



ECONOMIC DEVELOPMENT PROGRESS

EISSN : 3031-335X

www.journal.stie-binakarya.ac.id

Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru ASN Di SMAN 4 Tebing Tinggi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Datlina¹, Rayu veronika Nababan¹, Aisyah Siregar^{1*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: aisyahsiregar35@gmail.com*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work culture and work motivation on the performance of ASN teachers at SMAN 4 Tebing Tinggi with organizational commitment as a mediating variable. This research used a sample of 39 respondents, namely teachers at SMA Negeri 4 Tebing Tinggi. This research uses quantitative research with the help of the IBM SPSS 25.00 application. The results of hypothesis testing show that: 1) Work culture influences the performance of ASN teachers. 2) Work motivation influences the performance of ASN teachers. 3) Organizational commitment has no effect on the performance of ASN teachers. 4) Work culture has no effect on Organizational Commitment. 5) Work motivation influences Organizational Commitment. 6) Organizational commitment has no effect on the work culture and performance of ASN teachers. 7) Organizational commitment has no effect on work motivation and performance of ASN teachers.

Keywords: Work culture, work motivation, performance and organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ASN di SMAN 4 Tebing Tinggi dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 39 responden yaitu Guru SMA Negeri 4 Tebing tinggi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 25.00. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: 1) Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru ASN. 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru ASN. 3) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru ASN. 4) Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. 5) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. 6) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Budaya kerja dan kinerja guru ASN. 7) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi kerja dan Kinerja guru ASN.

Kata kunci: Budaya kerja, motivasi kerja, kinerja, dan komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Peningkatan ilmu pendidikan merupakan suatu kebutuhan semua bangsa maju. Dengan keyakinan bahwa pendidikan yang bermutu akan dapat menunjang pembangunan di segala bidang. Oleh karena itu, pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar agar kita bisa mengejar ketertinggalan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mempercepat pembangunan. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan, 2020). Dalam sebuah organisasi pastinya menginginkan peningkatan terhadap hasil kerja guna tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan tak lepas dari para pegawai. Karena kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan tingkatan pencapaian atau hasil kerja seorang pegawai dari sasaran yang harus dicapai dan tugas yang wajib dilaksanakan dalam waktu tertentu. Begitu pula dengan guru. Guru merupakan tombak keberhasilan suatu pendidikan. Guru menempati posisi yang strategis dalam kegiatan belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberikan pendidikan kepada seluruh peserta didik dalam memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai tujuan pendidikan.

SMA NEGERI 4 TEBING TINGGI merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terbaik dan termasuk sekolah favorite di Tebing tinggi. SMA Negeri 4 terletak di kilometer 5 kota Tebing Tinggi. Sekolah ini memiliki visi misi dan peraturan yang wajib dilaksanakan oleh para guru. Seluruh guru wajib memenuhi administrasi belajar dan penilaian sebagai bentuk tanggung jawab kinerja kepada sekolah seperti perangkat belajar mengajar. Hal ini senada dengan terus meningkatkan kualitas kinerja guru kepada sekolah, dengan komitmen organisasi akan muncul suatu bentuk kerja sama yang baik antar guru pada masing-masing bagian dan hal ini merupakan suatu bentuk kekompakan yang akan mendorong proses peningkatan kinerja guru. Gambaran komitmen organisasi dalam sekolah dijelaskan berdasarkan peran seluruh pegawai yang memiliki ikatan satu sama lain yang diharapkan menyelesaikan pekerjaan dalam sekolah dengan kerja sama yang baik, hal ini yang paling kontras terlihat kita adanya kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah, semua guru ikut berpartisipasi dalam melengkapi seluruh perlengkapan yang dibutuhkan dalam kegiatan tersebut.

Jelaskan pendahuluan penelitian yang berisi fenomena, latar belakang dan tujuan secara lengkap

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2017) menyatakan bahwa “, Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama instansi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Kinerja Guru

Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Menurut komrpri (2017:6) “guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan peserta didik, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah yang berusaha mecerdaskan peserta didiknya, menghilangkan ketidaktahuan, dan mengajarkan agama kepada peserta didiknya.

