

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang

Renny Zenitha^{1*}, Ediyansyah²

^{1,2}Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri - Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau
ediyansyah@stainkepri.ac.id

Abstract

This study is motivated by the significant role of organizational culture in fostering a conducive work environment and enhancing teachers' work motivation; culture serves as a way of life that underpins actions, emotional expression, and thought processes. The study aims to determine the extent of the influence of organizational culture on teachers' work motivation at SMP Islam Al-Adzkia Tanjungpinang and to analyze the internal and external factors influencing it. A quantitative approach with an associative method was employed. The study population consisted of all teachers at SMP Islam Al-Adzkia Tanjungpinang, with a sample of 32 individuals selected using the total sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using tests for validity, reliability, normality, and heteroscedasticity, as well as simple linear regression, the t-test, and the coefficient of determination. The results indicate a positive and significant influence of organizational culture on teachers' work motivation, evidenced by a significance value of < 0.05 and a calculated t-value exceeding the t-table value. The coefficient of determination (R^2) of 0.695 reveals that 69.5% of teachers' work motivation is influenced by organizational culture, while the remaining 30.5% is attributed to other factors. Thus, it is concluded that a strong and positive organizational culture contributes significantly to enhancing teachers' work motivation within the school environment. These findings suggest the need to consistently optimize organizational cultural values to create a work climate that supports teacher professionalism.

Keywords: School Organizational Culture, Work Motivation, Teachers, Al Adzkia Islamic Junior High School Tanjungpinang.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya peran budaya organisasi dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja guru, budaya menjadi pandangan hidup sebagai dasar untuk bertindak, mengungkapkan perasaan dan berfikir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SMP Islam Al-Adzkia Tanjungpinang, serta menganalisis faktor internal dan eksternal yang memengaruhinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru di SMP Islam Al-Adzkia Tanjungpinang dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang, diambil menggunakan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, dan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai thitung $>$ ttabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,695 menunjukkan bahwa sebesar 69,5% motivasi kerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif berkontribusi besar dalam meningkatkan motivasi kerja guru di lingkungan sekolah. Hasil ini merekomendasikan perlunya optimalisasi nilai-nilai budaya organisasi secara konsisten demi terciptanya iklim kerja yang mendukung profesionalisme guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja, Guru, SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang.

Copyright (c) 2026 Renny Zenitha, Ediyansyah

✉ Corresponding author: Renny Zenitha

Email Address: ediyansyah@stainkepri.ac.id (Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk, Kab. Bintan, Kepulauan Riau)

Received 05 Maret 2026, Accepted 15 Maret 2026, Published 25 Maret 2026

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan organisasi yang menyelenggarakan layanan pendidikan bagi masyarakat. Dalam perkembangannya, penyelenggaraan pendidikan dituntut mampu beradaptasi

dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pemanfaatan teknologi informasi tidak hanya mendukung efektivitas pelayanan pendidikan, tetapi juga membawa perubahan terhadap struktur organisasi, pola komunikasi, serta proses kerja di lingkungan pendidikan. Kondisi tersebut menuntut lembaga pendidikan untuk memiliki tata kelola organisasi yang mampu merespons perubahan secara efektif.

Pendidikan memiliki kedudukan yang fundamental dalam perspektif Islam. Hal ini ditegaskan dalam QS. Al-Alaq ayat 1–5 yang mengandung perintah untuk membaca, mempelajari, dan mengembangkan pengetahuan. Konsep iqra' dapat dimaknai sebagai aktivitas membaca, mengkaji, dan memperoleh pengetahuan secara luas dengan tetap berlandaskan nilai-nilai ketauhidan. Adapun al-qalam merepresentasikan proses transmisi ilmu pengetahuan, teknologi, nilai, dan keterampilan dari satu generasi kepada generasi berikutnya. Dengan demikian, pengembangan pendidikan perlu diarahkan pada pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sekaligus berlandaskan nilai-nilai keislaman.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki posisi strategis karena berperan langsung dalam menentukan kualitas proses pembelajaran. Guru memiliki tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, memberikan bimbingan, serta melaksanakan kegiatan pengembangan peserta didik. Oleh karena itu, profesionalitas guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru dalam melaksanakan berbagai tanggung jawab tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kejelasan tugas, tetapi juga oleh motivasi kerja yang dimiliki (Sukarman & Simbolon, 2016).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Guru dengan tingkat motivasi yang baik cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, kreatif, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak terhadap semangat, kreativitas, dan optimalisasi pelaksanaan tugas profesional guru (Azhari & Romilah, 2025).

