

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

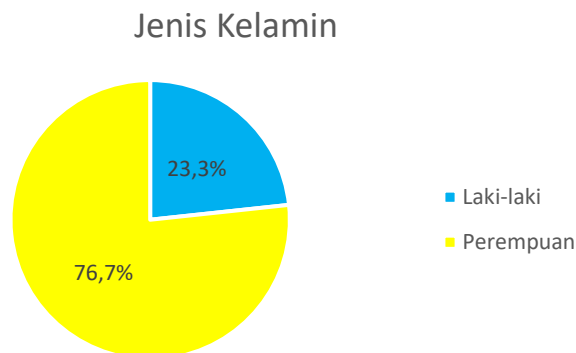
5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para guru yang ada pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Berdasarkan data dari hasil pengisian kuesioner oleh 30 responden maka di peroleh karakteristik responden yang kemudian digolongkan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja pada tabel dan diagram lingkaran sebagai berikut :

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	7	23,3%
2.	Perempuan	23	76,7%
Total		30	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)



Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

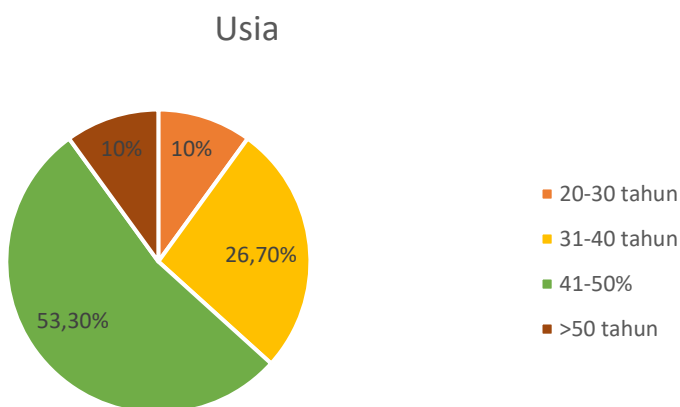
Berdasarkan tabel dan gambar 5.1 diatas diketahui responden didominasi oleh guru perempuan yang berjumlah 23 Orang dengan persentase 76,7%, sementara guru laki-laki berjumlah 7 orang dengan persentase 23,3%. Terdapat perbandingan yang cukup signifikan antara jumlah guru laki-laki dan guru perempuan, namun dari hal tersebut dapat dilihat tidak adanya perbedaan gender

dalam bekerja sehingga tidak menutup kemungkinan laki-laki juga bisa menjadi guru.

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 tahun	3	10%
2.	31-40 tahun	8	26,7%
3.	41-50 tahun	16	53,3%
4.	>50 tahun	3	10%
Total		30	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)



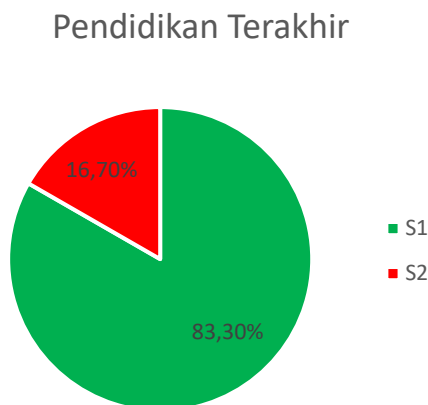
Gambar 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dan gambar 5.2 dapat dilihat bahwa terdapat 3 orang guru pada rentang usia 20-30 tahun atau 10% dari jumlah responden, 8 orang guru pada rentang usia 31-40 tahun atau 26,7% dari jumlah populasi, 16 orang guru 41-50 tahun atau 53,3% dari jumlah populasi, dan 3 orang guru usia >50 tahun atau 10% dari jumlah populasi. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas guru pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur masih dalam usia produktif dalam bekerja.