Budaya Kerja

Menurut Desler (2015), bahwa “budaya kerja merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya menurut Mondy (2015), pengertian budaya kerja secara sederhana dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Menurut Berelson dan Steiner (Krisnaldy, dkk. 2019:168), motivasi kerja merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah pada tercapainya suatu tujuan organisasi. Jadi, menurut Berelson dan Steiner, motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

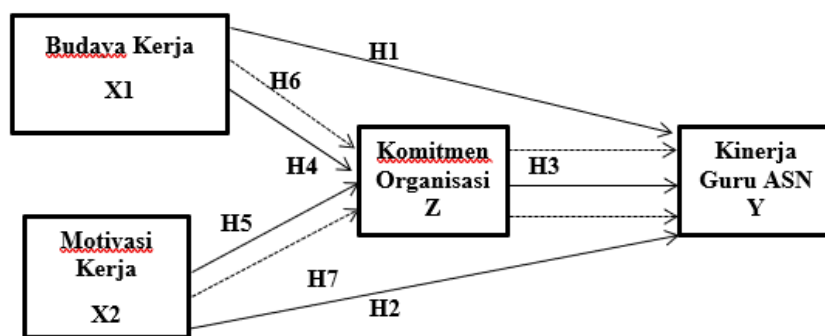
Komitmen Organisasi

Menurut Priansa (2018:234) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang pegawai atau sikap kesungguhan seseorang terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

METODE

Dalam penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2020:16) yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivistik, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel yang tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sifat penelitian ini merupakan replikasi. Menurut (Sugiyono 2016:7), yang merupakan kajian yang dilaksanakan melalui pengambilan indikator, variabel, alat analisis, yang serupa dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan di sekolah SMA Negeri 4 Tebing Tinggi Jln. Gatot Subroto KM 5.

Populasi dalam penelitian ini adalah para guru sebanyak 39 guru ASN. Karena populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 39 orang guru ASN yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik penentuan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2017) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel jenuh bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.



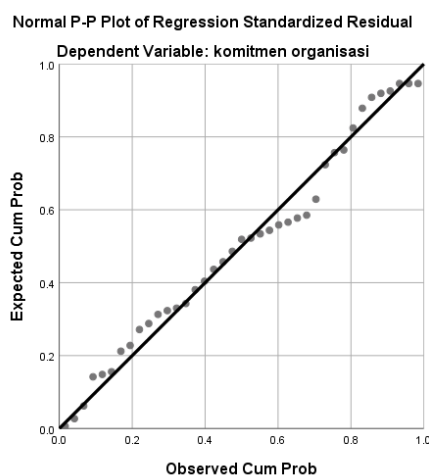
Sumber data diolah (2024)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Persamaan I

Guna melihat apakah data yang disajikan normal sehingga bisa digunakan untuk melakukan uji berikutnya berikut disajikan P Plot hasil pengolahan data sebagai berikut:



Gambar 2. Normal P Plot Persamaan I

Uji Multikolinearitas Persamaan I

Guna mengetahui adanya hubungan kolinearitas antar variabel yang diteliti perlu di uji multikolinearitas, hasil sbb :

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<u>budaya kerja</u>	.613	1.632
<u>motivasi kerja</u>	.613	1.632

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari budaya kerja sebesar 0,613 motivasi kerja sebesar 0,613 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari budaya kerja sebesar 1,632 motivasi kerja sebesar 1,632 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 2. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.454	2.347		-.619	.539
<u>budaya kerja</u>	.052	.210	.050	.249	.805
<u>motivasi kerja</u>	.170	.110	.308	1.539	.132

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi budaya kerja sebesar 0,805 Dan motivasi kerja sebesar 0,132 dimana seluruhnya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model.

Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.523	3.928	
budaya kerja	.477	.352	.178
motivasi kerja	.935	.185	.664

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Nilai koefisien regresi budaya kerja (b_1) sebesar 0,477 menunjukkan besarnya peranan budaya kerja terhadap komitmen organisasi dengan asumsi motivasi kerja konstan. Artinya apabila faktor budaya kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Komitmen organisasi meningkat sebesar 0,935 satuan nilai dengan asumsi motivasi kerja konstan. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (b_2) sebesar 0,935 menunjukkan besarnya peranan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan asumsi budaya kerja konstan. Artinya apabila faktor motivasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi komitmen organisasi meningkat sebesar 0,935 satuan nilai dengan asumsi budaya kerja konstan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Persamaan II**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.079	1.306		-.826	.414		
budaya kerja	.342	.119	.333	2.861	.007	.583	1.716
motivasi kerja	.201	.080	.373	2.512	.017	.358	2.792
komitmen organisasi	.100	.055	.261	1.811	.079	.380	2.630