Salah satu faktor yang dipandang berkaitan dengan motivasi kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, asumsi, norma, dan pola perilaku yang berkembang serta dianut bersama oleh anggota organisasi (Soetrisno, 2009). Dalam lingkungan sekolah, budaya organisasi tercermin dalam cara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan berinteraksi, berkomunikasi, melaksanakan tugas, serta menyelesaikan berbagai persoalan. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong anggota untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan lembaga.

SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang sebagai salah satu lembaga pendidikan di Kota Tanjungpinang menerapkan budaya organisasi yang berorientasi pada pencapaian visi dan misi sekolah. Nilai-nilai yang dikembangkan meliputi keteladanan, pembelajaran holistik, keseimbangan, profesionalisme, kemitraan, dan pengembangan diri. Nilai tersebut diharapkan menjadi pedoman bagi

seluruh guru dalam melaksanakan tugas profesional serta membangun lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan peserta didik secara menyeluruh (Kusumaningrum et al., 2019).

Meskipun demikian, berdasarkan hasil observasi masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan belum optimalnya penerapan budaya organisasi dan motivasi kerja guru. Pada aspek profesionalisme, terdapat guru yang belum optimal dalam menyelesaikan administrasi dan mempersiapkan perangkat pembelajaran, serta masih terbatas dalam melakukan inovasi pembelajaran. Selain itu, sebagian guru cenderung lebih menitikberatkan pembelajaran pada aspek kognitif dan belum sepenuhnya mengintegrasikan aspek spiritual, emosional, sosial, dan fisik peserta didik. Komunikasi dengan orang tua terkait perkembangan belajar siswa juga belum terlaksana secara optimal (Tazkia, 2017).

Permasalahan juga terlihat pada aspek motivasi kerja. Hasil pengamatan menunjukkan masih terdapat guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan pembelajaran, kurang kreatif dalam menyampaikan materi, serta belum sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penguatan budaya organisasi sebagai salah satu upaya menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan motivasi guru.

Berdasarkan uraian tersebut, budaya organisasi memiliki posisi penting dalam mendukung terciptanya motivasi kerja guru. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten, didukung komunikasi yang efektif, penghargaan terhadap kinerja, kesempatan pengembangan profesional, dan hubungan kerja yang konstruktif, secara konseptual dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif bagi guru. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru penting dilakukan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hubungan kedua variabel tersebut di SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru serta mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi tersebut terhadap motivasi kerja guru di SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (Sugiyono, 2016), yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan di SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang. Subjek penelitian adalah seluruh guru yang berjumlah 32 orang, sedangkan objek penelitian terdiri atas budaya organisasi sebagai variabel independen (X) dan motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y).

Populasi penelitian mencakup seluruh guru SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, penelitian menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Siregar, 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi. Kuesioner diberikan kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, cukup

setuju, dan tidak setuju. Instrumen penelitian terdiri atas instrumen budaya organisasi dan motivasi kerja. Observasi dilakukan secara terstruktur menggunakan daftar checklist untuk memperoleh data pendukung sesuai aspek yang telah ditentukan (Romdona et al., 2025).

Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai uji prasyarat. Selanjutnya digunakan regresi linear sederhana untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, sedangkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja diketahui melalui koefisien determinasi R^2 (Putra & Hanggara, 2022).

HASIL DAN DISKUSI

Deskripsi Variabel

Penelitian ini mengkaji dua variabel utama, yaitu budaya organisasi sekolah sebagai variabel independen (X) dan motivasi kerja guru sebagai variabel dependen (Y). Kedua variabel tersebut menjadi dasar dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang.

Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, keyakinan, asumsi, dan pola perilaku yang dianut serta dikembangkan secara bersama oleh anggota organisasi. Budaya tersebut menjadi pedoman dalam melaksanakan aktivitas organisasi sekaligus menjadi karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya (Syafitra et al., 2023). Dalam konteks sekolah, budaya organisasi berfungsi sebagai landasan perilaku warga sekolah dalam melaksanakan tugas, berinteraksi, membangun komitmen, serta mencapai tujuan pendidikan. Budaya organisasi juga berperan dalam menciptakan stabilitas sosial dan menjadi mekanisme yang mengarahkan sikap serta perilaku anggota organisasi (Dedik et al., 2025).