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1.	S1	25	83,3%
2.	S2	5	16,7%
Total		30	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)



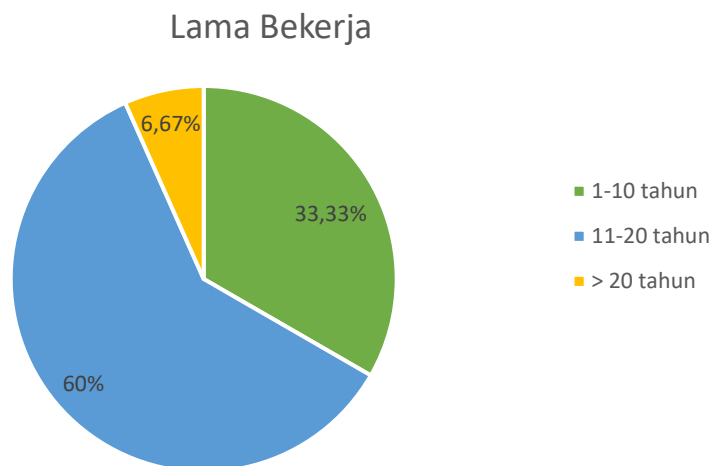
Gambar 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel dan gambar 5.3 dapat dilihat bahwa 83,3% atau 25 orang guru berpendidikan S1 dan 16,7% atau 5 orang guru berpendidikan S2. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa guru pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur memiliki latar pendidikan yang baik yang mana diharapkan guru dapat menciptakan generasi yang berkualitas. Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk mengubah perilaku individu atau kelompok agar meningkatkan kemampuan tertentu.

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1-10 tahun	10	33,33%
2.	11-20 tahun	18	60%
3.	> 20 tahun	2	6,67%
Total		30	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)



Gambar 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel dan gambar 5.4 karakteristik responden dilihat dari lama bekerja, yang mana dari total keseluruhan responden 30 orang guru terdapat 18 orang guru atau 60% telah bekerja selama 11-20 tahun. Terdapat 10 orang guru atau 33,33% yang bekerja 1-10 serta 2 orang guru atau 6,67% yang telah bekerja lebih dari 20 tahun. Lamanya seseorang bekerja dalam suatu pekerjaan mencerminkan pengalaman bekerjanya. Semakin lama seseorang dalam bekerja semakin banyak punya pengalaman yang dimilikinya, hal ini dapat berperan penting untuk kemajuan organisasi.

5.2 Analisis Deskripsi Hasil Tanggapan Responden

Deskripsi hasil tanggapan responden ini digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian yaitu Kinerja Guru, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah.

5.2.1 Analisis Variabel Kinerja Guru (Y)

Berikut adalah hasil analisis deskriptif variabel kinerja guru berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden.

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Kualitas								
1.	Guru menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan siswa	0	0	6	16	8	30	Tinggi
		0	0	18	64	40	122	
2.	Guru mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0	1	6	8	15	30	Sangat Tinggi
		0	2	18	32	75	127	
Rata-rata							124,5	Tinggi
Kuantitas								
3.	Keakurasian guru dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi	0	0	5	18	7	30	Tinggi
		0	0	15	72	35	122	
4.	Guru menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti	0	0	8	8	14	30	Sangat Tinggi
		0	0	24	32	70	126	
Rata-rata							124	Tinggi
Keandalan								
5.	Keterampilan guru dalam menyelesaikan tugas sangat baik	0	1	6	17	6	30	Tinggi
		0	2	18	68	30	118	
6.	Guru mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	0	0	4	17	9	30	Sangat Tinggi
		0	0	12	85	45	142	
Rata-rata							130	Sangat Tinggi
Kehadiran								
7.	Guru selalu datang ke tempat kerja tepat waktu	0	1	4	13	12	30	Tinggi
		0	2	12	52	60	124	
8.	Guru melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	1	8	12	9	30	Sangat Tinggi
		0	2	24	48	45	119	
Rata-rata							121,5	Tinggi

Kemampuan bekerja sama								
9.	Guru mampu bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja	0	0	3	12	15	30	Sangat Tinggi
		0	0	9	48	75	132	
10.	Guru selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja	0	0	6	12	12	30	Sangat Tinggi
		0	0	18	48	60	126	
Rata-rata							129	Sangat Tinggi
Rata-rata kinerja guru							125,8	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja guru pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur adalah 125,8 yang dikategorikan tinggi. Artinya hasil kerja kinerja guru sudah maksimal

5.2.2 Analisis Variabel Budaya Organisasi (X)

Berikut adalah hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden.

