

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
(Studi pada Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan)
(THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK CULTURE ON PERFORMANCE
(A Study On Teachers And Staff Of Sman 1 Tabukan))

Asmuni^{1*}, Titien Agustina², Sampurnawati³, Muhammad Jahri⁴

^{1,2,3,4}STIMI Banjarmasin

e-mail: asmuniaja81@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan). Variabel dependen (motivasi dan budaya kerja) sedangkan variabel independen (kinerja). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, sebaliknya budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel $1.692 > 2.080$ dan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi ($0.046 > 0.05$). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja, jadi hipotesis 1 (H_1) diterima. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel $1.692 > 2.900$ dan nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi ($0,007 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi hipotesis 2 (H_2) diterima. diperoleh hasil F hitung pada penelitian ini 11.189 dan koefisien signifikan (Sig) menunjukkan nilai 0,000. Artinya F hitung lebih besar dari F tabel ($11.189 > 3.25$), dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi dan budaya kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Kerja, Kinerja

Abstract

The aim of this research is to determine the extent of the influence of work motivation and culture on performance (Study of teachers and employees at SMAN 1 Tabukan). The dependent variable is (motivation and work culture) while the independent variable is (performance). This type of research is quantitative research. The results of this research show that motivation partially influences performance, whereas work culture partially influences performance. Motivation and Work Culture simultaneously influence performance. The calculated t value is greater than the t table $1.692 > 2.080$ and the significance value is greater than the significance level ($0.046 > 0.05$). This means that motivation variables influence performance, so hypothesis 1 (H_1) is accepted. The calculated t value is smaller than the t table $1,692 > 2,900$ and the significance value is greater than the significance level ($0.007 > 0.05$). This means that work culture variables have a significant effect on performance, so hypothesis 2 (H_2) is accepted. The

calculated F result in this study was 11,189 and the significant coefficient (Sig) showed a value of 0.000. This means that the calculated F is greater than the F table ($11,189 > 3.25$), and the significant value of 0.000 is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$). So H_0 is rejected and H_3 is accepted, so it can be concluded that the independent variables motivation and work culture simultaneously or together have a significant effect on performance.

Keywords: *Motivation, Work Culture, Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan kepandaian dan kelihaian mengelola jalinan dan beban karyawan agar dapat memberikan kontribusi secara mujarab terhadap pencapaian sasaran perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2007). Pembentangan sumber daya manusia yang apik dan persisten merupakan suatu keniscayaan mutlak terutama bagi masa depan organisasi, sehingga diperlukan upaya-upaya peningkatan dan pengembangan SDM (Widyani, 2015). Dalam kondisi lingkungan seperti ini, manajemen harus mencari ragam baru untuk menjaga produktivitas karyawan dan mengembangkan kesanggupan karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Persoalan SDM yang terkesan hanya bersifat internal organisasi, sesungguhnya sangat erat kaitannya dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja (Anwar et al., 2018).

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, dan kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada karyawannya. Kinerja yang tinggi (Wibowo, 2011) merupakan salah satu prasyarat tercapainya visi dan misi suatu perusahaan. Selain itu, dewasa ini untuk mengembangkan dan menjalankan suatu perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul (Agustina, 2017). Hal ini mengekspos bahwa perusahaan tidak dapat dilepaskan dari beban sumber daya manusia dan harus memperhatikan kebutuhan sumber daya manusia.

Kinerja merupakan faedah dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat motivasi dan kemampuan tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Jatmika, 2021). Motivasi berasal dari kata motivate yang artinya mendorong, merangsang, memotivir, menimbulkan atau mendorong atau berbuat berdasarkan satu kebutuhan atau satu dorongan (Hasibuan, 2007).

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci yang harus diperhatikan (Marno, 2016). Kinerja guru yang optimal sangat berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan, yaitu menghasilkan lulusan yang kompeten, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan global. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan berbagai faktor pendukung, salah satunya adalah motivasi dan budaya kerja di lingkungan sekolah.

Motivasi kerja (Ferdinatus, 2020) merupakan dorongan internal dan eksternal

yang mempengaruhi semangat dan dedikasi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tanggung jawab mereka, berusaha meningkatkan kompetensi diri, serta berkontribusi lebih dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas pengajaran, ketidakpuasan kerja, dan bahkan akhirnya berdampak negatif pada kinerja.

