

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMK "X"

Betamar Saltyagung Daniel Benandri

*betamar95@yahoo.com*

Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and analyze the effect of organizational culture, organizational support, and organizational commitment on the teachers' work motivation at SMK "X". The research was quantitative. The population was 44 teachers of SMK "X". Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. The instrument in the data collection was a questionnaire. The data analysis technique used multiple regression with SPSS. The result indicated that organizational culture had a positive and significant effect on teachers' work motivation. Likewise, organizational support had a positive and significant effect on teachers' work motivation. Similarly, the organizational commitment had a positive and significant effect on teachers' work motivation. In suggestions, SMK "X" should improve the organizational culture in terms of creating policies that tend to benefit teachers and create healthy competition in the work environment. Moreover, the school should give organizational support, by giving compliments to the teachers who successfully and warn to undisciplined teachers. In addition, the school needed to be committed in terms of teachers' negative consequences related to the difficulty of available job alternatives and teachers feel that their lives would be disrupted if they decided to stop working at SMK "X".*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Support, Organizational Commitment, Work motivation, Teacher*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja guru di SMK "X". Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK "X" sebanyak 44 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK "X". Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK "X". Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK "X". Merujuk pada hasil penelitian, ada beberapa saran penelitian untuk SMK "X". Hendaknya SMK "X" meningkatkan budaya organisasi dalam hal menciptakan kebijakan yang cenderung menguntungkan guru dan menciptakan persaingan yang sehat dalam lingkungan pekerjaannya. Meningkatkan dukungan organisasi dalam hal memberikan pujian kepada guru yang berhasil dan menegur guru yang tidak tertib. Meningkatkan komitmen organisasi dalam hal guru mempertimbangkan bahwa akan ada konsekuensi negatif berkaitan dengan sulitnya alternatif pekerjaan yang tersedia dan guru merasa bahwa hidupnya akan terganggu jika memutuskan untuk berhenti bekerja dari SMK "X".

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Guru

### PENDAHULUAN

SMK merupakan sekolah menengah kejuruan yang memberikan pendidikan kejuruan kepada siswanya. Sekolah kejuruan mempersiapkan siswanya agar menjadi lulusan yang siap bekerja, melanjutkan studi, dan wirausaha. Program keahlian yang

dimiliki oleh SMK "X" yaitu Teknik Permesinan, Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, Teknik Elektronika Industri, dan Teknik Komputer Jaringan.

Peran guru di SMK sangat penting untuk membantu siswa mempersiapkan diri masuk ke dunia kerja, melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, dan berwirausaha. Guru SMK mengajar materi pelajaran yang terkait dengan jurusan atau keahlian yang dipelajari oleh siswa. Guru membimbing siswa dalam mengembangkan keterampilan praktis yang diperlukan dalam bidang keahlian mereka. Guru di SMK memberikan wawasan ke dunia kerja kepada siswa. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat membantu siswa mencapai keberhasilan dalam bidang kejuruan mereka.

Dalam menjalankan tugasnya, guru hendaknya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Menurut Uno (2016:71) motivasi sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi kerja guru akan menggerakkan perilaku guru yang mengarahkan pada upaya-upaya nyata untuk tujuan yang ditetapkan.

Diharapkan guru di SMK memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun kenyataannya terjadi permasalahan motivasi kerja guru di SMK "X". Berdasarkan data keterlambatan dan ketidakhadiran guru pada tahun 2023 yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan ada beberapa guru yang terlambat mengikuti koordinasi pagi dan tidak hadir di sekolah karena ijin atau sakit.

