

## **ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA SERTA PENGARUH TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN**

**Rifaldi Permana<sup>1</sup>, R.M Juddy Prabowo<sup>2</sup>**

Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>  
rifaldipermana\_20p297@mn.unjani.ac.id<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan total responden 44 untuk variabel X1 dan X2 yaitu tenaga kependidikan dan untuk variabel Y merupakan para kepala bagian yang ada di yayasan, kemudian teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala ukur penelitian menggunakan *semantic differensial*, serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat. Kemudian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Simpulan, penilaian kinerja yang diperoleh bahwa terdapat penurunan kinerja pada tenaga kependidikan yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of organizational culture and work motivation on the performance of educational staff, both simultaneously and partially. This type of research is quantitative, with 44 respondents for variables X1, descriptive, and associative, with the SPSS version 26 program as a data processing tool. This research shows that organizational culture and work motivation simultaneously influence the performance of the Assakinah Sejahtera Foundation education staff at West Bandung Regency. Then, organizational culture does not affect the performance of education staff, and work motivation has a positive effect on the performance of education staff. In conclusion, the performance assessment shows a decline in the Assakinah Sejahtera Foundation Education Personnel, West Bandung Regency.*

*Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Performance*

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan masyarakat dan masa depan generasi penerus. Melihat standar tenaga pendidik adalah bagian penting dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yang akan berdampak pada proses pembelajaran di sekolah. Tenaga pendidik memiliki banyak tanggung jawab penting, salah satunya mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi. Tanggung jawab ini merupakan bagian penting dari upaya untuk meningkatkan pendidikan (Sari et al., 2021).

Untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, guru dan tenaga kependidikan (GTK) adalah ujung tombak pelaksana pendidikan. Untuk memaksimalkan

kemajuan dan perkembangan potensi suatu negara, diperlukan sumber daya manusia yang unggul. Kualitas Guru dan Tenaga Kependidikan tentu berdampak pada pendidikan di Indonesia (Angelia, 2022).

Selain dari peran Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK), pembangunan dan sistem pendidikan di Indonesia juga sangat bergantung pada peran yayasan yang didirikan oleh masyarakat untuk menjalankan pendidikan. Menurut Poerwadarminta, (2009), mengemukakan bahwa Yayasan adalah organisasi yang didirikan untuk melaksanakan sesuatu, seperti lembaga pendidikan atau badan hukum bermodal yang tidak memiliki anggota.. Yayasan pendidikan sangat dibutuhkan dalam proses memajukan suatu pendidikan, dengan tujuan untuk mendidik generasi muda supaya tidak tertinggal dan menjadi penerus bangsa yang cerdas.

Yayasan Assakinah Sejahtera yang bertempat di Jl. H. Gofur No. 01, RT.02/RW.07, Tanimulya, Kec. Ngamprah, Kabupatenn Bandung Barat, Jawa Barat. Taud SaQu, RA, MI, MTs, MTs+ Boarding (Ikhwan), MA, dan SPK<sub>h</sub> merupakan tujuh unit sekolah formal dan nonformal yang berada di yayasan ini. Yayasan ini dalam menjalankan fungsi nya sebagai lembaga pendidikan formal memiliki visi Menjadi Madrasah yang Berkarakter Unggul (Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathonah) dengan meneladani akhlak Rasulullah SAW dan Terdepan dalam Prestasi di Tingkat Jawa Barat Guna Membangun Generasi Insan Sakinah. Demi tercapainya tujuan, dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dalam mengelola yayasan bagi para tenaga kependidikan serta mendidik para siswa bagi para tenaga pendidik sehingga Yayasan Assakinah Sejahtera bisa bersaing dengan yayasan pendidikan lain. Maka, variabel yang harus diperhatikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik salah satunya yaitu kinerja.

Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan, berikut merupakan ringkasan terkait penilaian kerja tenaga kependidikan pada Yayasan Assakinah Sejahtera.