Selain motivasi, budaya kerja (Sutrisno, 2010) juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja guru. Budaya kerja yang positif, seperti kolaborasi, komunikasi yang baik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang dan berkinerja dengan baik. Budaya kerja yang mendukung ini juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan guru terhadap institusi, yang pada gilirannya akan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih baik (Fitriani, Aminin, & Riyanto, 2022) dan (Yusuf, Firdaus, Hushori, & Maulana, 2023).

Dalam upaya meningkatkan pemahaman dan pengelolaan data terkait staf pengajar dan kepegawaian di SMAN 1 Tabukan berikut tabel jumlah guru dan pegawai/tata usaha/lainnya SMAN 1 Tabukan:

Tabel 1
Jumlah Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan

No.	Guru dan Pegawai	Jumlah
1	Guru	23
2	Pegawai/Tata Usaha/Lainnya	12
	Jumlah	35

Sumber: Data dari SMAN 1 Tabukan, 2024

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat total keseluruhan guru dan pegawai/tata usaha/lainnya SMAN 1 Tabukan sebanyak 35 orang, maka yang akan dijadikan sebagai populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai pegawai/tata usaha/lainnya yang ada di SMAN 1 Tabukan yaitu sebanyak 35 orang atau disebut dengan metode survey. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pada Guru dan Karyawan di SMAN 1 Tabukan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi mengacu pada cara menginspirasi semangat kerja seseorang agar berkenan bekerja secara optimal sesuai dengan kesanggupan dan kecakapan untuk mencapai sasaran organisasi. Kemudian (Marno, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang mendorong motif seseorang sesuai dengan kebutuhan individu. (Uno, 2016) menggambarkan Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai sasaran yang telah

ditetapkan. Motivasi menjadi elemen kunci dalam setiap kegiatan, karena tanpa motivasi, kegiatan tidak akan terwujud.

Menurut (Berelson, 2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah upaya yang disengaja untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar menuju pencapaian tujuan organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi yang positif, ia akan menunjukkan minat, perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Pendapat ini sejalan dengan pandangan (E. Mulyasa, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi penting dalam kegiatan yang langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja.

Dari (Kompri, 2019) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau tenaga seseorang yang dapat menimbulkan tingkat kegigihan dan semangat untuk melakukan suatu kegiatan baik yang ada dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun yang ada di luar diri individu (motivasi ekstrinsik). Sedangkan menurut (Sardiman, 2017) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang menggerakkan seseorang untuk berbuat sesuatu dan daya upaya penggerak dari dalam diri subjek untuk melakukan kegiatan yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sitorus, 2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang timbul dari kegairahan seseorang, yang dapat membangkitkan gairah dan keinginannya serta mempengaruhi, mengarahkan, dan menopang tindakannya untuk mencapai tujuan dan keinginan yang sesuai dengan lingkup pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat (Ferdinatus, 2020), motivasi kerja merupakan sesuatu yang perlu dibangun oleh kepribadian atau karakter yang baik, karena penggerak motivasi kerja yang dilandasi oleh adanya asas atau alasan yang salah akan membawa kepada kerugian pribadi maupun organisasi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dari dalam diri sendiri ketika secara sadar melakukan kegiatan secara individu maupun kelompok dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

Budaya Kerja

Dalam bahasa Indonesia, budaya diartikan sebagai: pikiran, kebiasaan, hal-hal yang sudah berkembang dan menjadi kebiasaan yang sulit diubah. Dalam bahasa sehari-hari, arti budaya biasanya identik dengan adat istiadat. Dalam hal ini, adat istiadat diartikan sebagai gagasan, sikap, dan kebiasaan umum suatu masyarakat yang merupakan hasil dari tindakan sehari-hari yang menjadi adat istiadat bagi kelompok-kelompok dalam masyarakat tersebut.

Keberhasilan suatu pekerjaan seringkali berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan seseorang. Nilai-nilai ini sering kali bersumber dari adat kebiasaan, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan individu, yang kemudian tercermin dalam perilaku kerja atau perilaku dalam organisasi. Kebiasaan yang ada dalam suatu kelompok dinamakan budaya. Budaya kerja, sebagai hasilnya, merupakan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada individu-individu dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2010).

