Sangat Baik	≥ 147	6	8.2	8.2	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Sumber: Data dikelola oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat disajikan bahwa variabel kinerja guru yang memiliki kategori sangat baik berjumlah 6 orang atau 8.2%, kategori baik ada 25 orang atau 34.3%, kategori cukup ada 26 orang atau 35.6%, kategori kurang ada Sementara itu, terdapat 5 orang atau setara dengan 6,8% yang masuk dalam klasifikasi sangat kurang, serta 11 orang (15,1%) di kategori lainnya. Peneliti juga telah menyertakan rincian sebaran frekuensi untuk variabel kinerja guru di lembar lampiran. Secara keseluruhan Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru pada sekolah dasar di Kecamatan Ilir Timur II termasuk dalam kategori cukup baik. baik yaitu 26 atau 35.6%. sebanyak 63% dari guru sekolah dasar telah mencapai melebihi kategori baik. Hal ini mengidentifikasi bahwa guru-guru sekolah dasar di Kecamatan ilir Timur II Kota Palembang rata-rata memiliki kinerja guru mengajar yang baik.

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	kinerja Guru
N		31	38	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	129.03	126.13	124.97
	Std. Deviation	12.590	14.215	14.891
Most Extreme Differences	Absolute	.077	.070	.070
	Positive	.077	.070	.053
	Negative	-.076	-.052	-.070
Test Statistic		.077	.070	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. Sig. (2-tailed)		.984 ^e	.987 ^e	.989 ^e
99% Confidence Interval	Lower Bound	.980	.984	.986
	Upper Bound	.987	.990	.991

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Tabel diatas, menyajikan hasil uji normalitas menggunakan *metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes* terhadap tiga variabel penelitian, yaitu Budaya Organisasi (N = 31), Motivasi kerja (N = 38), dan Kinerja Guru (N = 37). Berdasarkan tabel tersebut, variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 129,03. Motivasi kerja sebesar 126,13 dan kinerja guru sebesar 124,97. Kinerja pengujian normalitas ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*). Terlihat bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi yang sama yaitu berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,200. Nilai ini lebih besar daripada taraf nyata yang Karena nilai signifikansi yang didapat mencapai 0,200

(lebih besar dari ambang batas 0,05), maka keputusan statistik yang diambil adalah menerima hipotesis nol. Hal ini membuktikan bahwa untuk variabel budaya organisasi, motivasi kerja, maupun kinerja guru, data yang diuji memiliki sifat berdistribusi normal. Kesimpulan ini didukung oleh hasil uji Monte Carlo yang menunjukkan nilai yang signifikansi dan berada di atas 0,05. Pengujian homogenitas dilakukan untuk mendeteksi keberadaan hubungan linear antara motivasi kerja dan kinerja guru dengan menggunakan program SPSS Statistiks. Berikut adalah hasil dari pengolahan data tersebut:

Tabel 5. Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Guru (Y)
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined) 6807.111	37	183.976	.910	.612
	Linearity	677.054	1	677.054	3.349	.076
	Deviation from Linearity	6130.057	36	170.279	.842	.695
Within Groups		7074.917	35	202.140		
Total		13882.027	72			

Sumber: Data dikelola oleh peneliti

Dari hasil tabel 4.21, tersebut menunjukkan hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru. Poin utama yang perlu diperhatikan adalah baris *Deviation from linearity*, dimana nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh adalah sebesar 0,695. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari taraf signifikansi standar 0,695 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian, asumsi linieritas sebagai syarat dalam analisis regresi linier telah terpenuhi, sehingga model penelitian dapat dilanjutkan ke analisis regresi linier.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Melalui hipotesis pertama, peneliti ingin menganalisis apakah budaya organisasi memegang peranan penting secara signifikan dalam memengaruhi kinerja guru. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa persamaan regresinya adalah $Y = 21,651 + 0,839X_1$. Nilai konstanta 21,651 mengidentifikasi bahwa jika budaya organisasi tidak ada (nilai 0), maka kinerja guru diperkirakan berada pada angka 21, 651. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,839 (positif) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya borganisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0,839 satuan. Tanda positif ini mengonfirmasikan adanya hubungan yang searah antara kedua variabel.

Uji signifikansi menunjukkan nilai sig = 0,000 yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Keputusan ini diperkuat oleh nilai $t_{hitung} = 6,480$ yang secara umum jauh melebihi nilai t_{tabel} pada derajat bebas yang sesuai. (misalnya, $t_{tabel} = 1,666$). Hal ini secara statistik membuktikan bahwa terdapat Budaya organisasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. Hasil pada tabel 4.23 (Model Summary) yang menyebutkan nilai R Square = 0,372 . Nilai R Square 0,372 berarti bahwa hanya 37,2% variasi pada Adapun 37,2% di antaranya dijelaskan oleh budaya organisasi, sementara 62,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.. Untuk akurasi P-P Plot yang terlihat menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal yang mengidentifikasikan bahwa residual data berdistribusi normal, sehingga model regresi layak digunakan.