**Tabel 1**  
**Keterlambatan dan Ketidakhadiran Guru Pada Tahun 2023**

| Bulan     | Jumlah Guru | Terlambat | Tidak Hadir | Jumlah Hari Mengajar |
|-----------|-------------|-----------|-------------|----------------------|
| Januari   | 42          | 20        | 9           | 20                   |
| Februari  | 42          | 15        | 15          | 20                   |
| Maret     | 42          | 17        | 14          | 21                   |
| April     | 42          | 18        | 14          | 18                   |
| Mei       | 42          | 17        | 14          | 22                   |
| Juni      | 42          | 17        | 10          | 18                   |
| Juli      | 44          | 14        | 5           | 16                   |
| Agustus   | 44          | 17        | 16          | 23                   |
| September | 44          | 11        | 16          | 21                   |
| Oktober   | 44          | 14        | 17          | 21                   |

Sumber : Data Sekunder, 2023 (diolah)

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah, guru di SMK "X" menyusun modul pembelajaran, namun belum melaksanakan pembelajaran di kelas sesuai dengan modul pembelajaran yang telah disusunnya. Guru kurang semangat dalam mengikuti pelatihan, kurangnya inovasi guru dalam metode pembelajaran. Melihat permasalahan motivasi kerja guru di SMK "X", maka perlu dicari faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru menurut Luthans (2012:160) adalah karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Sifat dari tugas pekerjaan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Demikian pula lingkungan kerja yaitu faktor-faktor yang ada dalam lingkungan kerja.

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:355) merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh para warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014:79) merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya.

Faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian Heryanto *et al.* (2017) adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasi menurut Savitri dan Komalasari (2021) merupakan cara pandang karyawan terhadap bagaimana organisasi

menghargai mereka dan peduli mengenai kesejahteraan mereka. Dengan terpenuhinya kesejahteraan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Dukungan organisasi menunjukkan perlakuan yang baik terhadap organisasi dengan menciptakan kewajiban umum berdasarkan timbal balik karyawan peduli terhadap organisasi dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik.

Menurut Putri *et al.* (2014) suatu organisasi apapun bentuknya sangat memerlukan adanya komitmen yang tinggi dari seluruh anggotanya sehingga tujuan-tujuan organisasi dan individu dapat tercapai. Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:47) merupakan tingkat seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya dalam rangka mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Demikian pula menurut Luthans (2012:249) merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan pada organisasi dalam proses keberlanjutannya untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru di SMK "X"?, (2) Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru di SMK "X" ?, (3) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja guru di SMK "X" ?

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja guru di SMK "X". (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja guru di SMK "X". (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja guru di SMK "X".

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:93) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, memiliki dorongan yang kuat yang menggerakkan guru tersebut untuk senantiasa bekerja dengan baik sehingga mencapai hasil yang baik. Menurut Uno (2016:73) motivasi kerja guru terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Motivasi eksternal meliputi selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Sutrisno (2011:2) merupakan sistem nilai, keyakinan, dan asumsi, atau norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Robbins dan Judge (2015:355) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Hadiwijaya dan Hanafi (2013) budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan keberagaman sifat, karakter, bakat, dan kemampuan yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi identitas organisasi. Ciri dan kualitas budaya di dalam organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2014:83) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas

perusahaan. Menurut Setiawati (2019) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma dan sistem yang dianut atau dipegang oleh anggota organisasi sebagai perekat satu sama lain.

### Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:47) adalah tingkat para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Demikian pula kesejahteraan karyawan juga akan menjadi dasar untuk mengukur seberapa besar perhatian organisasi pada karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Bentuk dukungan organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014) bersifat material dan sosial. Bentuk dukungan organisasi yang bersifat material seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya. Sedangkan bentuk dukungan organisasi yang bersifat sosial, seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, dan pengembangan diri.

