

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SELAT

I Nyoman Gunayasa^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | Tiara Carina³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: gunayasa614@gmail.com

Abstract: Dalam meningkatkan kinerja guru yang baik seorang guru harus meningkatkan sumber daya manusia agar tercapai tujuan dalam mendidik. Untuk dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) seorang guru harus memiliki kompetensi, profesionalisme, dan memiliki semangat yang tinggi agar kinerja guru semakin optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah guru di SMA Negeri 1 Selat dan sampel sebanyak 41 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah SMA Negeri 1 Selat, maka peneliti sarankan untuk lebih meningkatkan kerjasama tim di dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah agar tercapainya budaya organisasi yang baik, SMA Negeri 1 Selat, maka peneliti sarankan untuk lebih meningkatkan kerjasama tim di dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah agar tercapainya budaya organisasi yang baik dan gaji yang diberikan kepada guru agar tepat waktu sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kata kunci : budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Hal ini diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menjamin pemerataan kesempatan pendidikan bagi seluruh rakyat. Pendidikan tidak hanya berfungsi untuk memberikan pengetahuan, tetapi juga untuk mengembangkan potensi, karakter, dan keterampilan individu secara menyeluruh. Oleh karena itu, peran pendidik sangat penting dalam memfasilitasi perkembangan ini, dengan memperhatikan perbedaan kemampuan masing-masing peserta didik. Kinerja guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan, yang dipengaruhi oleh kompetensi dan profesionalisme mereka. Dalam konteks SMA Negeri 1 Selat,

terdapat tantangan dalam kinerja guru yang berdampak pada hasil belajar siswa, di mana banyak siswa hanya mencapai nilai pada standar kriteria ketuntasan minimum. Dengan jumlah total siswa sebanyak 919 orang di tahun ajaran 2023/2024, penting bagi guru untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mendidik dengan lebih efektif. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan nasional untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan.

Tabel 1
Kinerja Guru SMA Negeri 1 Selat Dilihat dari Persentase Hasil Belajar
Siswa SMA Negeri 1 Selat Tahun 2024

No	Mata Pelajaran	Jumlah Siswa	Nilai Standar KKM	Nilai diatas standar standar KKM	Persentasi Capaian Siswa (%)
1	2	3	4	5	6 $5:3 \times 100\%$
1	Agama	919	135	784	85%
2	PPKn	919	142	777	84%
3	Bahasa Indonesia	919	119	800	87%
4	Matematika	919	280	639	69%
5	Sejarah Indonesia	919	129	790	85%
6	Bahasa Inggris	919	237	682	74%
7	Penjaskes	919	225	694	75%
8	Seni Budaya	919	145	774	84%
9	Prakarya	919	221	698	75%
10	Mulok	919	172	747	81%

Sumber: SMA Negeri 1 Selat

Dari analisis terhadap 919 siswa di SMA Negeri 1 Selat, terlihat bahwa banyak siswa hanya mencapai nilai pada kriteria ketuntasan minimum, yang mencerminkan kinerja guru. Hasil wawancara dengan 25 siswa menunjukkan bahwa pemahaman yang kurang terhadap materi, terutama dalam hal rumus dan hitung-hitungan, menjadi salah satu penyebabnya. Untuk meningkatkan hasil belajar, tidak hanya kinerja guru yang perlu diperbaiki, tetapi juga pentingnya budaya organisasi di sekolah. Budaya organisasi, yang mencakup nilai dan keyakinan bersama, berperan dalam membentuk perilaku kerja guru dan dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan (Asnora, 2020). Selain budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Wawancara dengan 9 guru di SMA Negeri 1 Selat mengungkapkan harapan akan seorang pemimpin yang mampu membangun kebersamaan dan menghargai ide-ide baru. Gaya kepemimpinan yang baik dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka (Mufti et al., 2020).