Menurut (Nawawi, 1997) menyatakan "Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran

terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Osborn & Plastrik, 2002) menyatakan “Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

Pengertian budaya kerja menurut (Hadari Nawawi, 2014) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut: Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi. Tidak ada sanksi yang tegas bagi pelanggaran kebiasaan tersebut, namun para pelaku dalam organisasi memiliki kesepakatan moral bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus dilakukan untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2014). Dari penjelasan di atas, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan dan menjadi kebiasaan oleh setiap individu dalam suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat produktivitas karyawan pada suatu pekerjaan yang mencakup berbagai hasil dan perilaku yang berkaitan dengan tugas. Menurut (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan ketika melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan tanggung jawab bebannya. Kinerja merupakan fungsi dari keteguhan hati dan kapabilitas.

Pengertian kinerja lainnya terdapat pada (Riani, 2013) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut (Wibowo, 2011) kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan dari suatu fungsi atau kegiatan tertentu yang dilakukan oleh seorang karyawan selama kurun waktu tertentu. Dari pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan (Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara moral dan etika. Karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik jika mereka mampu menjalin komunikasi yang transparan, efektif, dan efisien.

Kerangka Proses Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka dapat dikemukakan suatu kerangka proses berpikir dengan mempertimbangkan studi teoritis dan studi empiris sebagai berikut:

Studi Teoritis

1. **Motivasi**, Marno (2016:22), Uno (2012:1), Berelson (2013), Mulyasa (2013:120), Kompri (2015:3), Sardiman (2017:73), Maruli (2020:58), Ferdinatus (2020:3), Alderfer (Teori ERG) Alderfer (Harbani Pasolong 2013:145).
2. **Budaya Kerja**, Widagdo (2014), Hadari Nawawi

Studi Empiris

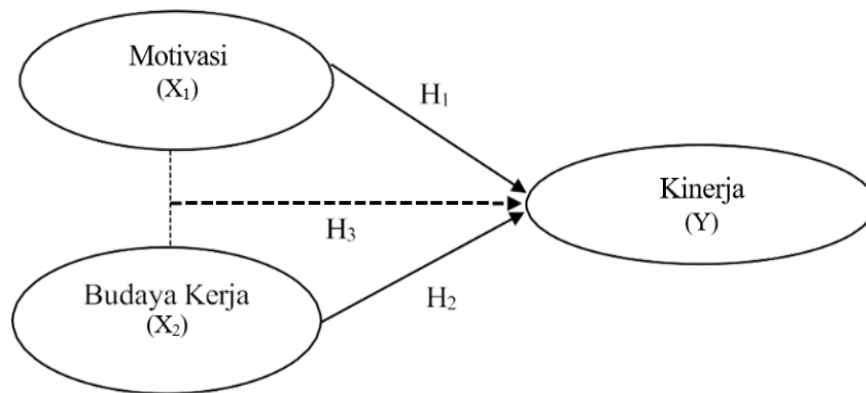
1. **Motivasi**, M. Yusuf, Yusrizal Firdaus, Al Hushori, Muhammad Rizka Maulana (2023). Reny Diana, Syarwani Ahmad, Achmad Wahidy (2020). Amrih Nur Sulistyowati (2020). Nur Siwi Fitrianingrum, Sudirman Aminin, Riyanto(2022). Widiyanto, Sonny Hersona, Banuara Nadaek, DJ. Suyaman (2021). Ferdy Kurniawan, Erlina, Nova Mardiana (2019). Risky Nur Adha, DR. Nurul Qomariah MM, Achmad Hasan Hafidzi SEMM (2016)

Gambar 1 **Kerangka Proses Berpikir**

Dari gambar 1 di atas dapat dijelaskan bahwa kerangka proses berpikir pada penelitian ini disusun berdasarkan kajian teoritis maupun empiris yang menghasilkan gap, yang kemudian gap tersebut diangkat menjadi masalah penelitian penelitian dari variabel-variabel untuk dilakukan studi lebih lanjut. Variabel-variabel tersebut adalah: Variabel bebas (Independen) yaitu Motivasi (X_1) dan Budaya Kerja (X_2). Dan sebagai Variabel terikat (Dependen) yaitu Kinerja (Y).