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X)

No .	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Inovatif								
1.	Saya memberikan ide baru dengan tetap memperhatikan budaya lama	0	2	8	14	6	30	Kuat
		0	4	24	56	30	114	
2.	Saya diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam bekerja	0	1	10	11	8	30	Kuat
		0	2	30	44	40	116	
Rata-rata							115	Kuat
Perhatian Terhadap Detail								
3.	Saya selalu menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi di sekolah secara detail	0	1	6	17	6	30	Kuat
		0	2	18	68	30	118	
4.	Saya selalu memperhatikan setiap permasalahan yang terjadi di sekolah secara detail	0	0	10	13	7	30	Kuat
		0	0	30	52	35	117	
Rata-rata							117,5	kuat

Berorientasi Pada Hasil								
5.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang optimal	0	0	10	17	3	30	Sangat Kuat
		0	0	30	85	15	130	
6.	Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja untuk hasil yang lebih baik	0	0	13	13	4	30	Kuat
		0	0	39	52	20	111	
Rata-rata							120,5	Kuat
Berorientasi Pada Individu								
7.	Di tempat saya bekerja lebih memperhatikan kepentingan pegawainya	0	2	8	16	4	30	Kuat
		0	4	24	64	20	112	
8.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu memberikan motivasi dan semangat pada setiap pegawainya	0	0	7	13	10	30	Kuat
		0	0	21	52	50	123	
Rata-rata							117,5	Kuat
Agresif								
9.	Saya senantiasa bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	0	0	6	18	6	30	Kuat
		0	0	16	72	30	118	
10.	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas lainnya	0	0	10	11	9	30	Kuat
		0	0	30	44	45	119	
Rata-rata							118,5	Kuat
Stabilitas								
11	Saya berusaha menjaga kesehatan demi kelancaran aktivitas kerja	0	0	9	12	9	30	Kuat
		0	0	27	48	45	120	
12.	Saya berusaha menjaga kualitas mengajar saya	0	0	7	17	6	30	Kuat
		0	0	21	68	30	119	
Rata-rata							119,5	Kuat
Rata-rata budaya organisasi							118	Kuat

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata budaya organisasi yaitu 118 yang termasuk kedalam kategori kuat. Artinya budaya organisasi pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur telah diterapkan dan dijalankan dengan baik.

5.2.3 Analisis Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berikut adalah hasil analisis deskriptif variabel motivasi berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh 30 responden.

