

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Pandeglang

Sinta*, Anip Solihin

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang Kampus Serang
sintarahma564@gmail.com, anipsolihin@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan dan mutu pendidikan di sekolah. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesional dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun lingkungan organisasi, di antaranya motivasi dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, serta pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada Mei–Juli 2025 dengan populasi seluruh guru SMAN 4 Pandeglang sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung sebesar 3,332 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-hitung sebesar 2,195 dan signifikansi $0,033 < 0,05$. Secara simultan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F-hitung sebesar 14,923 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,388 menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 38,8%, sedangkan 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penguatan budaya organisasi menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru, SMAN 4 Pandeglang.

Abstract

Teacher performance is an important factor in supporting the achievement of educational goals and quality in schools. Teacher performance in carrying out professional duties can be influenced by internal factors and organizational conditions, including motivation and organizational culture. This study aims to analyze the effect of motivation on teacher performance, the effect of organizational culture on teacher performance, and the simultaneous effect of motivation and organizational culture on teacher performance at SMAN 4 Pandeglang. This study employed a quantitative approach with an associative method. The research was conducted from May to July 2025, involving all 50 teachers at SMAN 4 Pandeglang as the population. A saturated sampling technique was used, whereby all members of the population were selected as respondents. Primary data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using SPSS through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results showed that motivation had a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 3.332 and a significance value of $0.002 < 0.05$. Organizational culture also had a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 2.195 and a significance value of $0.033 < 0.05$. Simultaneously, motivation and organizational culture had a positive and significant effect on teacher performance, with an F-value of 14.923 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The R Square value of 0.388 indicates that motivation and organizational culture explain 38.8% of the variation in teacher performance, while the remaining 61.2% is explained by other factors outside the scope of this study. These findings indicate that improving work motivation and strengthening organizational culture are important aspects in supporting the improvement of teacher performance at SMAN 4 Pandeglang.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Teacher Performance, SMAN 4 Pandeglang.

Article Info

Received date: 05 August 2026

Revised date: 30 August 2026

Accepted date: 31 August 2026



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Jurnal Riksa Cendikia Nusantara

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung pembangunan nasional. Pencapaian tujuan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Guru menjadi salah satu unsur utama dalam proses pendidikan karena memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, membimbing peserta didik, melakukan penilaian, serta mendukung tercapainya tujuan sekolah. Kinerja guru yang baik diperlukan agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara efektif dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja guru menggambarkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Kinerja tersebut dapat dilihat melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas dalam melaksanakan tugas, serta kemandirian dalam menjalankan pekerjaan. Guru dengan kinerja yang optimal tidak hanya mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan ketentuan, tetapi juga mampu mengembangkan metode pembelajaran, memanfaatkan teknologi, menyelesaikan administrasi pembelajaran, serta berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Kondisi kinerja guru menjadi bagian penting dalam mendukung tercapainya tujuan dan mutu pendidikan di sekolah.

SMAN 4 Pandeglang merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri di Kabupaten Pandeglang yang memiliki peran dalam penyelenggaraan pendidikan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kinerja guru secara umum telah berjalan dengan baik. Sebagian besar guru telah melaksanakan kegiatan mengajar sesuai jadwal, menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, serta berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Kondisi tersebut belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal karena masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran, belum meratanya penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi, penerapan metode pembelajaran yang inovatif yang masih perlu ditingkatkan, serta kurang aktifnya sebagian guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi dan kegiatan sekolah di luar jam mengajar. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja guru. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas dengan baik, meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan kemampuan, serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Motivasi dalam penelitian ini mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Budaya organisasi juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai, norma, kebiasaan, dan aturan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan organisasi yang memiliki nilai dan norma yang baik, kedisiplinan, kerja sama, komunikasi, serta komitmen organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya membentuk pola perilaku anggota organisasi, tetapi juga dapat mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Penelitian mengenai budaya organisasi dan kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain mengenai motivasi kerja juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kajian terdahulu tersebut memperlihatkan bahwa motivasi dan budaya organisasi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian sebelumnya juga masih memiliki perbedaan dalam variabel dan konteks yang digunakan. Beberapa penelitian hanya menguji motivasi atau budaya organisasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja, sedangkan penelitian lainnya menggunakan variabel tambahan seperti kompetensi sebagai variabel mediasi.

