

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI

Sucik Rahayu¹, Susana Aditiya Wangsanata², Dwi Vianita Rosari³, Anisa Muhimmatun Nikhla⁴,
Amanda Alivia Putri⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo

Article Info

Article history:

Received 16 Juni, 2024

Revised 20 Agustus, 2024

Accepted 01 Oktober, 2024

Keywords:

Budaya organisasi

Disiplin kerja

Kompetensi

Motivasi

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan membuktikan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi di MA Sunniyyah Selo Grobogan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil uji T menunjukkan bahwa Budaya organisasi MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi guru, Disiplin kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap keinginan guru MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan, Kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki guru MA Sunniyyah Selo. Sedangkan hasil Uji F persamaan menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Uji F persamaan 1 juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Selain itu, Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa dengan nilai R square total 0,6222, variabel intervensi budaya organisasi, disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi menyumbang 62,22% dari variabel kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Variabel lain, seperti komunikasi, lingkungan kerja, pelatihan, dan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian sebesar 37,78%. Untuk hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan komunikasi yang berorientasi pada motivasi, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar dipengaruhi oleh motivasi daripada komunikasi yang dimotivasi oleh motivasi, Pengaruh kompetensi terhadap kinerja lebih dipengaruhi oleh motivasi daripada kompetensi terhadap kinerja. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan

ABSTRACT

The aim of this research is to show and test the influence of organizational culture, work discipline and competency on teacher performance through motivation at MA Sunniyyah Selo Grobogan. This research is quantitative. The results of the T test show that the organizational culture of MA Sunniyyah Selo in Tawangharjo District, Grobogan Regency has a positive and significant impact on teacher motivation, Work discipline has a positive and insignificant impact on the desires of MA Sunniyyah Selo teachers in Tawangharjo District, Grobogan Regency, Competence and work discipline of MA teachers Sunniyyah Selo. Meanwhile, the results of the F test of equality show that organizational culture, work discipline and skills have a positive and significant effect on the motivation of MA Sunniyyah Selo teachers, Tawangharjo District, Grobogan Regency. The F test for equation 1 also shows that organizational culture, work discipline and skills have a positive and significant effect on the performance of MA Sunniyyah Selo teachers, Tawangharjo District, Grobogan Regency. Apart from that, the results of the determination test show that with a total R square value of 0.6222, the intervention variables of organizational culture, work discipline, competence and

motivation contribute 62.22% of the performance variables of MA Sunniyyah Selo teachers, Tawangharjo District, Grobogan Regency. Other variables, such as communication, work environment, training, and other variables not included in the research model amounted to 37.78%. The results of the path analysis show that organizational culture has a greater impact on performance than motivation-oriented communication. The influence of work discipline on performance is more influenced by motivation than communication that is motivated by motivation. The influence of competence on performance is more influenced by motivation than competency on performance. . Organizational culture influences the performance of MA Sunniyyah Selo teachers, Tawangharjo District, Grobogan Regency.

Corresponding Author:

Sucik Rahayu
Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo
Jl. Makam Ki Ageng, Selokrajan, desa Seo, Kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan
Email: Sucik.Rahayu2017@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Jika kinerja guru meningkat, organisasi tersebut dapat bertahan dalam administrasi pemerintahan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru merupakan tantangan manajemen yang paling menantang karena keberhasilan pencapaian tujuan dan visi organisasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia.