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Kebutuhan Fisik								
1.	Sekolah menyediakan fasilitas mengajar yang memadai	0	1	8	10	11	30	Termotivasi
		0	2	24	40	55	121	
2.	Jam istirahat yang diberikan sekolah sudah cukup	0	2	6	12	10	30	Termotivasi
		0	4	18	48	50	120	
Rata-rata							120,5	Termotivasi
Kebutuhan Rasa Aman								
3.	Kepala sekolah selalu memberi perhatian kepada guru	0	1	9	12	8	30	Termotivasi
		0	2	27	48	40	117	
4.	Hubungan kerja dengan sesama guru berjalan dengan baik	0	1	7	16	6	30	Termotivasi
		0	2	21	64	30	117	
Rata-rata							117	Termotivasi
Kebutuhan Sosial								
5.	Saya selalu berusaha menjalin keakraban dengan rekan kerja	0	3	3	17	7	30	Termotivasi
		0	6	9	68	35	118	
6.	Saya dapat berkomunikasi dengan guru lain dengan baik	0	0	8	16	6	30	Sangat Termotivasi
		0	0	24	80	30	134	
Rata-rata							126	Sangat Termotivasi
Kebutuhan Akan Penghargaan								
7.	Kepala sekolah selalu memberikan pujian apabila ada guru yang menjalankan tugas dengan baik	0	2	7	13	8	30	Sangat Termotivasi
		0	4	21	65	40	130	
8.	Guru yang berprestasi akan mendapat penghargaan dari kepala sekolah	0	1	8	11	10	30	Termotivasi
		0	2	24	44	50	120	
Rata-rata							125	Termotivasi
Kebutuhan Aktualisasi Diri								
9.	Saya selalu mengembangkan kemampuan agar menjadi guru terbaik	0	1	7	15	7	30	Termotivasi
		0	2	21	60	35	118	
10.	Saran dan kritik yang diberikan oleh rekan kerja dan kepala sekolah membuat saya lebih maju	0	0	7	18	5	30	Termotivasi
		0	0	21	72	25	118	
Rata-rata							118	Termotivasi
Rata-rata motivasi							121,3	Termotivasi

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata motivasi adalah 121,3 yang mana termasuk kedalam kategori termotivasi. Artinya motivasi yang diberikan kepada guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur sudah baik.

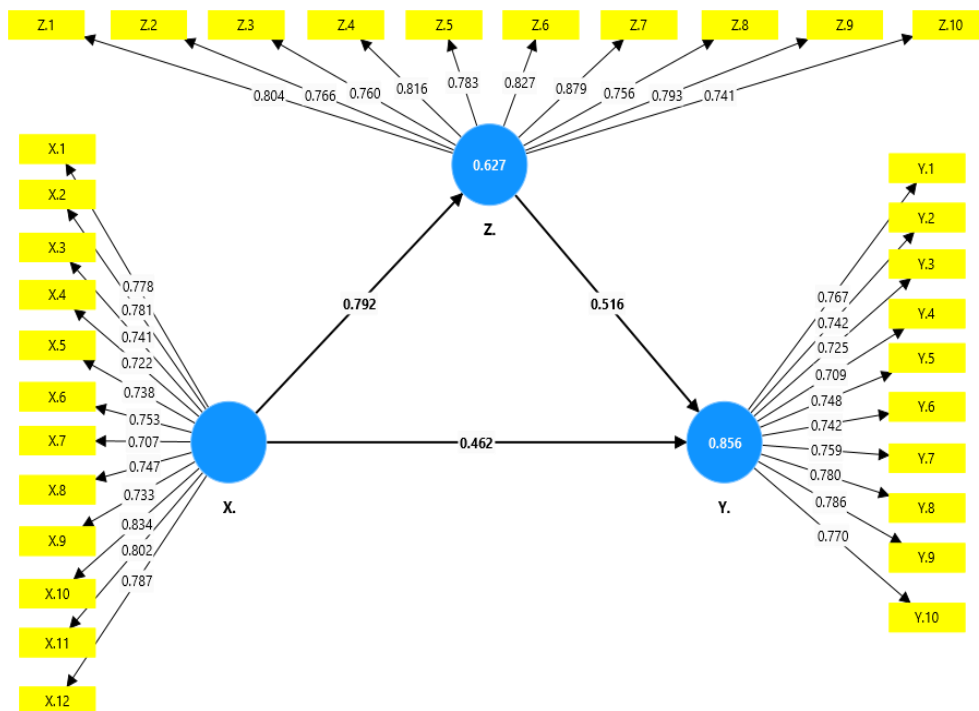
5.3 Analisis Data

5.3.1 Menilai Model Pengukuran (Outer Model)

Terdapat tiga kriteria teknik analisis data dengan *Smart PLS 4* untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

1. *Convergent Validity*

Pada tahap pertama dalam menilai outer model yakni *Convergent Validity*, dimana dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *software SmartPLS*. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (Dalam Ghazali, 2010) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,5.