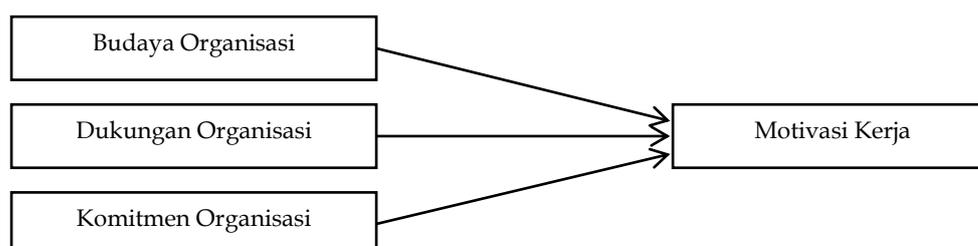
### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:47) adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi. Komitmen organisasi menurut Luthans (2012:224) adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) komitmen adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

### Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian Setiawati (2019) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Namun penelitian Widodo (2017) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kedua, penelitian dan Riantoko *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, namun penelitian Angela (2021) menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasi terbukti berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Ketiga, penelitian Fatikasari *et al.* (2020) menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Namun Ardiansyah dan Kunhadi (2022) menunjukkan hasil tidak ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi kerja.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Budaya organisasi menurut Muis *et al.* 2018 memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Peran budaya organisasi sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya lingkungan organisasi. Budaya organisasi yang baik menurut Firanti *et al.* (2021) akan memengaruhi suasana dalam organisasi sehingga menimbulkan motivasi kerja anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik menurut Azzuhri dan Permanasari (2019) menimbulkan motivasi yang baik juga dalam bekerja. Budaya organisasi berkaitan dengan suasana dalam organisasi dan dapat membuat lingkungan kerja organisasi menjadi lebih nyaman sehingga hal itu dapat menimbulkan hubungan yang baik pula dengan anggota organisasi yang lain. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati (2019), mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

**H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.**

### **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan menurut Supriadi *et al.* (2021) mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaannya. Menurut Onyeka dan Onuoha (2021) ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi tentu akan memberikan kontribusi aktif untuk terus berusaha memenuhi tujuan sebuah organisasi. Dukungan organisasi memengaruhi perilaku karyawan, dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan organisasi juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antara pekerja di dalam lingkungan kerja (Heryanto *et al.*, 2017: 11). Dengan tingginya dukungan yang diberikan oleh atasan menurut (Siswanti dan Pratiwi, 2020) mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal agar dapat mencapai target yang diharapkan. Dukungan atasan yang diberikan dapat berupa apresiasi secara lisan dan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan. Dukungan organisasi menurut Riantoko *et al.* (2017) dapat memicu semangat dan gairah dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan aktifitas kerja mereka sehari-hari. Sikap organisasi terhadap ide-ide seseorang dapat memotivasi mereka untuk melontarkan ide-ide baru, semangat membangun dan mewujudkan cita-cita organisasi serta ikut terlibat dalam perencanaan organisasi. Hasil penelitian terdahulu menurut Riantoko *et al.* (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja**

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Komitmen organisasi menurut Farida *et al.* (2016) merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi, sehingga akan berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hadiwijaya dan Hanafi (2013) perusahaan terdiri dari individu-individu yang terorganisir dalam kelompok-kelompok fungsional untuk mencapai suatu tujuan elativ. Untuk mencapai tujuan elativ itu, maka komitmen dari para anggota organisasi terhadap nilai-nilai dan kepercayaan merupakan elati penting dalam keberhasilan perusahaan. Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2015:47) merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu yang memengaruhi keterlibatan individu dalam bagian organisasi, yang dicirikan

oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Individu ketika memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi menurut Rahman *et al.* (2015) dan cenderung akan tetap tinggal di organisasinya dan memberikan yang terbaik dalam mendukung organisasi mereka dan bekerja keras untuk keberhasilan dan kemakmurannya. Menurut Fatikasari *et al.* (2020) komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar dalam mencapai motivasi kerja. Karena komitmen dalam organisasi diperlukan sebagai suatu hal yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi diharapkan mampu menunjukkan kualitas kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan menunjukkan kemauan kerja keras dalam mencapai tujuan organisasi, dimana komitmen organisasi sebagai dasar keinginan yang kuat karyawan dalam bekerja maupun mempertahankan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatikasari *et al.* (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