Organisasi mengharapkan kinerja guru yang baik. Semakin banyak guru berbakat yang bergabung, lebih banyak produktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi dapat menerapkan struktur organisasi yang mereka inginkan untuk melayani siswanya (Robbins, 2007:87). Dilihat dari kinerjanya, beberapa guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan sering terlambat, komunikasi antar guru tidak lancar, kemampuan guru kurang ideal, dan tidak terlibat dalam kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajarannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memotivasi guru untuk melakukan tugas dan fungsi penting dalam suatu organisasi. Berkat motivasi kerja, guru mampu berhasil melaksanakan tugas dan fungsi penting dalam organisasi. Motivasi kerja sangat penting bagi guru karena mereka akan melakukan tugas dengan penuh semangat dan semangat sehingga menghasilkan kinerja yang optimal, yang akan membantu tercapainya tujuan yang diharapkan secara efisien dan efektif. Dari segi motivasi, beberapa guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan kurang semangat dalam bekerja. Kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas menunjukkan bahwa guru tidak termotivasi sehingga perlu dilakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi” Kinerja sangat berpengaruh bagi guru karena menunjukkan bahwa mereka dihargai oleh atasannya dan meningkatkan semangat kerja mereka. Guru yang berkinerja tinggi dapat dipromosikan, dikembangkan, dan diberi penghargaan, sementara guru yang berkinerja buruk dapat diturunkan pangkatnya. Karena meningkatkan motivasi dan kinerja guru, Karena itu, penilaian kinerja yang efektif dan berkesinambungan, yang menunjukkan seberapa baik pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan memenuhi tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi, harus diperhatikan. Menurut Handoko (2000:135), kinerja ini termasuk dalam pencapaian tujuan, sasaran, misi dan visi dalam rencana strategis organisasi.

Menurut Hessel (2007:178), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Motivasi. Persoalan motivasi dalam birokrasi yang good governance
 - 2) Tradisi didalam organisasi
 - 3) Kompensasi
 - 4) Kepimpinan.
 - 5) Kompetensi.
 - 6) Stabilitas kerja
 - 7) Kedisiplinan
 - 8) Lingkungan kerja
 - 9) Komitmen organisasi
-

Menurut Handoko (2000:135) manfaat yang dapat diperoleh dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut: Peningkatan prestasi kerja,

- 1) Penyesuaian gaji
- 2) Ketetapan penempatan promosi
- 3) Kepentingan pelatihan dan pengembangan
- 4) Perancangan dan peningkatan karir
- 5) Distorsi dalam proses kepegawaian
- 6) Informasi tidak akurat,
- 7) Kesalahan desain pekerjaan
- 8) Memberikan peluang kerja yang adil.
- 9) Tantangan eksternal,

Akademisi dan praktisi sekarang sering meneliti budaya organisasi. Gejala-gejala ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dianggap penting dan membantu pertumbuhannya. Robbins dan Judge dalam Taurisa dan Ratnawati (2012:171) menyatakan bahwa tingkat perputaran karyawan telah menurun. Jika tujuan dan budaya organisasi selaras, karyawan akan lebih terkoneksi dengan organisasi. Konvensi, kebiasaan, nilai-nilai keyakinan, dan prinsip-prinsip yang digunakan oleh karyawan untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan berperilaku dalam perusahaan dikenal sebagai budaya organisasi.

Robbins (2010) menyebutkan beberapa peran penting budaya organisasi dalam suatu perusahaan, seperti:

- 1) Membantu karyawan merasa memiliki jati diri.
- 2) Membantu membangun ikatan pribadi dengan perusahaan.
- 3) Membantu stabilisasi sistem sosial perusahaan
- 4) Memberikan pedoman perilaku berdasarkan standar perilaku yang sudah ada

Tujuh elemen utama budaya organisasi disebutkan oleh Robbins (2001). Mereka adalah sebagai berikut:

- 1) Kreatif dan mengambil resiko
- 2) Perhatian pada detail;
- 3) Orientasi pada hasil;
- 4) Orientasi pada individu;
- 5) Orientasi pada kelompok;
- 6) Keagresifan;
- 7) Kestabilan;

Disiplin kerja berarti mematuhi atau mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2001: 193), disiplin kerja adalah kesadaran dan komitmen seseorang untuk mematuhi semua standar sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku. Namun, sikap, tingkah laku, atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut adalah cara untuk menunjukkan ketaatan. seperti yang dinyatakan oleh Luthans S. Fried (2008:257). Titisemito (2000: 112) mendefinisikan nilai-nilai kedisiplinan kerja sebagai sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor-faktor berikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja seorang pekerja dalam suatu organisasi:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pemimpin
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan ketat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Kompetensi, menurut Sudarmanto (2009:87), didefinisikan sebagai kemampuan dan atribut yang dimiliki oleh seorang karyawan yang terdiri dari pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya secara profesional, efektif, dan efisien. Menurut Siagian (2007:8), kompetensi dapat didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang dapat diukur melalui gabungan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.