Gambar 5.5 Outer Model Indikator ke Dimensi

Gambar 5.5 menampilkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4. Dari nilai faktor outer loading atau korelasi antara konstruk dan variabel, dapat dilihat bahwa semua nilai bernilai diatas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada konstruk yang dieliminasi dari model dan variabel laten memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruknya.

Tabel 5.8 Outer Loading Indikator ke Dimensi

Variabel	Dimensi	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja guru (Y)	Kualitas	Y.1	0,767	Valid
		Y.2	0,742	Valid
	Kuantitas	Y.3	0,725	Valid
		Y.4	0,709	Valid
	Keandalan	Y.5	0,748	Valid
		Y.6	0,742	Valid
	Kehadiran	Y.7	0,759	Valid
		Y.8	0,780	Valid
	Kemampuan Bekerjasama	Y.9	0,786	Valid
		Y.10	0,770	Valid

Budaya Organisasi	Inovatif	X.1	0,778	Valid
		X.2	0,781	Valid
	Perhatian Terhadap Detail	X.3	0,741	Valid
		X.4	0,722	Valid
	Berorientasi Pada Hasil	X.5	0,738	Valid
		X.6	0,753	Valid
	Berorientasi Pada Individu	X.7	0,707	Valid
		X.8	0,747	Valid
	Agresif	X.9	0,733	Valid
		X.10	0,834	Valid
	Stabilisasi	X.11	0,802	Valid
		X.12	0,787	Valid
Motivasi	Kebutuhan Fisik	Z.1	0,804	Valid
		Z.2	0,766	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman	Z.3	0,760	Valid
		Z.4	0,816	Valid
	Kebutuhan Sosial	Z.5	0,783	Valid
		Z.6	0,827	Valid
	Kebutuhan Akan Penghargaan	Z.7	0,879	Valid
		Z.8	0,756	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Z.9	0,793	Valid
		Z.10	0,741	Valid

Sumber : Pengolahan Data Dengan SmartPLS4 (2024)

Berdasarkan tabel 5.8 diatas menampilkan nilai outer loading yang menunjukkan bahwa setiap item dianggap valid karena nilai masing-masing lebih besar dari 0,70. Selanjutnya ,penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa indikator dinyatakan valid atau layak untuk digunakan.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep pada tiap variabel laten berbeda dengan variabel lain. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik apabila setiap nilai loading dari tiap-tiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lainnya terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5.9 Nilai *Discriminat Validity* (Cross Loading)

Indikator	Kinerja Guru (Y)	Budaya Organisasi (X)	Motivasi (Z)
Y.1	0,767	0,604	0,645
Y.2	0,742	0,655	0,648
Y.3	0,725	0,534	0,568
Y.4	0,709	0,637	0,628
Y.5	0,748	0,685	0,704
Y.6	0,742	0,733	0,730
Y.7	0,759	0,569	0,690
Y.8	0,780	0,750	0,695
Y.9	0,786	0,595	0,621
Y.10	0,770	0,733	0,674
X.1	0,695	0,778	0,695
X.2	0,698	0,781	0,731
X.3	0,720	0,741	0,590
X.4	0,639	0,722	0,570
X.5	0,589	0,738	0,370
X.6	0,555	0,753	0,510
X.7	0,525	0,707	0,522
X.8	0,727	0,747	0,718
X.9	0,571	0,733	0,418
X.10	0,781	0,834	0,724
X.11	0,712	0,802	0,617
X.12	0,646	0,787	0,518
Z.1	0,661	0,661	0,804
Z.2	0,757	0,589	0,766
Z.3	0,638	0,641	0,760
Z.4	0,796	0,684	0,816
Z.5	0,662	0,632	0,783
Z.6	0,734	0,638	0,827
Z.7	0,818	0,717	0,879
Z.8	0,560	0,583	0,756
Z.9	0,678	0,585	0,793
Z.10	0,641	0,528	0,741

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan data pada tabel 5.9 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuk, dibandingkan dengan nilai cross

loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam Menyusun variabelnya masing-masing.