Secara karakteristik, budaya organisasi mencakup beberapa aspek utama, yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas (Herdiana, 2025). Dalam penelitian ini, indikator budaya organisasi yang digunakan meliputi inovasi dengan memperhitungkan risiko, orientasi pada hasil, orientasi terhadap kepentingan anggota organisasi, serta orientasi pada detail tugas. Masing-masing indikator diterjemahkan ke dalam sejumlah pernyataan pada instrumen penelitian untuk memperoleh data empiris mengenai kondisi budaya organisasi di sekolah. Khusus di SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang, budaya organisasi dikembangkan berdasarkan visi dan misi sekolah. Budaya tersebut mencakup keteladanan, pembelajaran holistik, keseimbangan, profesionalisme, kemitraan, dan pengembangan diri berkelanjutan. Nilai keteladanan diwujudkan melalui perilaku guru yang disiplin, jujur, bertanggung jawab, dan peduli. Pembelajaran holistik diarahkan pada pengembangan aspek kognitif, spiritual, emosional, sosial, dan fisik peserta didik (Hidayah et al., 2025). Sementara itu, profesionalisme menekankan pelaksanaan pekerjaan secara efektif, efisien, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan kualitas diri. Kemitraan diarahkan pada hubungan positif dengan orang

tua, masyarakat, pemerintah, dan pihak terkait, sedangkan pengembangan diri berkelanjutan mendorong warga sekolah untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan.

Variabel kedua adalah motivasi kerja guru, yaitu dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, ketekunan, dan keberlangsungan perilaku dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi dapat bersifat intrinsik, berasal dari kebutuhan internal, maupun ekstrinsik yang dipengaruhi lingkungan. Dalam konteks guru, motivasi kerja mendorong pelaksanaan aktivitas profesional secara terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Indikator motivasi kerja meliputi dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan diri, lingkungan kerja yang baik, serta kegiatan yang menarik. Indikator tersebut dijabarkan menjadi 25 butir pernyataan dalam instrumen penelitian. Operasionalisasi variabel ini memberikan batasan yang jelas terhadap aspek yang diukur sebagai dasar pengumpulan dan analisis data.

Hasil Uji Kualitas Data (Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Uji validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Dalam mengukur validitas perhatian ditujukan pada isi dan kegunaan instrumen. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan *instrumen* dilakukan uji validitas dengan menggunakan *korelasi product moment pearson*. *Instrument* yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti *instrument* tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2006). Berdasarkan Tabel pengujian validitas pada variabel bebas dan variabel terikat, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006). Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.105

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.946	0.60	Reliabel
Motivasi kerja	0.956	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi mempunyai koefisien Alpha $0,946 > 0,60$, variabel Motivasi kerja mempunyai koefisien Alpha $0,956 > 0,60$. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari

kuesioner adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik (Hasil Uji Normalitas)

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, sebagai salah satu asumsi analisis statistik parametrik. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dapat dilakukan melalui histogram dan normal probability plot (P-P plot), dengan data yang mengikuti garis diagonal menunjukkan terpenuhinya asumsi normalitas. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S), histogram, dan normal P-P plot melalui SPSS.

Kriteria pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada residual adalah jika probability value $> 0,05$, data berdistribusi normal, sedangkan jika $< 0,05$, data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil pengujian menggunakan SPSS:

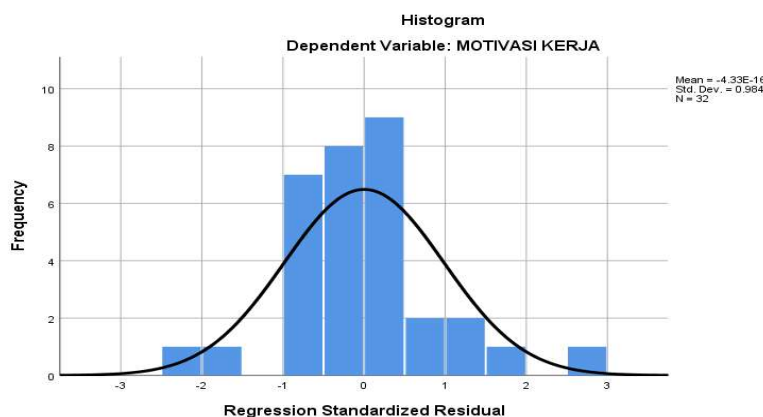
Tabel 2. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov (KS)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.51385446
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.112
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