a. Dependent Variable: kinerja guru asu

Nilai koefisien regresi budaya kerja (b_3) sebesar 0,342 menunjukkan besarnya peranan budaya kerja terhadap kinerja guru ASN dengan asumsi motivasi kerja dan komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor budaya kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Kinerja guru ASN meningkat sebesar 0,342 satuan nilai dengan asumsi motivasi kerja dan komitmen organisasi konstan. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (b_4) sebesar 0,201 menunjukkan besarnya peranan motivasi kerja terhadap kinerja guru ASN dengan asumsi budaya kerja dan komitmen organisasi konstan. Artinya apabila faktor motivasi kerja meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja guru ASN meningkat sebesar 0,201 satuan nilai dengan asumsi budaya kerja dan komitmen organisasi konstan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b_5) sebesar 0,100 menunjukkan besarnya peranan komitmen organisasi terhadap kinerja guru ASN dengan asumsi budaya kerja dan motivasi kerja konstan. Artinya apabila faktor komitmen organisasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja guru ASN meningkat sebesar 0,100 satuan nilai dengan asumsi budaya kerja dan motivasi kerja konstan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru ASN SMA N 4 Tebing Tinggi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat disimpulkan, bahwa hipotesis pertama diterima, artinya variabel budaya kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa budaya kerja yang dilakukan SMA N 4 Tebing Tinggi berpengaruh terhadap kinerja guru ASN.
 2. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat disimpulkan, bahwa hipotesis kedua diterima, artinya variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan SMA N 4 Tebing Tinggi berpengaruh terhadap kinerja guru ASN.
 3. Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian 3 dapat disimpulkan, bahwa hipotesis tiga ditolak, artinya variabel komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi yang dilakukan di SMA N 4 Tebing Tinggi tidak dapat mempengaruhi kinerja guru ASN.
 4. Berdasarkan hasil analisis hipotesis 4 dapat disimpulkan, bahwa hipotesis empat ditolak, artinya variabel budaya kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z). Hal ini mencerminkan bahwa budaya kerja yang dilakukan di SMA N 4 Tebing Tinggi tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi.
 5. Berdasarkan hasil analisis hipotesis 5 dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima diterima, artinya variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Z). Hal ini mencerminkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan di SMA N 4 Tebing Tinggi mempengaruhi komitmen organisasi
 6. Berdasarkan hasil analisis hipotesis 6 dapat disimpulkan bahwa hipotesis enam ditolak, artinya komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh pada budaya kerja (X1) dan pada kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi yang dilakukan di SMA N 4 Tebing tinggi tidak mempengaruhi komitmen kerja
 7. Berdasarkan hasil analisis hipotesis 7 dapat disimpulkan bahwa hipotesis tujuh ditolak, artinya komitmen organisasi (Z) tidak berpengaruh pada motivasi kerja (X2) dan pada kinerja guru ASN (Y). Hal ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi yang dilakukan di SMA N 4 Tebing tinggi tidak mempengaruhi komitmen kerja.
-

REFERENSI

- Affandi, R. R. & Atmaja, H. E. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (PT Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi* **1**, (2023).
- Han, E. S., Goleman & daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. Kajian teori kinerja guru. *Journal of Chemical Information and Modeling* **53**, 1689–1699 (2019).
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H. & Fardani, R. A. *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif. Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitatif* vol. 53 (2017).
- Hardani, S.Pd., M. S. *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. (CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020).
- Ilhama, M. Pengaruh Sarana dan Prasarana, Iklim Kerja dan Kompensasi Guru terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi di SMK Palebon Semarang. *Thesis* **3**, 103–111 (2020).

- Islam Negeri Alauddin Makassar Jl Yasin Limpo No, U. H. Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan* **3**, 1 (2019).
- Lusri, L. & Siagian, H. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita citra prima Surabaya. *Agora* **5**, 1–8 (2017).
- Organisasi, B. & Motivasi, D. A. N. PERAN MEDIASI KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA : PENGARUH. **XX**, 48–62 (2023).
- Penelitian, J., Sayyid, U. I. N. & Rahmatullah, A. *Jurnal Paedagogy : Jurnal Paedagogy* : **10**, 613–624 (2023).
- Rahmani, D., Apridar, A. & Bachri, N. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* **6**, 24 (2021).
- Rudi, D. & Maridjo, H. Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Guru Tetap Perwakilan Surabaya 2 Yayasan Yohannes Gabriel. *Jurnal Sosains : Jurnal Sosial Dan Sains* **3**, 983–990 (2023).
- Sujarwo, A. & Wahjono. Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang). *Infokam* 63–71 (2017).
- Untuk, M., Pengaruh, M. & Kerja, M. PARADOKS : JURNAL ILMU EKONOMI Volume 4 . No . 4 (2021); Oktober Pengaruh Budaya Kerja , Motivsi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Maros Author. **4**, (2021).
- Wilujeng, S. R. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Intervening Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Jember. Tesis* (2018).
- Zein, A. K. A. & Hadijah, H. S. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* **3**, 59 (2018).