**H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melakukan survey dengan menyebarkan kuesioner terhadap guru di SMK "X". Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:11) digunakan untuk meneliti populasi tertentu, pengumpulan data-data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif, dengan memiliki tujuan untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi menurut Sugiyono (2018:119) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas atau kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan total dari subjek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dari SMK "X" yang berjumlah 44 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti Sugiyono (2018:120). Sampel yang akan digunakan untuk penelitian kali ini adalah guru sebanyak 44 orang pada SMK "X". Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota guru dianggap sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah dari guru SMK "X" relatif sedikit. Penelitian dilakukan dengan cara mengisi kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan yang akan diisi dan dijawab oleh responden itu sendiri.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah survei dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Kuesioner terdiri dari pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti. Semua variabel diukur dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2018:136) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan juga persepsi seseorang. Setiap pilihan jawaban akan diberi skor, dari total skor itulah peneliti dapat mengetahui penilaian responden dalam menyikapi setiap pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan.

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel Penelitian

Variabel menurut Sugiyono (2018:63) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen atau bebas (X) dan variabel dependen atau terikat (Y). Menurut Sugiyono (2018:64) variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi, variabel penyebab atas perubahan serta munculnya variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah budaya organisasi, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) menurut Sugiyono (2018:64) merupakan variabel yang dipengaruhi, variabel yang menjadi akibat dari adanya variabel independen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah motivasi kerja.

### Definisi Operasional Variabel

#### Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Pada penelitian ini budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh para guru SMK "X" yang membedakan SMK "X" tersebut dengan sekolah yang lain. Variabel budaya organisasi diukur menggunakan 7 indikator Robbins dan Judge (2015:355)), yaitu: (1) inovasi dan mengambil resiko, (2) perhatian kepada detail, (3) orientasi hasil, (4) orientasi manusia, (5) orientasi tim, (6) agresifitas, dan (7) stabilitas.

#### Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi merupakan persepsi dari guru atas dukungan atau kepedulian dari organisasi saat bekerja. Pada penelitian ini dukungan organisasi merupakan persepsi dari guru atas dukungan atau kepedulian dari SMK "X" organisasi saat bekerja. Variabel dukungan organisasi diukur menggunakan 3 indikator menurut Rhoades dan Eisenberg dalam Kadir (2022), yaitu : (1) kebanggaan organisasi atas keberhasilan guru, (2) perhatian organisasi pada keluhan guru, dan (3) pemberian teguran dari pimpinan kepada guru.

#### Komitmen Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) komitmen adalah tingkatan di mana seseorang mengenal perusahaan dan tujuan-tujuannya. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Pada penelitian ini komitmen organisasi adalah tingkatan di mana guru mengenal SMK "X" dan tujuan-tujuannya. Guru yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan SMK "X" dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di SMK "X". Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan 3 indikator menurut Meyer dan Allen dalam Paskauli (2019) yaitu: (1) *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada organisasi karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya. (2) *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya. (3) *Normative commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada organisasi tanpa adanya tekanan dari pihak lain. Meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum yang berlaku.

## Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru menurut Darmawan (2016:3) sebagai pendorong dan penggerak dalam kerja guru sehingga guru bersedia untuk bertindak untuk memenuhi beragam kebutuhannya untuk meraih kepuasaannya. Pada penelitian ini motivasi kerja guru adalah pendorong dan penggerak dalam kerja guru di SMK "X" sehingga guru bersedia untuk bertindak untuk memenuhi beragam kebutuhannya untuk meraih kepuasaannya. Variabel motivasi kerja guru diukur menggunakan 3 indikator menurut McClelland dalam Winasti (2016) yaitu: (1) *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi) yang mendorong seorang guru untuk bekerja demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. (2) *Need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) yang akan menjadi daya penggerak seorang guru dalam bekerja demi mendapatkan penerimaan oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, serta mendapatkan penghormatan, mendapatkan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta. (3) *Need of power* (kebutuhan akan kekuasaan) yang menjadi daya penggerak seorang guru demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner dapat dikategorikan valid atau tidak. Kuesioner akan dikategorikan valid jika pernyataan kuesioner mampu menghasilkan sesuatu yang dapat dinilai dan diukur. Uji validitas menggunakan *person correlation*. Dinyatakan valid koefisien korelasi pada tiap indikator variabel yang mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2021:66). Uji validitas akan dilakukan untuk kuesioner motivasi kerja, budaya organisasi, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi.

### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran yang digunakan lebih dari satu kali untuk pengukuran terhadap objek yang sama. Uji realibilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dari hasil pengukuran. Pengujian realibilitas yang akan digunakan adalah dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha* menurut Ghozali (2021:62), yaitu jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  maka dinyatakan reliabel. Uji reliabelitas akan dilakukan untuk kuesioner motivasi kerja, budaya organisasi, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui tingkat normalitas distribusi sebaran data. Penelitian ini akan melakukan uji normalitas dengan menggunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot) serta menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika data dapat menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Kriteria dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal (Ghozali, 2021:198).

### Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan apabila terdapat dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi multikolinearitas. Jika diketahui terdapat gejala multikolinearitas maka model regresi akan menjadi tidak baik karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip sehingga saling mengganggu satu sama lain. Pendeteksian problem tersebut dapat diketahui

dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 ( $<10$ ) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak ada gejala multikolinearitas (Ghozali, 2021:157).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki ketidaksamaan varian dan residual antara pengamatan ke pengamatan lainnya. Dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika varian residual satu ke pengamatan lain berbeda, namun jika tetap maka disebut dengan homoskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen yaitu ZPRED dengan residualnya SPREID. Pada grafik *scatterplot* sumbu Y adalah Y yang terprediksi, sedangkan sumbu X adalah residual. Jika titik-titik yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka berkemungkinan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021:178).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2018:275) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda digunakan untuk meneliti bagaimana keadaan naik atau menurunnya variabel terikat jika variabel bebas terdapat dua atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linear berganda ini dapat dilakukan jika jumlah variabel bebas memenuhi syarat, yaitu satu. Teknik analisis regresi linear berganda yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu melihat pengaruh antar variabel bebas budaya organisasi, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat motivasi kerja.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F atau bisa juga disebut dengan uji koefisien adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh dan layak digunakan terhadap variabel dependen. Pengujian tersebut dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut layak sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Sebaliknya, jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak layak sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2021:218).

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika ( $R^2$ ) mendekati 0, menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah lemah. Jika ( $R^2$ ) mendekati 1, menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel adalah kuat (Ghozali, 2021:218).

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah tiap variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Penelitian ini akan menggunakan uji t sebagai uji hipotesis, untuk mengetahui apakah variabel independen budaya organisasi, dukungan organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen motivasi kerja. Tingkat kesalahan yang digunakan adalah = 0,05 (5%) pada taraf signifikan. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis akan diterima. Secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021:219).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu menghasilkan sesuatu yang dapat dinilai dan diukur. Uji validitas menggunakan *person correlation* dengan berpedoman bahwa apabila nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid. Berikut merupakan tabel hasil uji validitas dari semua variabel yang telah digunakan dalam penelitian, yaitu: Motivasi Kerja (MK), Budaya Organisasi (BO), Dukungan Organisasi (DO) dan Komitmen Organisasi (KO).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel                       | Indikator | Sig.  | Keterangan |
|--------------------------------|-----------|-------|------------|
| Motivasi Kerja<br>(MK)         | MK.1.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | MK.1.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | MK.1.3    | 0,000 | Valid      |
|                                | MK.2.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | MK.2.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | MK.2.3    | 0,000 | Valid      |
|                                | MK.3.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | MK.3.2    | 0,003 | Valid      |
|                                | MK.3.3    | 0,045 | Valid      |
| Budaya<br>Organisasi<br>(BO)   | BO.1.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.1.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.2.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.2.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.3.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.3.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.4.1    | 0,025 | Valid      |
|                                | BO.4.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.5.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.5.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.6.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.6.2    | 0,001 | Valid      |
|                                | BO.7.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | BO.7.2    | 0,000 | Valid      |
| Dukungan<br>Organisasi<br>(DO) | DO.1.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | DO.1.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | DO.2.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | DO.2.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | DO.3.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | DO.3.2    | 0,000 | Valid      |
| Komitmen<br>Organisasi<br>(KO) | KO.1.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | KO.1.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | KO.2.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | KO.2.2    | 0,000 | Valid      |
|                                | KO.3.1    | 0,000 | Valid      |
|                                | KO.3.2    | 0,000 | Valid      |