3. *Composite Reability*

Kriteria reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk. Konstruk dikatakan memiliki nilai reliabilitas tinggi apabila nilai yang dicapai adalah 0,7. Berikut disajikan nilai composite reliability masing-masing variabel

Tabel 5.10 Nilai *Composite Reability*

Variabel Penelitian	<i>Composite reability</i>
Kinerja Guru (Y)	0.929
Budaya Organisasi (X)	0,943
Motivasi (Z)	0,944

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat bahwa nilai composite masing-masing variabel memenuhi syarat yaitu mencapai nilai 0,7. Berdasarkan hasil perhitungan masing-masing variabel memiliki nilai *composite reability* diatas 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5.11 Nilai *Cronbatch's Alpha*

Variabel Penelitian	<i>Cronbach alpha</i>
Kinerja Guru (Y)	0.915
Budaya Organisasi (X)	0,934
Motivasi (Z)	0,944

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Hasil pengujian di atas menunjukkan hasil cronbatch's alpha yang reliabel yaitu masing-masing variabel di atas 0,70. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrument yang digunakan pada penelitian tinggi, sehingga semua konstruk atau variabel pada penelitian ini baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang baik.

5.3.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

1. Uji Koefisien Determinan (R-Square)

R-Square digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil r-square sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dengan model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,66 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,32 maka termasuk dalam kategori lemah. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, maka tabel 5.9 merupakan hasil estimasi R-Square sebagai berikut.

Tabel 5.12 Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Guru (Y)	0,856
Motivasi (Z)	0,627

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Tabel 5.12 menunjukkan hasil untuk nilai r-square kinerja guru sebesar 0,856 atau 85,6% dijelaskan oleh budaya organisasi, hal ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru termasuk dalam kategori baik dan sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Kemudian variabel motivasi sebesar 0,627 atau 62,7% dijelaskan oleh budaya organisasi, hal ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi termasuk kategori baik dan sisanya sebesar 37,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti. Semakin besar nilai R-Square menunjukkan semakin besar variabel independent tersebut dapat dijelaskan variabel dependen, dengan demikian semakin baik persamaan strukturalnya.

5.3.3 Uji Hipotesis

SmartPLS menggunakan simulasi untuk melakukan uji statistik pada setiap hubungan yang dilakukan dengan metode *bootstrap* sampel. Evaluasi model dilakukan dengan mengkaji pentingnya menentukan pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrap*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji t-statistik dan nilai p-value. Untuk nilai t-statistik $>1,96$ dan nilai p-value $< 0,05$. Pengujian *bootstrap* juga bertujuan untuk meminimalisir masalah data penelitian yang menonjol. Model perhitungan statistik menggunakan *bootstrap* pada SmartPLS adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13 Uji Hipotesis *Bootstrapping*

Matriks	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi (X) → Kinerja Guru (Y)	0,462	0,477	0,118	3,923	0,000
Budaya Organisasi (X) → Motivasi (Z)	0,792	0,804	0,061	12,985	0,000
Motivasi (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,516	0,504	0,122	4,219	0,000

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Berdasarkan data yang diolah oleh SmartPLS, simulasi digunakan untuk melakukan uji statistik dari setiap hubungan dengan menggunakan metode *bootstrap*. Hasil menunjukkan nilai original sample tidak ada hasil negatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dan motivasi, dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai p value budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 5.14 Uji Hipotesis Spesific Indirect Effect

Matriks	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Value
Budaya Organisasi (X) → Motivasi (Z) → Kinerja Guru (Y)	0,408	0,403	0,096	4,241	0,000

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS (2024)

Hasil uji hipotesis *specific indirect effect* menunjukkan nilai positif sebesar 0,408 yang menunjukkan adanya pengaruh positif. Nilai t statistik $>1,94$ yaitu sebesar 4,241 dan nilai p value $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000, hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.