Menurut Sudarmanto (2009:87), kompetensi terdiri dari berbagai elemen, termasuk:

- 1) Memotivasi

- 2) Karakter
- 3) Konsep diri sendiri
- 4) Informasi
- 5) Teknik

Ada beberapa dimensi kompetensi, menurut Sudarmanto (2009:87):

- 1) Pandangan strategis, analisis dan penilaian, perencanaan, dan pengorganisasian adalah semua contoh kemampuan intelektual.
- 2) Mengelola staf, kepekaan terhadap orang lain, pengambilan keputusan, komunikasi lisan, dan sikap persuasif dan asertif adalah semua contoh kemampuan interpersonal.
- 3) Adaptabilitas adalah kemampuan untuk berubah.
- 4) Kepekaan terhadap bisnis, semangat dan inisiatif, dan keinginan untuk berhasil adalah kemampuan orientasi hasil.

Sumber daya manusia adalah bukti dorongan dari manajemen. Bagaimana Anda dapat mendorong karyawan Anda untuk memanfaatkan sepenuhnya kekuatan dan potensi mereka untuk bekerja sama dan mencapai tujuan? Motivasi menyebabkan perilaku dan upaya manusia untuk mencapai hasil yang terbaik.

Kesediaan untuk melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu, didefinisikan oleh Robbins sebagai motivasi (2006:179).

Menurut Supardi dan Anwar (2004:47), motivasi adalah kondisi pribadi yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, menurut Luthans (2006:76), motivasi adalah proses memulai tindakan karena kekurangan fisik dan psikis seseorang; dengan kata lain, motivasi adalah dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut uraian yang telah disampaikan dan pendapat ahli seperti Robbins (2006:179), Luthans (2006:76), Supardi, dan Anwar (2008:47), motivasi adalah dorongan pada seseorang untuk bekerja lebih keras untuk mencapai suatu tujuan.

Selain itu, ada dua jenis insentif yang dapat muncul dalam kehidupan manusia.

- 1) Motivasi yang diciptakan, yang berarti seseorang harus melakukan sesuatu untuk bergabung dengan organisasi atau melibatkan orang lain.
- 2) Motivasi murni, yang berarti mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang diperlukan dan dapat mempengaruhi cara orang lain untuk bertindak atau bergerak ke arah yang diharapkan.

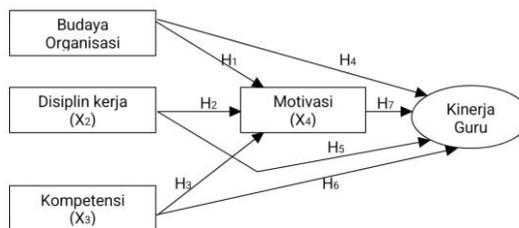
Karena keduanya saling berhubungan, mereka dapat membentuk motivasi. Orang digerakkan oleh kekuatan dan dimotivasi, yang memastikan bahwa mereka bergerak ke arah yang benar. Sebaliknya, tujuan motivasi adalah untuk memastikan bahwa keinginan dan kebutuhan organisasi atau individu seimbang atau sesuai. Motivasi manusia dipengaruhi oleh lima komponen, yaitu Kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Dorongan dan disiplin;
- 2) Penghargaan;
- 3) Lingkungan; dan
- 4) Pencapaian tujuan.

Kesenjangan antara teori serta hasil penelitian mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai menimbulkan rasa ingin membuktikan dan mengkaji lebih dalam hubungan antar budaya organisasi dengan kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.

Kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kabupaten Grobogan dalam kaitannya dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi serta motivasi, kenyataannya menunjukkan masih belum maksimal.

Untuk memberikan kemudahan dalam memahami serta menganalisa, sehingga dibutuhkan kerangka konseptualnya. Berikut adalah kerangka konseptual berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.