Kinerja Guru (Y) Ditinjau dari Aspek Motivasi Kerja (X_2)

Hipotesis kedua menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,991 dengan nilai sig = 0,000 dan t hitung = 27,720. Jelas bahwa H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru. Pada paragraf pertama disebutkan thitung 27,720 dan signifikan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. nilai koefisien korelasi $R = 0,957$ menandakan hubungan yang sangat erat dan searah antara motivasi kerja dan kinerja guru. dari grafik P-P Plot juga menunjukkan normalitas residual yang baik. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti menjadi penentu utama (prediktor dominan) bagi peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Ilir Timur II Palembang.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Uji simultan (Uji F) pada tabel 4,26 menghasilkan $F_{hitung} = 386,408$ dengan $Sig = 0,000$ jauh di bawah $\alpha = 0,05$. Nilai ini juga melampaui $F_{tabel} (1,666)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak yang berarti secara bersama-sama, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tabel 4.27 menunjukkan $R^2 = 0,917$ atau 91,7%, yang berarti kombinasi kedua variabel bebas mampu menjelaskan 91,7% variasi kinerja guru. Nilai ini hanya sedikit lebih tinggi (0,2%) dibandingkan jika hanya menggunakan motivasi kerja saja (91,5%). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja adalah kontributor utama, sementara budaya organisasi memberikan tambahan kontribusi yang relative kecil setelah motivasi kerja dikendalikan. Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan kontribusi gabungan sangat kuat (91,7), dimana motivasi kerja menjadi pendorong utama. Hasil ini menguatkan teori bahwa peningkatan kinerja guru akan paling efektif dicapai melalui peningkatan motivasi kerja. Didukung oleh budaya organisasi yang kondusif

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil analisis, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, budaya organisasi menunjukkan koefisien pengaruh sebesar 0,372 dengan kontribusi sebesar 37,2% terhadap kinerja guru, sedangkan 62,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,195 dan kontribusi yang dilaporkan sebesar 91,5%, sementara 8,5% dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya. Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,917. Hasil ini menunjukkan bahwa 91,7% variasi kinerja guru dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh budaya organisasi dan motivasi kerja, sedangkan 8,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Temuan tersebut menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan sekolah disarankan untuk memperkuat budaya organisasi yang kondusif melalui komunikasi terbuka, kolaborasi, penghargaan terhadap kinerja, serta konsistensi dalam penerapan nilai dan aturan organisasi. Upaya peningkatan motivasi kerja juga perlu dilakukan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan profesional, dukungan kepemimpinan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan profesional guru. Pada tingkat kebijakan, pengelola pendidikan perlu merancang program pengembangan sekolah yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis guru, tetapi juga pada penguatan budaya organisasi dan motivasi kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, kompetensi profesional, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, serta menggunakan sampel yang lebih luas agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, data, dan kontribusi selama pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan sekolah, para guru, pembimbing, serta rekan akademik yang telah memberikan masukan dan bantuan dalam proses penyusunan hingga penyempurnaan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, A., & Syardiansah, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen Pendidikan.*
- Dahlan, M., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Konsep Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan.* 7(2), 90=102
- Denok, S., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen,* 10(1), 45-4
- Fattah, N. (2019). *Manajemen pendidikan: Landasan teori dan praktik.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fattah, N. (2019), *Sistem Penjamin Mutu pendidikan,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Harmendi, Lian, B., & Wardarita, R. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. PRODU: Prokulasi edukasi jurnal Manajemen pendidikan Islam,* 2(2), 46-6. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasiv212.2019>
- Hasibuan, M. S. P. (1019) *Manajemen Sumber Daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, G. R. (2020). *Organizational Design, and Change.* New Jersey: Upple Saddie River, Pearson Education Inc.
- Kartini, Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research,* 1(3), 290-294.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Organizational Behavior, Key Concepts, Skills, And Best Practices.* New York: McGraw-Hill International.
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru.*
- Maryati, Ahmad, S., & Eddy, S. (2021). *Management For Improving the Qualitty Of Student Learningin Primary Schools. Journal of social work and science Education,* 1(3), 257-265. <https://doi.org/10.52690/jsmse.v1i3.113>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Perilaku manusia. Dalam *Perilaku manusia merupakan segala tindakan individu dalam konteks sosial atau organisasi yang dapat diamati dan memiliki dampak terhadap lingkungan sekitarnya.*
- Schein, E. H., & Peter, S. (2019). *The Corporate Culture Survival Guide* (3rd ed). Hoboken: John willey & Sons.
- Setyorini & Santi, (2021). *Budaya organisasi sebagai kekuatan individu pendukung kinerja organisasi.*
- Supardi, S. (2018). *Kinerja Guru.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.