H1 : Diduga Budaya Organisasi Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,462 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p value yang membentuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 3,923 dengan demikian sesuai dengan rule of thumb yang mana p-value $<0,05$ dan t-statistik $> 1,96$. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru .

H2 : Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi

Dari hasil hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,782 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p value yang membentuk pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 12,985 dengan demikian sesuai dengan rule of thumb yang mana p-value $<0,05$ dan t-statistik $> 1,96$. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan motivasi.

H3 : Diduga Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru .

Dari hasil hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,516 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p value yang membentuk pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 4,219 dengan demikian sesuai dengan rule of thumb yang mana p-value <0,05 dan t-statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru.

H4 : Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil hipotesis, diketahui koefisien jalur bernilai positif sebesar 0,408 artinya memiliki pengaruh positif. Nilai p value yang membentuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi adalah sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 4,241 dengan demikian sesuai dengan rule of thumb yang mana p-value <0,05 dan t-statistik > 1,96. Maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Tabel 5.15 Pembuktian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Pembuktian
H1	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	Terbukti
H2	Budaya Organisasi Terhadap Motivasi	Terbukti
H3	Motivasi Terhadap Kinerja Guru	Terbukti
H4	Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Terbukti

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 5.15 pembuktian hipotesis di atas menunjukkan bahwa H1 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan. H2 pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan. H3 pengaruh motivasi terhadap kinerja guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan. H4 pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan.

5.4 Pembahasan Hasil

5.4.1 Gambaran budaya organisasi, kinerja guru, dan motivasi di SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran tingkat budaya organisasi di SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur masuk ke dalam kategori kuat, dilihat dari guru mampu memberikan ide-ide baru serta selalu diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam bekerja, guru selalu memperhatikan dan menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi disekolah secara detail, guru juga senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang optimal serta berusaha meningkatkan keefektifan kerja untuk hasil yang lebih baik yang mana artinya guru mau dan mampu untuk mengembangkan diri serta kemampuan dalam bekerja. SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur berusaha memperhatikan kepentingan pegawainya sehingga guru juga senantiasa bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Guru juga selalu berusaha menjaga kualitas mengajar serta menjaga kesehatan demi kelancaran aktivitas kerja.

Gambaran kinerja guru di SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur masuk ke dalam kategori kuat, dilihat dari kualitas guru dimana guru mampu menyelesaikan banyak pekerjaan sesuai target, dilihat dari kuantitasnya guru menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti dan keakurasian tinggi. Kinerja guru SMP Negeri 21 Tanjung jabung Timur juga dapat dilihat dari keandalan guru dalam bekerja dimana keterampilan guru dalam menyelesaikan tugas sangat baik serta guru mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Kehadiran juga dapat menjadi penilaian kinerja guru dimana guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur selalu datang tepat waktu dan melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Guru juga mampu bekerjasama

dengan baik terhadap sesama rekan kerja dan selalu menghargai sesama rekan kerja ketika bekerja.

Gambaran tingkat motivasi pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur termasuk ke dalam kategori termotivasi, artinya motivasi yang diberikan di SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari sekolah yang menyediakan fasilitas mengajar yang memadai, jam istirahat yang cukup, kepala sekolah yang selalu memberi perhatian kepada guru, serta guru memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerjanya seperti selalu berusaha menjalin keakraban dan dapat berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan kerja. Contoh pemberian motivasi di SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur yaitu kepala sekolah yang selalu memberikan pujian kepada guru yang menjalankan tugas dengan baik dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Dengan begitu guru akan selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan agar menjadi guru terbaik. Guru juga tidak segan untuk menerima saran dan kritik yang diberikan oleh rekan kerja serta kepala sekolah agar dapat mengevaluasi dan memperbaiki diri untuk menjadi lebih baik.