Berdasarkan kerangka konseptual diatas bisa dipaparkan hipotesisnya seperti di bawah ini :

- H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- H3: Kompetensi berpengaruh terhadap motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- H4: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- H5: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- H6: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- H7: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan

Berdasarkan uraian diatas serta berdasarkan fakta yang ditemukan sehingga diperlukan untuk melakukan kajian yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Guru MA Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana variabel bebas atau independen seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi berhubungan dengan variabel intervensi (komitmen) dan variabel terikat (kinerja) di Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Sebagai contoh, penelitian ini dirancang dengan cara berikut:

- 1) Tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis tentang bagaimana variabel penelitian Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan kemampuan berdampak pada dan Tanggung jawab dan Kinerja Guru di MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- 2) Dokumen dan tanggapan guru di MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan memberikan data atau informasi yang diperlukan.
- 3) Proses penelitian dilakukan dengan cara yang formal dan terorganisir.
- 4) Jumlah kaidah penelitian yang dipenuhi oleh sampel yang digunakan. Penelitian ini melibatkan 50 individu di MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- 5) Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Software SPSS digunakan untuk melakukannya.

Penelitian ini dilakukan di MA Sunniyyah Selo, yang terletak di Komplek Makam Kyai Ageng Selo, Kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan. Penelitian ini berfokus pada guru MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Variabel intervening adalah motivasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru; variabel independen adalah budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Keseluruhan subjek penelitian adalah populasi. Penelitian populasi dilakukan ketika seseorang ingin meneliti semua aspek penelitian. Penelitiannya juga dikenal sebagai studi sensus atau studi populasi (Arikunto, 2001:115). Penelitian ini menganalisis semua guru MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan, yang berjumlah 50 guru.

Data primer, dikumpulkan dari responden melalui jawaban kuesioner—dan data sekunder, dikumpulkan dari sumber lain yang tidak terkait dengan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode berikut untuk mengumpulkan data:

- 1) Pengamatan dilakukan terhadap aktivitas guru MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- 2) Kuesioner berisi pernyataan yang diberikan kepada guru MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Daftar pertanyaan disusun secara berurutan, dan skala pengukuran digunakan untuk menentukan jawaban responden (Sugiyono, 2001:87)
- 3) Proses pencarian dan pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini dikenal sebagai dokumentasi pengumpulan data. Ini dicapai melalui penyelidikan dan pengumpulan informasi dari MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Uji validitas menunjukkan bahwa alat atau instrumen mampu menjelaskan masalah yang menjadi subjek penelitian. Validitas dinilai dengan melakukan analisis korelasi antara skor konstruk dan total.

Metode korelasi momen produk digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2007:76). Analisis reliabilitas membantu dalam menentukan kemampuan instrumen untuk mengukur nilai yang diukur dari waktu ke waktu. Jika ukuran menunjukkan hasil yang konsisten, ukuran tersebut dianggap dapat diandalkan adalah ukuran reliabilitas yang digunakan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini akan memberikan penjelasan tentang responden atau objek penelitian, Guru MA Sunniyyah Selo dari Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Peneliti akan mengumpulkan data pribadi dari responden, termasuk usia, jenis kelamin, dan pekerjaan mereka. Data ini kemudian di tabulasi untuk memberikan gambaran yang lebih baik tentang subjek penelitian. Daftar lengkap responden dapat ditemukan di bawah ini: Analisis ini akan memberikan penjelasan tentang responden atau objek penelitian.

3.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Jumlah (Orang) Usia (Persentase) 21–30 tahun 14 28 31–40 tahun 10 20 41–50 tahun 26 52 100%
Sumber: Data yang diolah, 2021 Dari analisa tersebut, terlihat bahwa guru di SMK Pancasila Purwodadi Kabupaten Grobogan berusia 21–30 tahun berjumlah 14 responden (28%), dan guru berusia 31–40 tahun berjumlah 10 (20%).