Namun, terdapat tantangan dalam komunikasi dan kerjasama antar guru yang perlu diatasi agar orientasi tim dapat terwujud dengan baik. Rendahnya motivasi

kerja guru juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa keterlambatan gaji berkontribusi pada rendahnya motivasi guru di SMA Negeri 1 Selat. Motivasi kerja yang tinggi diperlukan agar guru dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal (Afandi, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Arbie, 2019). Dengan demikian, perbaikan dalam budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Penelitian ini mengandalkan goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama, yang menekankan hubungan erat antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori ini menunjukkan bahwa individu yang memahami dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang diharapkan, sehingga capaian tujuan berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Penetapan tujuan yang menantang dan terukur diyakini dapat meningkatkan prestasi kerja, dengan asumsi bahwa kesesuaian antara tujuan individu dan organisasi adalah kunci untuk mencapai kinerja optimal dalam pelayanan publik (Robbins, 2019).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, dan merupakan sebuah karakteristik di dalam organisasi. Menurut Sudarsono (2019) budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Menurut Sulaksono (2019:14), ada enam indikator dalam menilai budaya organisasi. Adapun indikator tersebut yaitu inovatif memperhitungkan resiko, memberikan perhatian pada setiap masalah, orientasi hasil, orientasi tim, agresif dalam bekerja, dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Basori (2019) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Menurut Peng, et al. (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang efektif tergantung dari landasan managerial yang kokoh. Empat landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah yaitu individual

pertimbangan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian individu (individual consideration).

Motivasi Kerja

Menurut Afandi dalam Tarigan (2021) motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Riduwan (2022) indikator motivasi kerja ada lima. Adapun indikator motivasi kerja yakni gaji, lingkungan kerja, pemenuhan kebutuhan rohani, pemberian rasa aman di masa depan, kesempatan untuk maju.

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2021) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran serta kemampuan bekerjasama oleh Bangun (2019).

Hipotesis Penelitian

Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Dalam kenyataannya salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan perusahaan yang budayanya lemah (Robbins 2019). Semakin bagus pengimplementasian budaya organisasi yang dilakukan akan memberikan rasa keterikatan yang tinggi terhadap organisasi serta memberikan pengaruh yang positif bagi anggotanya. Dengan diterapkannya budaya organisasi, anggota organisasi akan memiliki rasa bertanggung jawab agar dapat menyelesaikan tugasnya secara maksimal tanpa merasa tertekan dan dipaksa sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Pernyataan di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani, dkk. (2023) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita, dkk. (2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hanifah, dkk. (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk (2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manery, dkk. (2019) menemukan hal yang sama yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Drs. I Wayan Cenik, M.Pd selaku kepala sekolah di SMA Negeri 1 Selat bahwa budaya organisasi yang kuat akan membuat guru lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga akan mempengaruhi kinerja

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis yang pertama sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Selat

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Menurut Imam (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ida (2023) dan Eska (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusi (2021) dan Hasni, et.al (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan Meryati, et.al (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Selat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat dikembangkannya sendiri dan dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif (Winardi, 2020). Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi kerja seorang karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal karena motivasi kerja merupakan pendorong utama perilaku seseorang dalam suatu pekerjaannya. Kondisi di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Noer, et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Romario, dkk (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bronto, dkk (2019) serta Wulandari dan Bagia (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil

wawancara yang dilakukan dengan I Wayan Nurasa, S.Pd., M. Pd selaku Waka Humas bahwa motivasi kerja menjadi salah satu pendorong untuk menuntaskan tugas yang diberikan, sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Selat

METODELOGI PENELITIAN

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Selat, dengan fokus pada budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja guru. Obyek penelitian mencakup variabel independen seperti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja, serta variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Data yang digunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, yang diperoleh melalui wawancara dan kuisioner kepada seluruh 41 guru di sekolah tersebut. Metode pengumpulan data mencakup wawancara terstruktur, angket, dan dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan teknik kuantitatif dengan bantuan program SPSS untuk menguji hubungan antar variabel. Variabel budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mempengaruhi perilaku kerja guru, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi staf. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan, dengan indikator seperti gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk maju. Kinerja guru diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan serta kemampuan bekerjasama. Penelitian ini juga mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen serta pengujian asumsi klasik untuk memastikan keakuratan analisis. Dengan pendekatan goal-setting theory sebagai landasan, penelitian ini berasumsi bahwa kesesuaian tujuan individu dengan tujuan organisasi sangat penting untuk mencapai kinerja optimal dalam pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di SMA Negeri 1 Selat, serta bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan untuk mendukung proses pendidikan yang lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