Tabel 1  
Penilaian Kinerja Periode Agustus 2023

Pe-Nilaian Kinerja (0-50)	Nilai Rata-Rata	Jumlah Karyawan	Per Sentase (%)
43	0,86	2	4,35
47	0,94	1	2,17
48	0,96	8	17,4
49	0,98	4	8,7
50	1	31	67,4
Total		46	100

\*Nilai Rata-Rata = Penilaian Kinerja : 50

Sumber: Arsip Yayasan Assakinah Sejahtera 2023, diolah kembali Oktober 2023.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa hasil penilaian kinerja tenaga kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera pada periode Agustus 2023 bisa dikatakan cukup bagus dengan 31 orang mendapatkan nilai maksimal yaitu 50 dan sisanya mendapatkan nilai yang tidak terlalu rendah juga karena nilai terendah nya yaitu 43 dengan jumlah karyawan 2 orang, sisanya berada diantara rentang 43-50.

Tabel 2  
Penilaian Kinerja Periode September 2023

Penilaian Kinerja (0-50)	Nilai Rata-Rata	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
38	0,76	1	2

40	0,8	1	2
43	0,86	1	2
45	0,9	3	6
46	0,92	1	2
47	0,94	3	6
48	0,96	6	12
49	0,98	9	18
50	1	25	50
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

\*Nilai Rata-Rata = Penilaian Kinerja : 50

Sumber: Arsip Yayasan Assakinah Sejahtera 2023, Diolah Kembali Oktober 2023.

Hasil penilaian kinerja tenaga kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera terdapat penambahan jumlah tenaga kependidikan yang tadinya berjumlah 46 menjadi 50 orang. Di samping itu pada hasil penilaian tenaga kependidikan dapat dikatakan mengalami penurunan dilihat dari jumlah tenaga kependidikan yang mendapatkan nilai maksimum (50) berkurang menjadi 25 orang. Selain itu, sekarang terdapat tenaga kependidikan yang mendapat nilai 38 yang mana itu merupakan nilai terendah pada periode ini. Kondisi tersebut kemungkinan disebabkan karena kurang diterapkannya nilai nilai yang ada pada budaya organisasi Yayasan Assakinah Sejahtera dan rendahnya motivasi kerja dari tenaga kependidikan.

Penurunan kinerja pada Yayasan Assakinah Sejahtera mungkin terjadi karena kurangnya kesadaran terkait penerapan budaya organisasi yang ada di Yayasan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nelfianti et al., (2018) dan Daulay & Kalsum, (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Namun, Para tenaga kependidikan mungkin belum sepenuhnya memahami nilai-nilai, norma, dan etika yang dianut oleh Yayasan. Di sisi lain budaya organisasi bisa mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya (Mindari, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian SDI Yayasan Assakinah Sejahtera mengenai budaya organisasi diperoleh informasi penerapan budaya organisasi pada Yayasan Assakinah Sejahtera diantaranya ada kegiatan setiap semester yaitu bersih bersih bersama semua anggota yang ada di lingkup Yayasan Assakinah Sejahtera, kegiatan bulanan seperti makan bersama dan bersih bersih, kegiatan mingguan seperti olahraga bersama dan mengaji bersama serta ada kegiatan yang dilakukan setiap hari yang disajikan pada tabel mengenai implementasi budaya organisasi yang dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3  
Implementasi Budaya Organisasi di Yayasan Assakinah Sejahtera

No	Kegiatan	Keterangan
1.	Melaksanakan shalat wajib berjamaah di masjid	Belum terimplementasi secara rutin
2.	Datang dan pulang tepat waktu	Belum terimplementasi secara rutin
3.	Tidak menggunakan riasan wajah pada tenaga kependidikan wanita	Belum terimplementasi secara rutin
4.	Memulai kegiatan dengan do'a	Sudah terimplementasi secara rutin
5.	Tidak memakai pakaian ketat	Sudah terimplementasi secara rutin

Beberapa aspek budaya organisasi, seperti pelaksanaan shalat berjamaah, disiplin waktu, dan ketentuan pakaian, masih memerlukan perhatian lebih untuk dapat terimplementasi secara rutin. Hal ini menunjukkan adanya potensi perbaikan dalam memperkuat aspek-aspek ini guna mencapai konsistensi dalam penerapan budaya organisasi.

Di sisi lain, keberhasilan implementasi kebiasaan memulai kegiatan dengan do'a dan ketentuan tidak menggunakan pakaian ketat menunjukkan adanya komitmen dan konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai dan kegiatan tertentu dari budaya organisasi. Kedua kebiasaan tersebut dapat dijadikan dasar untuk memperkuat nilai-nilai keagamaan seperti kesadaran spiritual dalam setiap aktivitas, serta norma penampilan yang sesuai dengan identitas yayasan.