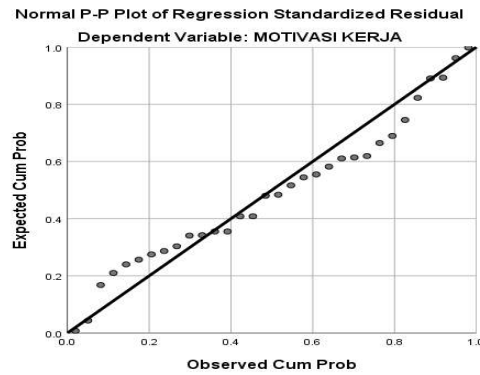
c. Lilliefors Significance Correction.



Gambar 1. Histogram

Berdasarkan tabel XI besarnya Kolmogorov-smirnov adalah 0,129 dan signifikansi pada 0,191. Karena hasil signifikansi sebesar $0,191 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya pengujian histogram dapat dilihat pada gambar II.

Berdasarkan gambar 1. menunjukkan grafik histrogram yang memberikan distribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal. Selanjutnya dilakukan pengujian normalitas dengan grafik P-Plot dengan output hasil SPSS sebagai berikut:

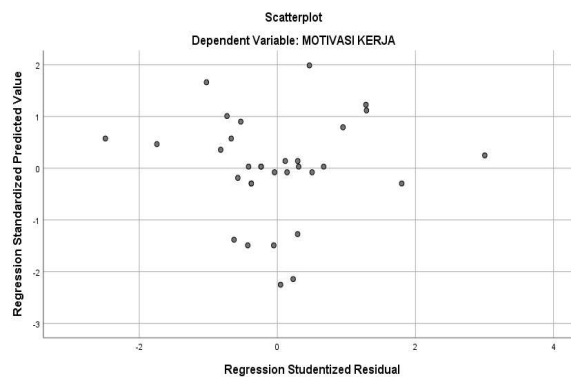


Gambar 2. Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Hasil uji probability plot pada gambar 2. mengisyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Hasil Uji Asumsi Klasik (Hasil Uji Heteroskedastisitas)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk model regresi ideal yaitu yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan analisis grafik *scaterplot*, yaitu apabila data menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas antar variabel independen dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Adapun grafik hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS Versi 24 dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa grafik scatterplot menghasilkan gambaran data penelitian dengan penyebaran titik pada grafik, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini telah layak untuk dilakukan analisis selanjutnya. Hasil pengujian untuk analisis regresi linier sederhana dengan tujuan untuk mengetahui arah pengaruh antar variabel dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 3. Analisa Perhitungan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.094	9.325		1.082	.288
	Budaya Organisasi	1.073	.109	.873	9.804	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel diatas menunjukkan output regresi dari olahan data output regresi tersebut diketahui bahwa arah pengaruh yang diberikan oleh variabel Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja adalah arah pengaruh yang positif dengan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 10,094 + 1,073x + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa jika terjadinya peningkatan terhadap Budaya organisasi dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap Motivasi kerja sebesar 1,073%.

Hasil Uji Hipotesis (Hasil Uji T-Test)

Uji T (Uji partial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Dapat diketahui suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika memenuhi ketentuan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig. < \alpha$ (5%). Berikut hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.094	9.325		1.082	.288
	BUDAYA ORGANISASI	1.073	.109	.873	9.804	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian regresi yang dapat melihat nilai t_{hitung} sama nilai signifikan olahan data penelitian. Sebelumnya, diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah responden sehingga nilai $n=32$ dengan tingkat kesalahan 5%. Berdasarkan dari jumlah sampel 32 responden diketahui nilai t table dengan ketentuan $df=n-k-1$, (n) adalah jumlah data/sampel penelitian dan (k) adalah jumlah variabel independen dalam penelitian. Hal ini menunjukkan nilai $df=32-1-1 = 30$. Berdasarkan tingkat kesalahan 5% dengan uji 2 arah diketahui nilai t_{tabel} dengan $df=30$ yaitu 1,986.

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan dan nilai t tabel sesuai dengan sampel penelitian

maka disimpulkan dalam penelitian ini bahwa nilai t_{hitung} (9,804) > t_{tabel} (1,986) dan nilai signifikan dalam penelitian ini $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dibuat simpulan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja yang berarti ketika Budaya organisasi guru SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang baik maka Motivasi kerja meningkat.