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan tersebut, kerangka berpikir dapat di ilustrasikan melalui bagan berikut:



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Ket : —————> Hubungan Parsial
 - - - - -> Hubungan Simultan

Hipotesis

Menurut (Priadana & Sanusi, 2021), hipotesis adalah kesimpulan sementara, jawaban sementara, atau asumsi sementara yang belum final dan dibuat oleh peneliti mengenai masalah penelitian yang menggambarkan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) secara parsial terhadap Kinerja (Y).
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja (Y)
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan di analisis menggunakan uji analisis regresi berganda. Menurut (Arikunto, 2019) penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang sering kali memerlukan penggunaan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, hingga penyajian hasil. Metode ini digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan). Maka penelitian ini menguji variabel Pengaruh Motivasi dan Pengaruh Budaya Kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan Kinerja diposisikan sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai pada SMAN 1 Tabukan yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang menurut Arikunto, bisa diambil semua sebagai sampel. Sehingga sampel penelitian berjumlah 35 orang atau disebut sebagai sampel jenuh.

Definisi operasional sekaligus indikator variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No.	Variabel Penelitian	Defenisi Operasional Variabel	Indikator Variabel
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah keadaan yang mendorong motif seseorang sesuai dengan kebutuhan individu. [Marno (2016:22)]	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan. Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019)
2	Budaya Kerja (X2)	Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. [Hadari Nawawi (2003:65)]	1. Kebiasaan 2. Peraturan 3. Nilai-Nilai [Taliziduhu Ndraha (2003:25)]
3	Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [Mangkunegara (2014:9)]	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian. [Robbins (2016:260)]

Sumber: Data diolah, 2024

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. (Sugiyanto & Santoso, 2018) kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner merupakan metode yang efisien apabila peneliti memiliki pemahaman yang jelas mengenai variabel yang akan diukur serta memiliki ekspektasi yang terdefinisi dari para responden. Kuisisioner dapat berbentuk pertanyaan terbuka atau tertutup, dan dapat disebarkan langsung kepada responden atau melalui media seperti pos atau internet.

Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22. Skala yang digunakan dalam kuisisioner adalah skala Likert 1-5.

Setelah data terkumpul, lalu dilakukan uji validitas atas instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas menggunakan teknik korelasi dengan product Moment. Apabila semua item kuesioner layak yang dinyatakan valid. Tahap berikutnya dilakukan uji reliabilitas guna menilai sejauh mana semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha, yaitu: a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliable; b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

Berikutnya dilakukan uji asumsi klasik dengan tahapan melakukan uji

normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari tiga atau lebih variabel tersebut. Berikutnya uji koefisien determinan (R^2) untuk mengukur kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 dapat diukur dengan menggunakan nilai R-kuadrat. Koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mengandung hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen, sehingga membuat model lebih akurat.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji parsial atau uji t adalah untuk mengukur seberapa pengaruh variabel bebas secara individual dalam memberikan penjelasan terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel bebas secara individual/ parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Sedangkan uji simultan atau uji f untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Ketentuannya yaitu apabila nilai signifikan $<0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikan $>0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji validitas semua instrument pada masing-masing variabel motivasi, variabel budaya kerja, dan variabel kinerja dalam kuesioner menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Correlation*) $> r_{tabel}$ sebesar 0.333. Item pertanyaan yang dinyatakan valid diuji kevalidannya. Jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten, variabel dianggap handal atau reliabel. Dalam penelitian ini, analisis Cronbach Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner. Kuesioner dianggap reliabel jika ada Alpha di bawah 0,600, yang berarti buruk, dan Alpha di atas 0,600, yang berarti baik.

Dengan demikian, item pertanyaan yang dinyatakan valid menjalani uji reliabilitas. Jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten, variabel dianggap handal atau reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki $r_{ll} = 0.774$, variabel budaya kerja (X_2) memiliki $r_{ll} = 0.767$, dan variabel kinerja (Y) memiliki $r_{ll} = 0.762$. Ternyata setiap variabel memiliki nilai "Alpha Cronbach" yang lebih besar dari 0.600, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut dianggap dapat diandalkan atau memenuhi persyaratan.