Selain Budaya Organisasi terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan salah satunya motivasi kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam sebuah organisasi sebagaimana budaya organisasi, karena rendahnya motivasi kerja bisa berdampak kepada kinerja yang rendah pula. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khotimah et al., (2023) dan Sari et al., (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya motivasi untuk bekerja bagi para tenaga kependidikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari data ketidakhadiran tenaga kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera pada bulan Agustus dan September 2023 di bawah ini:

Tabel 4  
Data Absensi Tenaga Kependidikan Pada Yayasan Assakinah Sejahtera Periode Agustus dan September 2023

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kependidikan	Absensi Kali		
			Keterlambatan	Izin	Tanpa Keterangan
1.	Agustus	46	40	18	7
2.	September	50	75	25	11
Jumlah			115	43	18

Sumber: Arsip Yayasan Assakinah Sejahtera 2023, diolah kembali November 2023.

Berdasarkan tabel 4 terkait tingkat ketidakhadiran tenaga kependidikan di Yayasan Assakinah Sejahtera dapat diketahui bahwa dalam periode Agustus dan September 2023 tenaga kependidikan yang tidak hadir karena izin sebanyak 43 kali dan tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 18 kali, selain itu tingkat keterlambatan juga tinggi yaitu sebanyak 115 kali. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran tenaga kependidikan belum optimal, ini merupakan suatu aspek yang perlu mendapat perhatian lebih dari pihak yayasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iqbal Permana selaku Kepala Bagian Sumber Daya Insani (SDI) diketahui bahwa penurunan kinerja tenaga kependidikan yang terjadi pada periode September 2023 terjadi karena kurangnya motivasi yang timbul dari dalam diri para tenaga kependidikan di Yayasan Assakinah Sejahtera.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja tenaga kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat, maka fokus tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat baik secara simultan maupun parsial.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode sensus digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dari tenaga kependidikan dan para kepala bagian dalam bentuk kuesioner. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel

independen dan variabel dependen. Kinerja adalah variabel terikat atau dependen (Y), sedangkan variabel bebas atau independen (X) adalah budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2).

Untuk karakteristik responden variabel (X1) dan (X2) adalah tenaga kependidikan yang memiliki ciri khusus, yaitu berstatus tidak memiliki wewenang dalam keputusan penting. Untuk karakteristik variabel (Y) adalah para kepala bagian yang merupakan atasan langsung yang memiliki wewenang dalam keputusan penting di antaranya menilai kinerja tenaga kependidikan. Jadi yang dijadikan responden pada penelitian ini untuk variabel X1 dan X2 (variabel independen) berjumlah 44 orang yang merupakan para tenaga kependidikan, sedangkan untuk variabel Y (variabel dependen) sebanyak 6 orang yaitu para kepala bagian yayasan sesuai dengan karakteristik populasi dengan jumlah keseluruhan 50 orang.

Dalam penelitian ini digunakan skala *semantic differensial* untuk mengukur perilaku. Skala ini tidak berupa opsi ganda atau *checklist*, tetapi disusun secara kontinum. Pada baris tersebut, jawaban “sangat negatif” ada di sebelah kiri, sementara jawaban “sangat positif” ada di sebelah kanan, ataupun kebalikannya. Selain itu, terdapat kriteria sikap responden pada sub variabel pada variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja). Untuk mempermudah analisis terhadap setiap variabel, sebagai berikut:

Tabel 5  
Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja

Interval	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja
1,00 – 1,80	Sangat Lemah	Sangat Rendah	Sangat Kurang
1,81 – 2,60	Lemah	Rendah	Kurang
2,61 – 3,40	Cukup	Sedang	Cukup
3,41 – 4,20	Kuat	Tinggi	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen data harus diukur validitas dan reliabilitasnya.

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil Uji validitas diketahui bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja dinyatakan valid karena karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2973).

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, diketahui bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0,713), (0,730), dan (0,848) dan semua dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> r_{tabel}$  (0,60). Sementara itu, untuk mengenali pengaruh secara simultan atau parsial suatu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), memakai koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda dengan fitur lunak SPSS versi 26.0.