3.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah (Orang) Jenis Kelamin Persentase (Orang) Laki-laki 32 64 Perempuan 18 36 Jumlah 50 100%
Sumber: Data yang diolah, 2021. Dari analisa tersebut, terlihat bahwa responden Guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 32 (64%) dan perempuan berjumlah 18 (36%). Hasil data identitas responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa Guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan berjenis kelamin perempuan.

3.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Orang) Persentase (Orang) 0–11 tahun 16 32 11–20 tahun 24 48 21–30 tahun 10 20 Jumlah 50 100%
Sumber: Data yang diolah pada tahun 2021 Dari analisa tersebut, terlihat bahwa responden guru di MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan memiliki jumlah masa kerja 0–11 tahun 16 responden (32%), dan masa kerja 11–20 tahun 24 responden (48%).

3.4 Uji Intrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, instrumen harus diuji untuk validitas dan reabilitas. Validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sasaran utama pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut, dan reabilitas adalah tingkat kemampuan suatu alat pengukur untuk mengukur gejala yang sama dengan cara yang sama.

3.4.1 Uji Validitas

- 1) Validitas poin pertanyaannya dalam variabel Budaya Organisasi (X_1)

Variabel Budaya Organisasi mencakup kepada tujuh poin pertanyaan. Pengujian validitas berteknik *one shot methods* ialah lewat perbandingan nilai r_{hitung} dan $r_{tabel} = 0,273$ sehingga bisa diperoleh hasilnya di tabel 01.

Korelasinya tersebut bernilai r_{hitung} diatas daripada r_{tabel} ialah item pertanyaannya yang dinyatakan memiliki kevalidan untuk menggambarkan tentang variabel tersebut. Tabel 01 diatas menggambarkan dimana ketujuh poin pertanyaannya dinyatakan valid.

Tabel 01.
 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel budaya organisasi(X_1)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,398	0,273	Valid
X1.2	0,476	0,273	Valid
X1.3	0,476	0,273	Valid
X1.4	0,530	0,273	Valid
X1.5	0,642	0,273	Valid
X1.6	0,604	0,273	Valid
X1.7	0,609	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2021

2) Validitas item pertanyaan bagi variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja mencakup kepada tujuh poin pertanyaan. Untuk menguji validitasnya berteknik *one shot methods* ialah lewat perbandingan nilai r_{hitung} dan $r_{tabel} = 0,273$ diperoleh hasilnya seperti di tabel 02.

Tabel 02.
 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,867	0,273	Valid
X2.2	0,845	0,273	Valid
X2.3	0,753	0,273	Valid
X2.4	0,456	0,273	Valid
X2.5	0,867	0,273	Valid
X2.6	0,833	0,273	Valid
X2.7	0,845	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2021

Korelasinya untuk sejumlah poin pertanyaannya terkait dengan variabelnya bernilai r_{hitung} diatas daripada r_{tabel} ialah poin pertanyaan yang memiliki kevalidan untuk memaparkan variabel tersebut. Tabel 02 tersebut menggambarkan dimana kesemua poin pertanyaannya dinyatakan valid.

3) Validitas item pertanyaan bagi variabel Kompetensi (X_3)

Variabel Kompetensi mencakup kepada tujuh poin pertanyaan. Dimana untuk menguji validitasnya berteknik *one shot methods* ialah lewat melakukan perbandingan dari nilai r_{hitung} dan $r_{tabel} = 0,273$ serta hasilnya seperti di tabel 03.

Tabel 03.
 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kompetensi (X_3)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,519	0,273	Valid
X3.2	0,661	0,273	Valid
X3.3	0,662	0,273	Valid
X3.4	0,436	0,273	Valid
X3.5	0,464	0,273	Valid
X3.6	0,470	0,273	Valid
X3.7	0,713	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2021

Korelasinya untuk sejumlah poin pertanyaannya pada variabel yang bernilai r_{hitung} diatas daripada r_{tabel} ialah beritem pertanyaannya yang memiliki kevalidan untuk memaparkan variabel tersebut. Tabel 03 tersebut menggambarkan dimana pada ketujuh poin pertanyaannya seluruhnya dinyatakan valid.