Berikutnya dilakukan uji asumsi klasik melalui tahapan uji normalitas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi hasil output sebesar $20.0 > 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Sedangkan hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.8074761
	Std. Deviation	1.99070499
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.130
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data diolah, 2024

Sedangkan hasil Uji Multikolinearitas terlihat dari tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

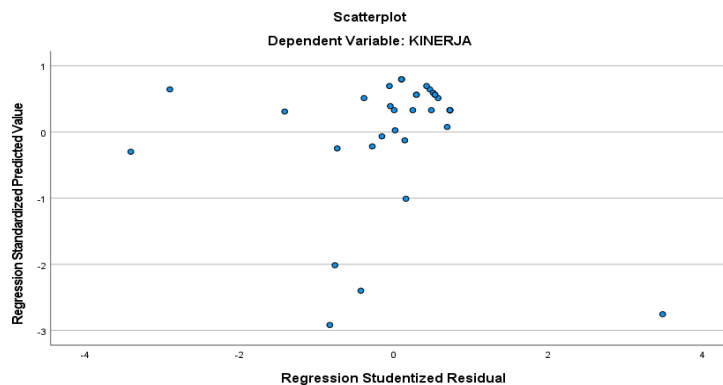
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.261	11.966	1.275	.211		
	MOTIVASI	.175	.084	.314	2.080	.046	.806
	BUDAYA KERJA	.804	.277	.438	2.900	.007	.806

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2024

Juga pada uji multikolinearitas, berdasarkan output, nilai motivasi (X_1) sebesar 1.240 dan budaya kerja (X_2) sebesar 1.240. Maka disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki gejala multikolinearitas rendah karena semua variabel VIF < 10.

Berikutnya adalah uji heterokedastisitas yang ditunjukkan dari gambar berikut ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Gambar 4, terlihat bahwa titik-titik pada scatter plot terdistribusi secara acak (tidak membentuk pola) dan terdistribusi merata di atas dan di bawah angka 0.

Karena berada pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.261	11.966		1.275	.211	
	MOTIVASI	.175	.084	.314	2.080	.046	.806
	BUDAYA KERJA	.804	.277	.438	2.900	.007	1.240

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel 5 di atas diperoleh hasil analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa konstanta (α) = 15.261, artinya besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas konstan, maka nilai kinerja sebesar 15.261. kemudian nilai koefisien motivasi (b_1) = 0.175 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat satu satuan, maka akan menurunkan kinerja sebesar 0.175 dengan asumsi variabel lain konstan. Dan nilai koefisien budaya kerja (b_2) = 0.804 menunjukkan bahwa apabila budaya kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan pula kinerja guru dan pegawai sebesar 0.804 dengan asumsi variabel lain konstan.

2) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.375	4.247

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dalam R^2 digunakan karena nilai R^2 dapat meningkat atau menurun jika ada variabel independen tambahan. Pada model regresi linier berganda diperoleh nilai R^2 41.2% berarti variasi atau variabel dependen Kinerja guru dan pegawai sebesar 41.2% ditentukan oleh variabel independen yaitu motivasi dan budaya kerja. Sedangkan sisanya 58.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.261	11.966		1.275	.211
	MOTIVASI	.175	.084	.314	2.080	.046
	BUDAYA KERJA	.804	.277	.438	2.900	.007

a. Dependent Variable: KINERJA GURU DAN PEGAWAI

Sumber: Data diolah, 2024

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.080 lebih besar dari nilai t tabel 1.692 dengan tingkat signifikansi 0.046, dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai (Y) di SMAN 1 Tabukan.

Sedangkan pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dan Pegawai ditunjukkan pada tabel 7 di atas, bahwa nilai t hitung sebesar 2.900 lebih besar dari nilai t tabel 1.692 dengan tingkat signifikansi 0.007, dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja (X_2) dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) di SMAN 1 Tabukan.