Sebelum melakukan uji koefisien determinasi dan uji regresi linier berganda, terdapat pengujian untuk memenuhi asumsi-asumsi tersebut, pada penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik, dimana hasil uji normalitas mendapatkan nilai sebesar  $0,200 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas nilai *variance inflating factor (VIF)* 1,001 tidak terjadi gejala multikolinearitas yang artinya tidak terjadi korelasi antara variabel independen pada model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas nilai sig. budaya organisasi  $0,456 > 0,05$  dan motivasi kerja  $0,497 > 0,05$ . Artinya tidak terjadi kesamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut ini merupakan pedoman untuk menginterpretasikan koefisien determinasi:

Tabel 6  
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
> 81%	Pengaruh Tinggi Sekali

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat

Tabel 7  
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Inovasi Dan Pengambilan Resiko	4,06	Tinggi
Memperhatikan Detail	4,03	Tinggi
Orientasi Pada Hasil	4,23	Sangat Tinggi
Orientasi Pada Orang	4,14	Sangat Mampu
Orientasi Pada Tim	3,77	Tinggi
Keagresifan	4,1	Tinggi
Stabilitas	4,02	Tinggi
Total Skor Rata-Rata	$(4,06+4,03+4,23+4,14+ 3,77+4,1+4,02)/7 = 4,05$	
Budaya Organisasi		Kuat

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa sub variabel orientasi pada hasil memiliki nilai tertinggi dengan total rata-rata sebesar 4,23 dan masuk dalam kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap orientasi pada hasil sebagai aspek yang sangat penting dalam budaya organisasi di Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat. Selain itu, sub variabel orientasi pada tim memiliki nilai terendah dengan total rata-rata sebesar 3,77 dengan kriteria tinggi. Meskipun nilai ini masih tinggi, namun perlu diperhatikan agar aspek orientasi pada tim dapat lebih diperkuat. Secara keseluruhan, total rata-rata setiap sub variabel budaya organisasi pada Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat adalah 4,05, yang termasuk dalam kriteria kuat. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di yayasan kuat.

## Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat

Tabel 8  
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Total Rata-Rata	Kriteria
Prestasi	4,04	Tinggi
Pengakuan	4,20	Tinggi
Pekerjaan Itu Sendiri	4,11	Tinggi
Tanggung Jawab	3,99	Tinggi
Kemajuan	3,84	Tinggi
Pengembangan Potensi Individu	4	Tinggi
Total Skor Rata-Rata	$(4,04+4,20+4,11+ 3,99+3,84+4)/6 = 4,03$	
Motivasi Kerja		Tinggi

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8 terlihat bahwa sub variabel pengakuan memiliki nilai tertinggi dengan total rata-rata sebesar 4,20 dan masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap dorongan untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja dari atasan sebagai aspek yang tinggi penting dalam motivasi kerja di Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat. Di sisi lain, sub variabel kemajuan memiliki nilai terendah dengan total rata-rata sebesar 3,84 dengan kriteria tinggi. Meskipun nilai ini masih tinggi, namun perlu diperhatikan agar aspek kemajuan dapat lebih diperkuat. Secara keseluruhan, total rata-rata setiap sub variabel motivasi kerja pada Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat adalah 4,03, yang termasuk dalam kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di yayasan tersebut dianggap tinggi oleh responden.

## Kinerja Tenaga Kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat

Tabel 9  
Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja

Sub Varia-Bel	Total Rata-Rata	Kriteria
Inisiatif & Kreatifitas	4	Tinggi
Tanggung Jawab	3,98	Tuntas
Ketelitian Dan Kerapihan	3,84	Tinggi
Kecepatan Kerja/Efisi Ensi	3,89	Tinggi
Kerjasama	4	Terbuka
Kedisiplin-An	3,98	Sesuai
Ibadah	3,89	Sangat Sering
<i>Attitude</i>	3,91	Sesuai
Loyalitas	3,89	Tinggi
Total Skor Rata-Rata	$(4+3,98+3,84+3,89+4+ 3,98+3,89+3,91+3,89)/9 = 3,93$	
Kinerja		Baik

Berdasarkan tabel 9 setelah dilakukannya perhitungan menunjukan sub variabel inisiatif&kreatifitas dan kerjasama pada hasil menjadi nilai tertinggi yang memiliki total rata-rata 4 dengan kriteria tinggi dan terbuka. Sedangkan sub variabel ketelitian dan kerapihan menjadi nilai terendah dengan rata-rata 3,84 dengan kriteria tinggi. Kemudian total rata-rata setiap sub variabel kinerja pada Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,93 yang termasuk ke dalam kriteria baik.