4) Validitas item pertanyaan bagi variabel Motivasi (X_4)

Variabel Motivasinya mencakup tujuh poin pertanyaan. Diman untuk menguji validitasnya berteknik *one shot methods* ialah lewat perbandingan nilai r_{hitung} dan $r_{tabel} = 0,273$ serta diperoleh hasilnya seperti di tabel 04 .

Tabel 04.
 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Motivasi (X_4)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,557	0,273	Valid
X3.2	0,445	0,273	Valid
X3.3	0,487	0,273	Valid
X3.4	0,583	0,273	Valid
X3.5	0,486	0,273	Valid
X3.6	0,469	0,273	Valid
X3.7	0,552	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2021

Korelasinya dari sejumlah poin pertanyaannya kepada variabelnya bernilai r_{hitung} diatas daripada r_{tabel} ialah item pertanyaannya yang memiliki kevalidan untuk memaparkan variabel tersebut. Tabel 04 ini menggambarkan dimana ketujuh poin pertanyaannya seluruhnya dinyatakan valid.

5) Validitas item pertanyaan bagi variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja mencakup kepada tujuh poin pertanyaan. Untuk menguji validitasnya berteknik *one shot methods* ialah lewat perbandingan nilai r_{hitung} dan $r_{tabel} = 0,273$ sehingga diperoleh hasilnya di tabel 05.

Tabel 05.
 Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kinerja (Y)

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,467	0,273	Valid
X3.2	0,695	0,273	Valid
X3.3	0,636	0,273	Valid
X3.4	0,626	0,273	Valid
X3.5	0,862	0,273	Valid
X3.6	0,439	0,273	Valid
X3.7	0,832	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2021

Korelasinya poin pertanyaannya kepadanya bernilai r_{hitung} diatas daripada r_{tabel} ialah poin pertanyaannya yang memiliki kevalidan untuk memaparkan variabel tersebut. Tabel 05 diatas menggambarkan dimana ketujuh poin pertanyaannya dinyatakan valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran bisa dinyatakan reliabel bila hasilnya itu memiliki konsistensi yang stabil. Reliabilitasnya dilakukan pengukuran bermetode *Cronbach Alpha*. Instrumennya tersebut dinyatakan reliabel jika nilai alphanya diatas daripada 0,60 (Sekaran 2000:173) seperti pada table 06.

Hasilnya untuk menguji reliabilitas menggambarkan dimana, koefisien (r) alpha hitungnya semua variabelnya diatas dilakukan perbandingan berkriteria sesuai syarat ataupun nilai kritisnya (rule of thumb) sekitar 0,6 maka bisa dinyatakan dimana poin-poin pertanyaannya dari semua variabelnya untuk kondisi yang reliabel.

Tabel 06
 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Budaya organisasi	0,797	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,929	0,60	Reliabel
kompetensi	0,815	0,60	Reliabel
Motivasi	0,785	0,60	Reliabel
Kinerja	0,870	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2021

3.4.3 Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan langkah dalam mengidentifikasi statusnya linier atau tidak dari pendistribusian dari suatu pendataan riset ini. Hasilnya yang didapatkan lewat pengujian linieritasnya memberikan penentuan berteknik analisa regresi yang diaplikasikan dalam kajian ini. Bila hasilnya dari pengujian tersebut ialah data yang linier maka diaplikasikan analisis regresi linier. Tetapi bila hasilnya dari pendataan tak linier maka analisa regresinya dipakai yang non linier. Uji linieritasnya diaplikasikan lewat pengujian Lagrange Multiplivariat. Estimasinya dari pengujian tersebut memiliki tujuan dalam memperoleh nilai dari C^2 hitung ataupun ($n \times R^2$).

Tabel 07.
 Hasil uji linieritas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,474	1,688

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan kepada pengujian linieritasnya menggambarkan nilai R^2 sekitar 0,506 lewat banyak sampelnya ialah 50, dimana besar nilai c^2 hitung = $50 \times 0,506 = 25,3$ dan nilai c^2 tabel sekitar 62,83. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel sehingga bisa ditarik kesimpulan dimana modelnya yang tepat ialah berbentuk linier.