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Nilai signifikan pada semua butir lebih kecil dari 0,05 (5%) maka semua butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel terikat Motivasi Kerja (MK) dan variabel bebas Budaya Organisasi (BO), Dukungan Organisasi (DO), dan Komitmen Organisasi (KO) dinyatakan valid.

#### Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui seberapa baik hasil pengukuran yang digunakan lebih dari satu kali untuk pengukuran terhadap objek yang sama. Untuk dapat menilai reliabel atau tidaknya suatu alat ukur, peneliti

menggunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dinyatakan reliabel. Berikut tabel hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari 4 variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu : Motivasi Kerja (MK), Budaya Organisasi (BO), Dukungan Organisasi (DO), dan Komitmen Organisasi (KO).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                 | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--------------------------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja (MK)      | 0,742            | Reliabel   |
| Budaya Organisasi (BO)   | 0,756            | Reliabel   |
| Dukungan Organisasi (DO) | 0,775            | Reliabel   |
| Komitmen Organisasi (KO) | 0,775            | Reliabel   |

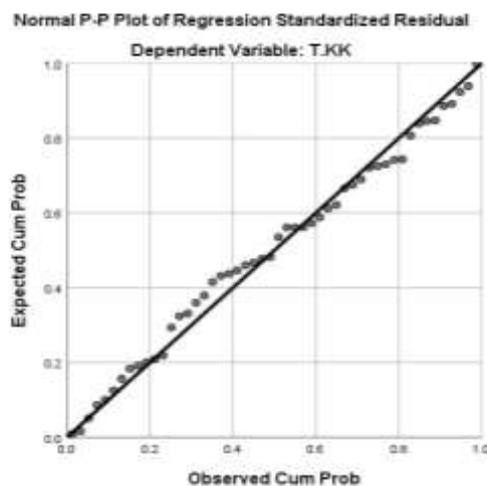
Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Dengan hasil uji reliabilitas pada tabel 3 yang menunjukkan bahwa hasil masing-masing variabel memperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$ . Dengan demikian seluruh pernyataan dari semua variabel tersebut dinyatakan reliabel serta dapat digunakan sebagai alat ukur variabel terikat Motivasi Kerja (MK) dan variabel bebas Budaya Organisasi (BO), Dukungan Organisasi (DO), dan Komitmen Organisasi (KO).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan mempergunakan penyebaran titik-titik pada grafik *Normal Probability Plot* (P-Plot) serta menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Ada dua dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan yaitu : (1) Jika data dapat menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika data jauh dari diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2**

Hasil Grafik *P-Plot*

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Gambar 2 menjelaskan bahwa data berdistribusi normal, karena titik-titik mendekati garis diagonal serta searah dengan garis diagonal, sehingga dapat dijelaskan model regresi tersebut telah memenuhi syarat uji asumsi normalitas.