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan penelitian ini sudah dilakukan uji asumsi klasik, dimana dapat diketahui data pada variabel penelitian berdistribusi normal, kemudian tidak terjadi gejala multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada model regresi, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang artinya tidak terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Dalam penelitian ini mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen dapat dijelaskan pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10  
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 <sup>a</sup>	.231	.194	3.874

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26 menggambarkan bahwa R square (koefisien determinasi) ( $R^2$ ) sebesar 0,231 pada pedoman interpretasi koefisien determinasi, nilai (d) sebesar 23,1% tersebut dapat diartikan sebagai budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja dengan Tingkat pengaruh cukup berarti. Sedangkan 76,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan uji analisis regresi linear berganda diketahui bahwa hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 11  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11.209	8.214	
	Budaya Organisasi	.129	.165	.107
	Motivasi Kerja	.690	.203	.466

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 11,209 + 0,107 X_1 + 0,466 X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi secara parsial berarah positif dengan nilai 0,107 yang artinya terdapat pengaruh 10,7% pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja dengan tingkat pengaruh rendah tapi pasti. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai 0,466 yang artinya terdapat pengaruh 46,6% pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja dengan tingkat pengaruh cukup berarti.

### Hasil Uji Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.
Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	6,160	3,23	0,005	0,05

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian, hasil uji F memberikan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,160 > 3,23$  dengan nilai signifikansi  $0,005 \leq 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.
X1	0,782	1,68385	0,439	0,05
X2	3,400	1,68385	0,02	0,05

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 26, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 13 hasil uji hipotesis parsial pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan, sehingga interpretasinya adalah: Nilai  $t_{hitung}$  pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar  $0,782 > 1,68385$  ( $t_{tabel}$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,439 > 0,05$  menggambarkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan; Nilai  $t_{hitung}$  pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar  $3,400 > 1,68385$  dengan nilai sig.  $0,02 < 0,05$  menggambarkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat baik secara simultan maupun parsial: Budaya Organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat dan termasuk ke dalam kriteria Pengaruh Cukup Berarti; Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat; Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Yayasan Assakinah Sejahtera Kabupaten Bandung Barat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publising.
- Angelia, D. (2022). *Mengulik Statistik Guru dan Tenaga Kependidikan di Indonesia*.

- <https://goodstats.id/article/mengulik-statistik-guru-dan-tenaga-kependidikan-di-indonesia-JEZXq>
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Revisi). PT. Rineka Capta.
- Daulay, A., & Kalsum, E. U. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan*. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2), 68–75. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i2.137>
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habeahan, S. (2011). *Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Pada Yayasan St . Antonius Jakarta*. 11–22.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar*. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Kasmida, K., Mujib, A., & Suciati, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Interpersonal Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama*. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 75. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1245>
- Khotimah, K., Hadiyati, E., & Nasir, J. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Tenaga Pendidik Pada Yayasan Permata Mojokerto*. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 316–331. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.679>
- Lind Douglas A. (2018). *Statistical Technique in Business & Economics* (7th ed.). Mc Graw Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta
- Mindari, E. (2018). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu*. *Ilmu Manajemen*, 5, 15–27.
- Moeljahwati, E., Suharto, S., & Subroto, A. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai*. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 6(2), 14–25. <https://doi.org/10.37303/embeji.v6i2.119>
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta*. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 120. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Poerwadarminta. (2009). *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (ketiga). Balai Pustaka.
- Priansa. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal, & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P, & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi* (R. Saraswati & T. Sirait (eds.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi*

- Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jambura Journal of Educational Management*, 2(September), 97–113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2>. Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian* (6th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam. Jurnal Akrab Juara*, 3, 1–18.
- Sugiana, Gima Arifin. (2014). *Metode Riset Bisnis dan Manajemen* (empat). Guardaya Intimara.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (ke lima). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya. (2022). *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199–213.