Konteks SMAN 4 Pandeglang memberikan ruang penelitian yang berbeda karena setiap sekolah memiliki karakteristik lingkungan kerja, budaya organisasi, tingkat motivasi, dan kondisi sumber daya manusia yang tidak selalu sama. Penelitian yang secara khusus menguji pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang belum ditemukan dalam kajian

terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini. Kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan ketiga variabel dalam konteks sekolah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang, menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang, serta menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 4 Pandeglang. Penelitian dilaksanakan pada Mei–Juli 2025 di SMAN 4 Pandeglang, Kabupaten Pandeglang. Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru SMAN 4 Pandeglang yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan sumber yang relevan dengan penelitian. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Analisis tersebut digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan apakah data yang diperoleh dapat diandalkan dalam mengukur hal yang dimaksudkan oleh kuesioner. Proses uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Aitem	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Motivasi (X_1)	X1.1	0,2787	0,519	Valid
	X1.2	0,2787	0,805	Valid
	X1.3	0,2787	0,729	Valid
	X1.4	0,2787	0,629	Valid
	X1.5	0,2787	0,451	Valid
	X1.6	0,2787	0,794	Valid
	X1.7	0,2787	0,811	Valid
	X1.8	0,2787	0,570	Valid
	X1.9	0,2787	0,506	Valid
	X1.10	0,2787	0,624	Valid
Budaya Organisasi (X_2)	X2.1	0,2787	0,801	Valid
	X2.2	0,2787	0,766	Valid
	X2.3	0,2787	0,736	Valid
	X2.4	0,2787	0,740	Valid
	X2.5	0,2787	0,701	Valid
	X2.6	0,2787	0,538	Valid
	X2.7	0,2787	0,632	Valid
	X2.8	0,2787	0,621	Valid
	X2.9	0,2787	0,759	Valid
	X2.10	0,2787	0,718	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,2787	0,635	Valid
	Y.2	0,2787	0,711	Valid
	Y.3	0,2787	0,695	Valid
	Y.4	0,2787	0,742	Valid
	Y.5	0,2787	0,671	Valid

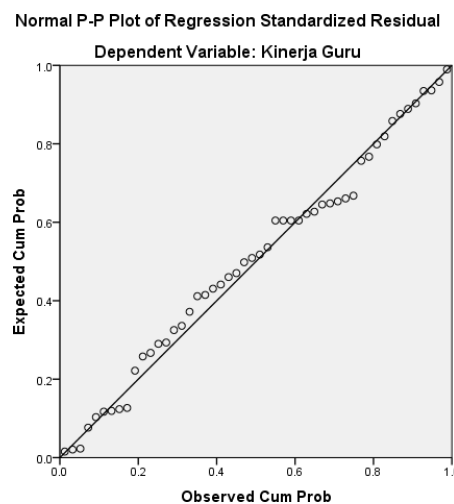
	Y.6	0,2787	0,575	Valid
	Y.7	0,2787	0,722	Valid
	Y.8	0,2787	0,792	Valid
	Y.9	0,2787	0,684	Valid
	Y.10	0,2787	0,718	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel sebesar 0,2787. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018). Salah satu metode yang dapat digunakan adalah Normal Probability Plot (Normal P-P Plot), yaitu dengan melihat penyebaran titik-titik residual terhadap garis diagonal.



Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan Gambar 1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa sebagian besar titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menyimpang dari garis diagonal, penyimpangan tersebut tidak terlalu jauh sehingga masih dapat diterima. Data residual pada model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Tabel 2. Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.74723413
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.823
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Olah data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,629 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,823. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,823 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu Tolerance Value (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF) (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Uji Multikolinaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	0,769	1,301
	Budaya Organisasi	0,769	1,301

Sumber : hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,769 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,301. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00. Model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain dan layak digunakan dalam analisis regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018). Jika hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansimasing-masing variabel independent.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,328	0,191
	Motivasi	0,793	0,432
	Budaya Organisasi	-1,430	0,159

Sumber : hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,432, sedangkan variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,159. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas berdasarkan metode Glejser.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini diterapkan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	9,289	5,815
	Motivasi	0,504	0,151
	Budaya Organisasi	0,261	0,119

Sumber: Hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 9,289 + 0,504X_1 + 0,261X_2$. Nilai konstanta sebesar 9,289 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan budaya organisasi bernilai nol, maka nilai kinerja guru diprediksi sebesar 9,289. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,504 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan diperkirakan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,504 satuan, dengan asumsi budaya organisasi tetap.

Sementara itu, koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,261 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan diperkirakan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,261 satuan, dengan asumsi motivasi tetap. Koefisien kedua variabel yang bernilai positif menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan motivasi dan budaya organisasi cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,597	0,117
	Motivasi	3,332	0,002
	Budaya Organisasi	2,195	0,033

Sumber : hasil olah data SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel didapati bahwa:

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12, variabel Motivasi (X_1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,332 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) Berdasarkan Tabel 4.12, variabel Budaya Organisasi (X_2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2,195 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033.

Karena nilai signifikansi $0,033 < 0,05$, maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Pandeglang. Nilai t-hitung sebesar 3,332 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, ketekunan, serta keinginan untuk memberikan hasil kerja yang optimal dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas guru. Apresiasi terhadap hasil kerja, dukungan kepala sekolah, kesempatan mengikuti pelatihan, serta peluang untuk mengembangkan kompetensi dapat meningkatkan dorongan guru dalam melaksanakan tugas. Motivasi yang kuat mendorong guru untuk lebih optimal

dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan menyelesaikan tanggung jawab profesionalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943) yang menjelaskan bahwa motivasi terbentuk melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Robbins dan Judge (2019) juga menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Salsabillah Putri, Hartono, dan Syafaruddin (2025), Sephia Maharani, Aji Tuhagana, dan Zenita Apriani (2025), serta Lestari, Pramono, dan Siregar (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru. Hasil tersebut memperkuat bahwa peningkatan motivasi kerja perlu menjadi bagian dari upaya sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Pandeglang. Nilai t-hitung sebesar 2,195 dengan signifikansi $0,033 < 0,05$ menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, semakin baik pula kinerja guru. Budaya organisasi yang kondusif dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, komunikasi, kedisiplinan, dan komitmen guru terhadap sekolah.

Hasil penelitian juga menunjukkan pentingnya penguatan komunikasi internal dalam budaya organisasi sekolah. Komunikasi yang efektif dapat membantu penyampaian informasi, koordinasi kegiatan, pembagian tugas, dan penyelesaian permasalahan secara bersama. Kondisi tersebut memberikan ruang bagi guru untuk memahami tanggung jawabnya serta menyelaraskan pelaksanaan pekerjaan dengan tujuan sekolah.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan dan Hadijaya (2024) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri atas nilai, norma, kebiasaan, dan aturan yang menjadi pedoman anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang membentuk perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salsabillah Putri, Hartono, dan Syafaruddin (2025), Sephia Maharani, Aji Tuhagana, dan Zenita Apriani (2025), Zuriatun Mahyuni dan Sri Wahyulina (2025), serta Dina Rosdiana, Aprilia Rahmawati, dan Dewiana Novitasari (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Penguatan nilai organisasi, komunikasi, kerja sama, dan komitmen menjadi aspek yang penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung peningkatan kinerja.

Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Pandeglang. Nilai F-hitung sebesar 14,923 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama mampu memengaruhi kinerja guru. Nilai R Square sebesar 0,388 menunjukkan bahwa Motivasi dan Budaya Organisasi memberikan kontribusi sebesar 38,8% terhadap variasi Kinerja Guru, sedangkan 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal berupa motivasi, tetapi juga faktor eksternal berupa kondisi organisasi. Motivasi mendorong guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja. Budaya organisasi memberikan lingkungan yang mendukung melalui nilai, norma, komunikasi, kerja sama, dan kebiasaan yang berlaku di sekolah. Kombinasi kedua faktor tersebut menciptakan kondisi yang lebih mendukung bagi peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian memperkuat teori Maslow (1943) mengenai motivasi serta teori budaya organisasi Hasibuan dan Hadijaya (2024). Motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai kinerja yang lebih baik, sedangkan budaya organisasi yang baik memberikan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tersebut. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Salsabillah Putri, Hartono, dan Syafaruddin (2025), Sephia Maharani, Aji Tuhagana, dan Zenita Apriani (2025), serta Virsa Sari Widuri, Innocentius Bernarto, dan Dewi Wuisan (2020)

yang menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian memberikan implikasi bagi SMAN 4 Pandeglang untuk meningkatkan kinerja guru melalui penguatan motivasi dan budaya organisasi secara berkelanjutan. Pemberian apresiasi terhadap prestasi guru, kesempatan pengembangan kompetensi, peningkatan komunikasi internal, penguatan kerja sama, serta penerapan nilai-nilai organisasi dapat dilakukan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru, kualitas pembelajaran, dan pencapaian tujuan sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang. Semakin tinggi motivasinya guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah, maka semakin meningkat pula kinerja guru.
3. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 4 Pandeglang. Nilai R Square sebesar 0,388 menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 38,8%, sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A.S., Trihantoyo, S. and Sholeh, M. (2025) 'Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi', *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), pp. 1296–1310.
- Akbar, R., Fadila, F. and Sumarto, S. (2025) *Analisis kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial pada gelandangan dan pengemis di Rejang Lebong menurut teori Abraham Maslow*. Sarjana thesis. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Alkadri, H., Esisuarni and Nellitawati (2024) 'Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan', *Jurnal Niara*, 17(2), pp. 478–488.
- Aprilia, T.D., Komariah, S., Irawan, N. and Sutarto, S. (2025) 'An analysis of Abraham Maslow's hierarchy of needs theory and Frederick Herzberg's work motivation theory', *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 4(9), pp. 5069–5073.
- Ardeski, S. and Nirwana, I. (2022) 'Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SMA N 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok', *Jurnal Advanced*, 16(2), pp. 24–39.
- Azizah, E.N., Marwati, F.S. and Suryo, I. (2025) 'Kinerja pegawai ditinjau dari kemampuan, motivasi dan dukungan organisasi', *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 17(3), pp. 3007–3018. doi:10.24905/permana.v17i3.1404.
- Cahyadi, N., Sabtohadhi, J., Alkadrie, S.A., Megawati, Khasanah, Djajasinga, I.N.D. and Lay, A.S.Y. (2023) *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Damanik, R. (2020) 'Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi mahasiswa', *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), pp. 29–34.
- Duha, T. (2020) *Motivasi untuk kinerja*. Deepublish.
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Asmamario, A., Mahmudah, S., Bayudhigantara, M.E., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H. and Pranyoto, E. (2025) *Manajemen sumber daya manusia*. CV Eureka Media Aksara.
- Estede, S., Hadiansyah, A., Rustiyana, H., Arinda, A., Juansa, A., Hudiyah, D., Baskoro, S.E., Sawitri, I. and Minarsi, A. (2025) *Optimalisasi kinerja karyawan: Strategi manajemen SDM efektif era modern*. Tren Digital Publishing.
- Ghozali, H.I. (2018) *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. 9th edn. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.