Kriteria dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada tabel 4 berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

|  |                       | <i>Unstandarized residual</i> |
|--|-----------------------|-------------------------------|
| N                                      |                       | 44                            |
| <i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i> | <i>Mean</i>           | 0,000000                      |
|  | <i>Std. Deviation</i> | 1,12233152                    |
| Most Extreme Differences               | <i>Absolute</i>       | 0,99                          |
|  | <i>Positive</i>       | 0,99                          |
|  | <i>Negative</i>       | -0,058                        |
| <i>Test statistic</i>                  |                       | 0,99                          |
| <i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>           |                       | 0,200                         |

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4 diperoleh nilai signifikansi  $0,200 = 20,0\% \geq 5\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan sebagai prasyarat model uji regresi dan data harus terhindar dari masalah multikolinearitas. Jika diketahui terdapat gejala multikolinearitas maka model regresi akan menjadi tidak baik karena beberapa variabel akan menghasilkan parameter yang mirip sehingga saling mengganggu satu sama lain. Dasar pengambilan keputusan Uji Multikolinieritas dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Apabila nilai *Variance Inflation Factor* < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model        | <i>Collinearity Statistics</i> |            | Keterangan              |
|--------------|--------------------------------|------------|-------------------------|
|              | <i>Tolerance</i>               | <i>VIF</i> |                         |
| 1 (Constant) |                                |            |                         |
| T.BO         | 0,396                          | 2,525      | Bebas Multikolinearitas |
| T.DO         | 0,660                          | 1,516      | Bebas Multikolinearitas |
| T.KO         | 0,495                          | 2,019      | Bebas Multikolinearitas |

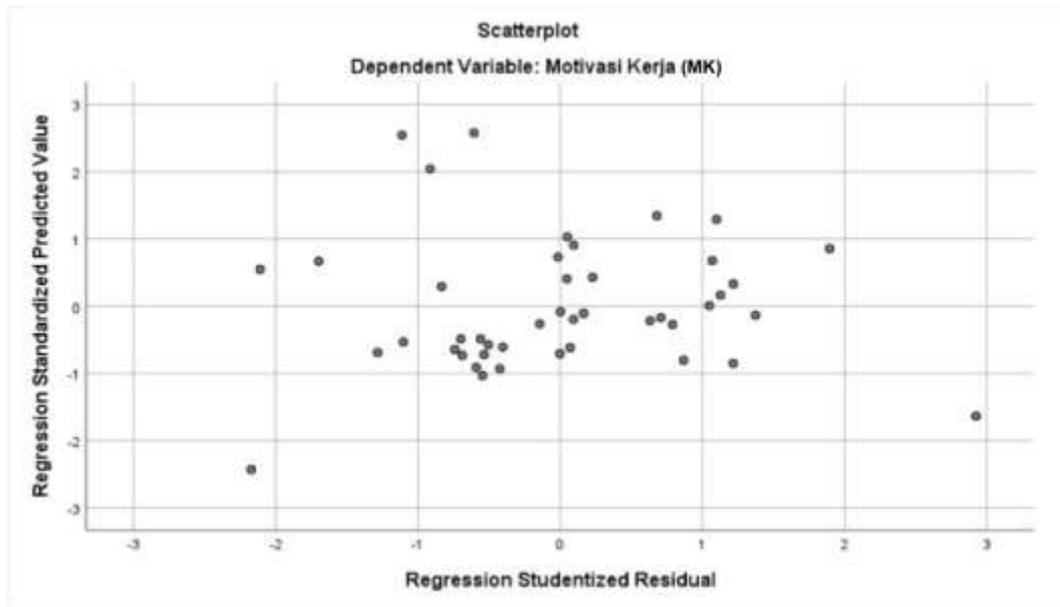
a Dependent Variable : T.MK

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas paada tabel 5 diperoleh nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian variabel Budaya Organisasi (BO), Dukungan Organisasi (DO), dan Komitmen Organisasi (KO) bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Salah satu persyaratan dalam model uji regresi adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas ini akan berakibat pada sebuah keraguan yaitu ketidakakuratan pada suatu hasil analisis regresi yang dilakukan. Tidak terjadi gejala atau masalah heterokedastisitas jika : (1) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0. (2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. (3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dalam penelitian kali ini diperoleh hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 3  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas yang menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola yang teratur, dengan demikian model regresi yang telah digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam sebuah penelitian untuk meneliti bagaimana keadaan naik atau menurunnya variabel terikat jika variabel bebas terdapat dua atau lebih sebagai prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda ini dapat dilakukan jika jumlah variabel bebas memenuhi syarat, yaitu lebih dari satu. Analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini yaitu melihat pengaruh antara variabel bebas (BO), (DO), dan (KO) terhadap variabel terikat yaitu (MK) dengan metode persamaan sebagai berikut :