Hasil Uji Hipotesis (Uji Koefisien Determinasi (R Square))

Koefisien determinasi (R^2) yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (Budaya organisasi) mempengaruhi variabel dependen (Motivasi kerja) dengan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.754	5.60500
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI				
b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA				

Dari pemaparan tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,762. Nilai tersebut menunjukkan Pengaruh yang diberikan oleh Budaya organisasi (X) terhadap Motivasi kerja (Y) sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar 23,8% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti lingkungan kerja dan pendidikan.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian membuktikan bahwa Budaya organisasi mempunyai t_{hitung} 9,804 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9,804 > 1,986$. Dapat diketahui juga bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja. bahwa budaya organisasi merupakan pola nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dalam bekerja. Menurut Robbins (2016), budaya organisasi yang kuat dan diterapkan secara konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dalam lingkungan kerja yang aman dan suportif akan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh temuan yang diperoleh oleh Wilasari Arien (Arien et al., 2023), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi guru. Penelitian Wilasari menegaskan bahwa budaya organisasi bukan hanya sekadar kumpulan nilai dan norma yang dianut oleh anggota organisasi, tetapi juga berperan sebagai faktor penting yang membentuk sikap, perilaku, dan semangat kerja para guru dalam menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yang positif dan mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa kebersamaan, serta memperkuat komitmen dan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan.

Lebih jauh, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi guru dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti adanya komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap prestasi, serta adanya dukungan moral dan profesional yang konsisten. Hal ini mendorong guru untuk lebih bersemangat dalam mengajar, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang dapat dikembangkan adalah: "Budaya organisasi sekolah yang kuat dan positif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan." Hipotesis ini didukung oleh temuan empiris yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi diterapkan, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasinya dengan memberikan pengakuan, kesempatan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan dan nilai t_{tabel} sesuai dengan sampel penelitian maka disimpulkan dalam penelitian ini bahwa nilai t_{hitung} (9,804) > t_{tabel} (1,986) dan nilai signifikan dalam penelitian ini $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dibuat simpulan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja yang berarti ketika Budaya organisasi guru SMP Islam Al Adzkia Tanjungpinang baik maka Motivasi kerja meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui nilai R square sebesar 0,762. Nilai tersebut menunjukkan Pengaruh yang diberikan oleh Budaya organisasi (X) terhadap Motivasi kerja (Y) sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar 23,8% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti lingkungan kerja dan pendidikan.

REFERENSI

- Arien, W., Oktary, D., Syafitra, V., & Muryanti, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 963–969. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.12574>
- Azhari, M., & Romilah. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Desa Sukamulya Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 265–280. <https://doi.org/10.46975/p35vq266>
- Dedik, Chairunnisa, H., Ritonga, M. I., & Humairah, S. M. (2025). Budaya Organisasi dan Faktor-faktor yang Membentuknya. *Fatih: Journal of Contemporary Research*, 2(2), 644–652. <https://doi.org/10.61253/sn9bac03>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas

Diponegoro.

- Herdiana, D. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maja Kabupaten Majalengka. *Jurnal Administrasi Publik Riset Inovatif*, 2(2).
<https://doi.org/10.31949/japri.v2i2.17490>
- Hidayah, I., Inayah, S., Sihombing, E., Kurdi, M., & Kurdi, M. (2025). Pendidikan Holistik Di Sekolah Mengintegrasikan Akademik, Karakter, dan Keterampilan. CV. Edupedia Publisher.
- Kusumaningrum, D. E., Gunawan, I., Sumarsono, R. B., & Triwiyanto, T. (2019). Pendampingan Pengelolaan Perpustakaan untuk Mendukung Gerakan Literasi Sekolah. *Abdimas Pedagogi: Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 164–169.
<https://doi.org/10.17977/um050v2i3p164-169>
- Putra, R. A., & Hanggara, A. (2022). Analisis Data Kuantitatif. Jakad Media Publishing.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2025). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 39–47.
<https://doi.org/10.61787/taceee75>
- Siregar, S. (2023). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sukarman, & Simbolon, B. R. (2016). Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Santo Antonius Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 116–138.
- Syafitra, V., Ayub Natuna, D., Muryanti, M., Arien, W., & Oktary, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Guru di SMP Cendana Riau.
<https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.13579>
- Tazkia, H. (2017). Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Guru di MTS Negeri 2 Medan [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara].
<https://repository.uinsu.ac.id/3431/>