Uji F

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.706	2	201.853	11.189	.000 ^b
	Residual	577.266	32	18.040		
	Total	980.971	34			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU DAN PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data diolah, 2024

Dari hasil perhitungan statistik menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 8 di atas, di peroleh nilai F hitung sebesar 11.189 dimana lebih besar dari F tabel sebesar 3.25 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikasi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja guru dan pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikasi berpengaruh secara simultan oleh motivasi (X_1) dan budaya kerja (X_2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan budaya kinerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikasi terhadap kinerja pada SMAN 1 Tabukan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial memengaruhi kinerja guru di SMAN 1 Tabukan. Hasil analisis data statistik menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis model penelitian menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dengan motivasi yang tinggi, guru dapat menjadi lebih bersemangat dalam mengajar, membuat bahan ajar yang lebih baik, dan memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa.

Faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai adalah motivasi. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan produktivitas guru dan pegawai disana, sementara tingkat motivasi yang rendah dapat menyebabkan rendahnya kinerja, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya komitmen. Berbagai faktor, baik dalam maupun luar, memengaruhi motivasi di SMAN 1 Tabukan. Kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, dan kebanggaan profesi adalah faktor dalam. Di sisi lain, faktor luar termasuk gaji, insentif, lingkungan kerja, dan dukungan dari manajemen sekolah.

Guru yang memiliki kepuasan kerja dan merasa dihargai cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Kebanggaan akan pekerjaan mereka sebagai pendidik juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi. Faktor lain, seperti gaji yang memadai, insentif, dan lingkungan kerja yang menyenangkan, juga dapat membantu guru merasa lebih termotivasi. Manajemen sekolah juga dapat membantu guru merasa lebih baik.

Pada motivasi terdapat satu pernyataan yang memberikan pengaruh tertinggi motivasi terhadap kinerja Guru dan Pegawai yang berbunyi "Saya termotivasi untuk bekerja sesuai target atau jadwal yang sudah ditentukan agar bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi". Memperoleh nilai tertinggi dengan rata-rata sebesar 4,77. Hasil ini mengindikasikan bahwa yang dianggap penting dalam motivasi adalah bekerja sesuai target atau jadwal yang sudah ditentukan agar bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Dengan demikian, Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan menilai motivasi yang baik adalah adanya motivasi untuk bekerja sesuai target atau jadwal yang sudah ditentukan agar bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini memberikan petunjuk penting bagi pimpinan SMAN 1 Tabukan agar memperhatikan motivasi bawahan melalui target atau jadwal yang teratur.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Yusuf et al., 2023), (Diana, Ahmad, & Wahidy, 2020) dan (Nur Siwi Fitrianingrum et al., 2022). Dari tiga penelitian terdahulu tersebut menunjukkan terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di SMAN 1 Tabukan secara parsial mempengaruhi kinerja guru dan pegawai. Bahwa kinerja yang lebih baik akan diikuti oleh budaya kerja yang lebih baik. Dengan memiliki budaya kerja yang positif, guru dapat menjadi lebih bersemangat untuk mengajar, membuat bahan ajar yang lebih baik, dan memberikan pendidikan yang lebih baik kepada siswa.

Faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan

produktivitas guru, sementara budaya kerja yang buruk dapat menyebabkan kinerja guru dan pegawai yang rendah, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya komitmen.

Dari Budaya Kerja terdapat satu pernyataan yang memberikan pengaruh tertinggi tentang budaya kerja terhadap kinerja Guru dan Pegawai yang terdapat pada pernyataan X2.5 yang berbunyi "Aturan yang ditetapkan sekolah dapat membantu terciptanya budaya yang baik di lingkungan pendidikan". Memperoleh nilai tertinggi dengan rata-rata sebesar 4,86. Sebuah aturan merupakan hal penting peranannya dalam budaya kerja. Lebih lanjut dapat dimaknai, bahwa budaya kerja cenderung tercermin pada sebuah aturan yang ditetapkan guna terciptanya budaya yang baik di lingkungan pendidikan.