3.4.4 Analisis Jalur (Path Analysis)

Dengan menggunakan dua (dua) persamaan, analisis ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Persamaan hasil analisis jalur 1: Persamaan regresi pertama dapat dihitung sebagai berikut: $Y1 = 0,439 X1 + 0,201 X2 + 0,306 X3 + e$ Sig (0,000) (0,145) (0,030)**. Nilai 0,439 menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi motivasi, dan nilai 0,201 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi dan apabila disiplin kerja ditingkatkan maka motivasi meningkat.

- b. Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Hasil analisis jalur persamaan 2: Regresi persamaan kedua dapat dihitung sebagai berikut: $Y2 = 0,491 X1 + 0,167 X2 + 0,139 X3 + 0,286 X4 + e$ Sig (0,000) (0,128) (0,218) (0,016) a) nilai 1 = 0,491 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan b) nilai 2 = 0,167 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Dampak positif terhadap prestasi kerja terhadap kinerja.

3.4.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan 2 (dua) persamaan

- 1) Hasil Uji t persamaan 1

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan menyebutkan motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. H1= budaya organisasi berdampak positif dan signifikan

terhadap motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Hipotesis 1 dibuktikan:

- b) H2 menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan
 - c) H3 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,030 < 0,05$.
- 2) Hasil Uji t persamaan 2

Dapat disimpulkan berikut:

- a) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. H4: Kinerja guru di MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Hipotesis 4 terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan,
- b) Dengan nilai signifikansi $0,128$ lebih besar dari $0,05$. H5 menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan tidak signifikan pada kinerja guru. Hipotesis 5 Tidak Berdasarkan Bukti H6 menunjukkan bahwa kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan positif dan tidak signifikan. Nilai signifikansi $0,218$ lebih besar dari $0,05$.
- c) Hipotesis 6 Tidak Terbukti 4. Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,016$ lebih besar dari $0,05$.
- d) H7: Motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Hipotesis 7 Divalidasi

3.4.6 Hasil Uji F.

Untuk persamaan 1 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

a. Hasil Uji F Persamaan 1

Tabel 08

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,089	3	44,696	15,691	,000 ^b
	Residual	131,031	46	2,849		
	Total	265,120	49			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi

Hasil Uji F yang disajikan pada Tabel 08 menunjukkan nilai F sebesar 15,691 dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi.

b. Hasil Uji F persamaan 2

Tabel 09

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,561	4	63,638	27,634	,000 ^b
	Residual	103,629	45	2,303		
	Total	358,190	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Didasarkan kepada tabelnya tersebut diatas hasil dari pengujian secara serempak (Uji F) diidentifikasi besar nilai Fnya sekitar $27,634$ serta nilainya yang bersignifikansi ialah $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel budaya organisasi, disiplin kerja kompetensi serta motivasi mempengaruhi kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.

3.4.7 Koefisien Determinasi (R²)

a. Koefisiensi Determinasi Persamaan 1

Hasil pengujian koefisien determinasi persamaan 1 pada penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,474	1,688

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Dalam analisis jalur, penetapan determinasi dilakukan dengan menghitung besarnya varian yang diwakili oleh $\square 1$ dengan rumus $\sqrt{1-R^2}$. Oleh karena itu, berdasarkan tabel uji determinasi persamaan 1, dapat disimpulkan bahwa $\square 1$ (besaran nilai yang menuju X4) = $\sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,506} = 0,7028$, atau 70,28%.

b. Koefisiensi Determinasi Persamaan 2

Hasil pengujian koefisien determinasi persamaan 2 pada penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,685	1,518

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi

Dalam analisis jalur, penetapan determinasi dilakukan dengan menghitung besarnya varian yang dilambangkan dengan $\square 2$ menggunakan rumus $\sqrt{1-R^2}$. Dari tabel uji determinasi persamaan 2, kita dapat mengetahui bahwa untuk $\square 2$ (besaran nilai yang menuju Y), $\square 1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,711} = 0,5375$, atau 53,75%.

c. Koefisien Determinasi Total (R²).