5.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik dan kuat serta ditaati oleh anggota organisasi maka akan terbentuk lingkungan kerja yang nyaman dan akan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Artinya budaya organisasi yang terdiri dari mampu memberikan inovasi dan ide-ide baru dengan tetap memperhatikan resiko, memperhatikan dan menyelesaikan masalah secara detail, meningkatkan keefektifan kerja untuk hasil yang optimal, organisasi memperhatikan kepentingan anggotanya, bekerja giat dalam melaksanakan tanggung jawab, serta menjaga kualitas mengajar dan menjaga kesehatan demi

kelancaran aktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang terdiri dari mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti dan keakurasian tinggi, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, datang tepat waktu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, bekerjasama dengan baik dan menghargai rekan kerja.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryadi & Wahyudi (2020), Syahputra (2022) , dan Reza (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi pada SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik mampu menjadi pendorong atau motivasi bagi guru yang ada di sekolah untuk menjalankan tugas secara maksimal, sehingga dapat tercapai pula kinerja yang baik.

Artinya budaya organisasi yang terdiri dari mampu memberikan inovasi dan ide-ide baru dengan tetap memperhatikan resiko, memperhatikan dan menyelesaikan masalah secara detail, meningkatkan keefektifan kerja untuk hasil yang optimal, organisasi memperhatikan kepentingan anggotanya, bekerja giat dalam melaksanakan tanggung jawab, serta menjaga kualitas mengajar dan menjaga kesehatan demi kelancaran aktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi yang terdiri dari penyediaan fasilitas mengajar yang memadai, jam istirahat yang cukup, pemberian perhatian kepada guru, menjalin keakraban dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, pemberian pujian dan penghargaan kepada guru, mengembangkan kemampuan, serta

menerima kritik dan saran yang diberikan oleh rekan kerja maupun kepala sekolah.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) dan Syahputra (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

5.4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur. Hal ini membuktikan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 21 Tanjung Jabung Timur mampu memberikan motivasi kepala guru. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah membuat guru lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Artinya motivasi yang terdiri dari penyediaan fasilitas mengajar yang memadai, jam istirahat yang cukup, pemberian perhatian kepada guru, menjalin keakraban dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, pemberian pujian dan penghargaan kepada guru, mengembangkan kemampuan, serta menerima kritik dan saran yang diberikan oleh rekan kerja maupun kepala sekolah berhasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang terdiri dari mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti dan keakurasian tinggi, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, datang tepat waktu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, bekerjasama dengan baik dan menghargai rekan kerja.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono & Rahajeng (2022), Moulina dan Dewi (2022), dan Elazhari, K.

Tampubolon, dan B. Barham (2022) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5.4.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi budaya organisasi terhadap kinerja guru. Organisasi dengan budaya yang kuat akan meningkatkan kualitas kinerja guru, dan semakin diperkuat dengan pemberian motivasi sehingga kinerja guru akan semakin maksimal.

Artinya budaya organisasi yang terdiri dari mampu memberikan inovasi dan ide-ide baru dengan tetap memperhatikan resiko, memperhatikan dan menyelesaikan masalah secara detail, meningkatkan keefektifan kerja untuk hasil yang optimal, organisasi memperhatikan kepentingan anggotanya, bekerja giat dalam melaksanakan tanggung jawab, serta menjaga kualitas mengajar dan menjaga kesehatan demi kelancaran aktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang terdiri dari mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti dan keakurasian tinggi, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, datang tepat waktu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, bekerjasama dengan baik dan menghargai rekan kerja.

Yang dimediasi oleh motivasi yang terdiri dari penyediaan fasilitas mengajar yang memadai, jam istirahat yang cukup, pemberian perhatian kepada guru, menjalin keakraban dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja, pemberian pujian dan penghargaan kepada guru, mengembangkan kemampuan, serta menerima kritik dan saran yang diberikan oleh rekan kerja maupun kepala sekolah.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Ayyubi & Sholahuddin (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh motivasi.