Temuan ini memberikan petunjuk penting bagi pimpinan di SMAN 1 Tabukan agar memperhatikan suatu aturan dan lebih memperhatikan aturan guna lebih mendisiplinkan guru dan pegawai. Sistem aturan yang teratur dan ditetapkan dapat membantu pekerjaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dalam menciptakan kinerja guru dan pegawainya menjadi lebih baik.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Sulistiyowati, 2020), (Yusuf et al., 2023) dan, (Shifa Nurhalizah, 2023), dari tiga penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh secara parsial signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja.

Kemudian untuk hasil uji dari motivasi dan budaya kerja secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana kinerja dari guru dan pegawai yang ditentukan oleh adanya motivasi dan budaya kerja. Penting bagi Kepala Sekolah untuk memperhatikan motivasi pegawai dan guru di sekolah ini. Ini dapat dilakukan dengan mengimplementasikan program-program motivasi, penghargaan atas prestasi, serta pembinaan karir yang dapat meningkatkan semangat dan keinginan untuk berprestasi perlu diperkuat budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pencapaian bersama. Pihak sekolah dan kepemimpinan sekolah perlu mempromosikan nilai-nilai seperti saling percaya, komunikasi terbuka, serta penghargaan terhadap kontribusi individu dalam mencapai tujuan sekolah.

Jadi kinerja guru dan pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama, jika kinerja sekolah tersebut tergolong kurang baik maka untuk mencapai kinerja guru dan pegawai yang optimal akan terasa sangat sulit, terlebih lagi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini perlu Strategi pengembangan yang mengintegrasikan peningkatan motivasi individu dengan perbaikan budaya kerja dapat mengoptimalkan kinerja guru dan pegawai secara keseluruhan. Ini mencakup pengembangan kebijakan sekolah yang komprehensif dan program pengembangan profesional untuk pegawai dan guru. Berdasarkan temuan penelitian ini manajemen SMAN 1 Tabukan disarankan mengadopsi pendekatan menyeluruh dalam meningkatkan kinerja guru dan pegawai.

Hal ini meliputi Pengembangan program motivasi yang berkelanjutan untuk guru, penguatan budaya kerja yang inklusif dan mendukung inovasi, pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk mempromosikan nilai-nilai positif dalam lingkungan sekolah, evaluasi teratur terhadap implementasi kebijakan dan program untuk memastikan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan kinerja

guru dan pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Yusuf et al., 2023), (Diana et al., 2020) dan (Nur Siwi Fitrianingrum et al., 2022). Dari tiga penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dengan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru dan pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka Motivasi maupun Budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja studi pada Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan. Kemudian Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMAN 1 Tabukan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*, 53(9).
- Agustina, T. (2017). *Kebangkitan Pengusaha UMKM*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Anwar, M., Sekolah, D., Ilmu, T., Indonesia, M., Stimi, (, & Banjarmasin,). (2018). Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Cabang Banjarmasin). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1). Retrieved from <http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/80/>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- E. Mulyasa. (2013). uji kompetensi dan penilaian kinerja guru. In *uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Fitrianingrum, N. S., Aminin, S., & Riyanto, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i2.583>
- Hadari Nawawi, (2003). (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kajian Teori Manajemen Sdm*.
- Hasibuan. (2007). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Burni Aksara.
- Jatmika, D. (2021). KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA. *SENASIF* 5. Retrieved from <https://jurnalfti.unmer.ac.id/index.php/senasif/article/view/358/310>
- Kompri, M. P. . (2019). Motivasi pembelajaran perspektif guru dan siswa /

- Kompri, M.Pd.I; editor, Adriyani Kamsyach; layout, Mansur. In *Konsep Motivasi*.
- Marno, M. I. (2016). *Strategi dan Metode Pengajaran*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Nawawi, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada university Press.
- Osborn, & Plastrik. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priadana, S., & Sanusi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sardiman. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sitorus, R. M. T. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA - Books. *Scopindo*.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i1.1078>
- Sulistiyowati, A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se Wilayah Sub Rayon 04 Demak. *Dinamika Pendidikan*, 10(3), 1–11.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Uno, B. H. (2016). Teori Motivasi & Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Wibowo, W. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widyani, A. A. D. (2015). Knowledge Management Dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Mahasaraswati*.
- Yusuf, M., Firdaus, Y., Hushori, A., & Maulana, M. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ypi Adabiyah Palembang. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 28(2), 50–58. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v28i2.2231>