- 1) Uji Validitas Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan pilot test dan post test diperoleh nilai koefisien lebih besar dari 0,3 dari masing-masing instrumen penelitian yang 7 berarti instrumen penelitian dari variabel budaya organisasi,

gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja guru adalah valid.

- 2) Uji Reliabilitas Berdasarkan uji reliabilitas dengan pilot test dan post test, dapat diketahui cronbach's alpha masing-masing variabel yakni gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja guru memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas Berdasarkan hasil pengujian one-sample kolmogorov-smirnov test, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2 -tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.
- 2) Uji Multikolinearitas Berdasarkan uji multikolinearitas Hasil perhitungan nilai Varians Infation Factor (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama variabel memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.
- 3) Uji Heteroskedastisitas Hasil uji Glejser diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Instrumen

- 1) Budaya Organisasi Menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 6 indikator mengenai budaya organisasi yaitu sebesar 3,75 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi di SMA Negeri 1 Selat dalam kondisi baik. Berdasarkan hal tersebut juga menunjukkan bahwa skor terendah nampak pada pernyataan "Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan orientasi tim" sebesar 3,02 sedangkan skor tertinggi ada pada pernyataan "Saya selalu inovatif dalam mengambil resiko saat bekerja" yakni sebesar 4,02.
- 2) Gaya Kepemimpinan Transformasional Menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 4 indikator mengenai gaya kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 3,48 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional di SMA Negeri 1 Selat dalam kondisi baik. Berdasarkan hal tersebut juga menunjukkan bahwa skor terendah nampak pada pernyataan gaya kepemimpinan transformasional "Atasan mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan" sebesar 3,07 sedangkan skor tertinggi ada pada pernyataan gaya kepemimpinan transformasional "Atasan saya memberikan perspektif dalam pemecahan masalah" yakni sebesar 3,93.
- 3) Motivasi Kerja Menunjukkan bahwa rata-rata skor dari lima pernyataan mengenai motivasi kerja yaitu sebesar 3,73 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru di SMA Negeri 1 Selat dalam kondisi yang baik. Berdasarkan hal tersebut juga menunjukkan bahwa skor terendah nampak pada pernyataan "Saya mendapatkan imbalan sesuai dengan golongan serta jabatan

yang dimiliki sebesar 3,15 sedangkan skor tertinggi ada pada pernyataan “Saya memiliki sikap toleransi antar umat beragama” yakni sebesar 3,95.

- 4) Kinerja Guru Menunjukkan bahwa rata-rata skor dari lima indikator mengenai kinerja guru yaitu sebesar 3,66 yang berarti baik. Hal ini berarti bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Selat dalam kondisi yang baik. Berdasarkan hal tersebut juga menunjukkan bahwa skor terendah nampak pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan” sebesar 3,02 sedangkan skor tertinggi ada pada pernyataan “Saya bekerja dengan teliti” yakni sebesar 4,07.

Uji Hipotesis

- 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,084	2,321		0,036	0,971
	Budaya organisasi	0,273	0,128	0,308	2,133	0,040
	Gaya kepemimpinan transformasional	0,350	0,157	0,293	2,225	0,032
	Motivasi kerja	0,386	0,144	0,340	2,689	0,011
a. Dependent Variable: Kinerja guru						

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X₁), gaya kepemimpinan transformasional (X₂), dan motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif, artinya bila variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja meningkat, maka kinerja guru akan meningkat dan begitu sebaliknya.