Nilai R² total adalah: = 1 - (e1 xe2) = 1 - (0,7028 x 0,5375) = 1 - 0,377755 = 0,6222 atau 62,22 %. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, kapasitas dan motivasi merupakan variabel intervensi sebesar 62,22% dan variabel lain di luar model penelitian seperti komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 37,78%.

3.4.8 Analisis Koefisien Korelasi

Hubungan atau korelasi antar variabel adalah sebagai berikut;

- Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru mempunyai nilai sebesar 0,717 dan signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan adanya hubungan yang erat dan signifikan antara kedua faktor tersebut.
- Hubungan budaya organisasi dengan motivasi guru sebesar 0,554 dengan tingkat signifikansi 0,000 hingga 0,05
- Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,495 dengan tingkat signifikansi berkisar antara 0,000 sampai dengan 0,05 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara kedua faktor tersebut.
- Kapasitas motivasi guru sebesar 0,541 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 dan Motivasi aktivitas guru sebesar 0,714 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja sangat kuat dan signifikan secara statistik.

4. SIMPULAN (10 PT)

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian ini, maka disimpulkan sebagai berikut:

- Budaya organisasi MA Sunniyyah Selo di Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi guru.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.
- Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan
- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.

- e. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan,
Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Sekolah Tinggi Islam Sunniyyah Selo dan MA Sunniyyah Selo Kecamatan Tawangharjo Kabupaten Grobogan dan pihak lainnya yang membantu dengan intens terhadap penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Prabu Mangkunegara. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- AA, Prabu Mangkunegara. 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung: Refika Aditama.
- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga.
- Alex S Nitisemito. 2001. Manajemen Personalialia, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S., 2001. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : Rineka Cipta.
- Basuki, 2014. Pengaruh Kepimpinan, kedisiplinan, Kompetensi, Masa Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Disdikpora Kabupaten Boyolali.Tesis. MM STIE AUB Surakarta.
- Boulter,N.M,Dalziel&J.Hill. 1996. People and Competencies. London:Bidlles, Ltd.
- Ghozali. Imam. 2004. Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi. Keempat, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani.2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Hamsah B, Uno. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Harmon, 2006, Pengaruh Kompetensi Individu Front Office Terhadap Kualitas Pelayanan. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.6 No.1
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hessel Nogi Tangkalisan. 2007. Manajemen Publik, Jakarta: Grasindo.
- Hidayah, Siti.2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang. Tesis. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Kusningsih, Sari Ika Rinawati Kusningsih. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Non Vertikal Tertentu Kementerian Pekerjaan Umum di Semarang.Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Luhans, S. Fred. 2005. Organization Behavior, Seventh Edion, Boston: Mc Graw Hill, Inc.
- Luhans, S. Fred. 2008. Organization Behavior, San Fransisco, New York, USA: Mc Graw Hill, Inc.
- Pradipto Sindu, 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Riduwan. 2005. Skala Pengukuran Variabel Penelitian, Cetakan. Ketiga, Bandung: Alfabeta.
- Robbin, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiabudi, 2021. Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) Semarang. Tesis. MM STIE AUB Surakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supardi & Anwar, S. 2004. Dasar Perilaku Organisasi, Yogyakarta: UII Press.
- Suradinata, R. 2001. Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan dalam Motivasi kerja, Bandung: CV Ramadhan.
- Sugiyono.2001.Metode Penelitian, Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi
Sucik Rahayu, Susana Aditiya Wangsanata, Dwi Vianita Rosari, Anisa Muhimmatun Nihla, Amanda Alivia Putri
DOI: 10.31002/ijel.v8i1.1595

Sugiyono.2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia.

Uno, Hamsah B.2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wikanto, 2012. *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja Penyuluh Kehutanan di Badan Pelaksana Penyuluhan Kabupaten Sragen*.Tesis. MM STIE AUB Surakarta.