- 2) Analisis Korelasi Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,800 ^a	0,640	0,611	2,625
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan transformasional				

Sumber: Data diolah, 2024

Hal ini berarti 61,1% variasi variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 61,1\% = 38,9\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3) Uji t (t-test)

Tabel 3
Hasil Analisis Determinasi

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,084	2,321		0,036	0,971
	Budaya organisasi	0,273	0,128	0,308	2,133	0,040
	Gaya kepemimpinan transformasional	0,350	0,157	0,293	2,225	0,032
	Motivasi kerja	0,386	0,144	0,340	2,689	0,011
a. Dependent Variable: Kinerja guru						

Sumber: Data diolah, 2024

Pengaruh variabel budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,273 dengan nilai t hitung 2,133, yang lebih besar dari t tabel 1,687, serta nilai signifikansi 0,040 yang kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₂) juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y), dengan koefisien regresi 0,350, t hitung 2,225, dan nilai signifikansi 0,032. Hal ini juga menolak H₀ dan menerima H₂. Terakhir, variabel motivasi kerja (X₃) memiliki koefisien regresi 0,386, t hitung 2,689, dan nilai signifikansi 0,011. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y), sehingga H₀ ditolak dan H₃ diterima.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Selat. Semakin baik penerapan budaya organisasi dan semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional serta motivasi kerja, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di lingkungan sekolah.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu pertama, subjek yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada SMA Negeri 1 Selat, sehingga hasil yang diperoleh mungkin berbeda jika subjek atau variabel penelitian diubah. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (cross-section), sementara lingkungan yang dinamis dapat berubah sewaktu-waktu, sehingga penelitian serupa perlu dilakukan kembali di masa mendatang untuk melihat perubahan yang terjadi.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah pertama, untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan faktor budaya organisasi, khususnya dengan meningkatkan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah, karena indikator "orientasi tim" memperoleh skor terendah. Kedua, dalam meningkatkan kinerja, faktor gaya kepemimpinan transformasional juga perlu diperhatikan, dengan memberi dorongan kepada guru untuk meningkatkan kreativitas dalam mengajar, karena indikator "motivasi inspiratif" juga memperoleh skor terendah. Ketiga, untuk meningkatkan motivasi kerja, disarankan agar gaji yang diberikan kepada guru tepat waktu, karena indikator "gaji" memperoleh skor terendah, dan terakhir, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dan memperluas jumlah sampel serta ruang lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafra Publishing.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Anita, A., Priharti, R. D. V., & Herlina, T. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. *Jurnal Ekonomika*, 15(1), 39–55.
- Arbie, M. R., Willem, J. F., & Tumbuan, A. (2018). Pengaruh rekrutmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3673–3682.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek (Edisi revisi)*. Rineka Cipta.

- Arysta, D. N. N., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322–1332.
- Bahri, S. (2018). *Metode penelitian bisnis lengkap dengan teknik pengolahan data SPSS*. ANDI.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Effendi, U. (2014). *Asas manajemen*. Rajawali Pers.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 31–40.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen teori, kasus dan solusi*. Alfabeta.
- Febriani, F. A., Ramli, A. H., & Reza, H. K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Kesatuan*, 11(2), 335–344.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H. A. R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 12–22.
- Hanifah, R., & Oktarina, N. (2020). Pengaruh kompetensi pegawai, sarana prasarana, dan budaya organisasi terhadap pengelolaan kearsipan dengan kinerja pegawai sebagai variabel mediasi. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 704–710.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi revisi)*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R., & Husnan, S. (2017). *Manajemen personalia (Edisi ke-5)*. BPFE.
- Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2018). *Human resource management (12th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189.
- Mangoendowirojo, A. (2019). *Budaya organisasi dan kepemimpinan dalam perspektif manajemen modern*. UB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.



- Mulyadi. (2018). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen* (Edisi ke-3). Salemba Empat.
- Pratama, A., & Permatasari, D. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA)*, 23(1), 45–58.
- Purwanto, N. (2019). *Evaluasi hasil belajar*. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku organisasi*. CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tjahjono, H. K., & Suryani, T. (2018). *Strategi manajemen kinerja*. UB Press.
- Tjiptono, F. (2021). *Manajemen pemasaran dan analisa perilaku konsumen* (Edisi revisi). CV Andi Offset.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.