Tabel 6  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model        | Unstandardized Coefficient |           | Standardized Coefficient | t     | Sig   |
|--------------|----------------------------|-----------|--------------------------|-------|-------|
|              | B                          | Std.Error | Beta                     |       |       |
| 1 (Constant) | 8,400                      | 1,970     |                          | 4,263 | 0,000 |
| T.BO         | 0,275                      | 0,067     | 0,463                    | 4,123 | 0,000 |
| T.DO         | 0,271                      | 0,086     | 0,276                    | 3,170 | 0,003 |
| T.KO         | 0,236                      | 0,078     | 0,303                    | 3,012 | 0,004 |

a. Dependent Variable : T.MK

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Dari hasil data tabel 6 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$MK = 8,400 + 0,275 BO + 0,271 DO + 0,236 KO + e$$

Keterangan :

MK = Motivasi Kerja

BO = Budaya Organisasi

DO = Dukungan Organisasi

- KO = Komitmen Organisasi
- $\alpha$  = Konstanta = 8,400
- $\beta_1$  = Koefisien regresi BO = 0,275
- $\beta_2$  = Koefisien regresi DO = 0,271
- $\beta_3$  = Koefisien regresi KO = 0,236
- E = Standart Error

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut : (1)  $\alpha = 8,400$  artinya apabila Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi sebesar 0, maka Motivasi Kerja sebesar 8,400. (2)  $\beta_1 = 0,275$  artinya bila diasumsikan variabel Budaya Organisasi meningkat 1 variansi. Maka dapat memberikan efek peningkatan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,275 variansi dengan signifikansi 0,000. (3)  $\beta_2 = 0,271$  artinya bila diasumsikan variabel Dukungan Organisasi meningkat 1 variansi. Maka dapat memberikan efek peningkatan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,271 variansi dengan signifikansi 0,003. (4)  $\beta_3 = 0,236$  artinya bila diasumsikan variabel Komitmen Organisasi meningkat 1 variansi. Maka dapat memberikan efek peningkatan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,236 variansi dengan signifikansi 0,004.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

#### Uji F

Uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan Uji F adalah nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi  $< 0,05$  maka semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021:218).

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

|   | Model      | Sum of Squatrs | df | Mean Square | F      | Sig   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 | Regression | 216,812        | 3  | 72,271      | 53,372 | 0,000 |
|   | Residual   | 54,164         | 40 | 1,354       |        |       |
|   | Total      | 270,976        | 43 |             |        |       |

a. *Dependent variable* : T.MK

b. *Predictors* : (constant), T.BO, T.DO, T.KO

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Nilai F tabel pada penelitian ini adalah 2,83. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 7 di atas dapat diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung} 53,372 > 2,83$  ( $F_{tabel}$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan demikian semua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Motivasi Kerja.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (*R Square*) merupakan sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary <sup>b</sup> |       |          |                   |                            |
|----------------------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | 0,894 | 0,800    | 0,785             | 1,164                      |

a. Predictors : (constant), T.BO, T.DO, T.KO

b. Dependent variable : T.MK

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 8 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,800 yang artinya kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas Budaya Organisasi (BO), Dukungan Organisasi (DO), dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat Motivasi Kerja (MK) sebesar 80,0%, sedangkan sisanya 20,0%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis adalah uji yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah tiap variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

| Model        | t     | Sig   | Keterangan         |
|--------------|-------|-------|--------------------|
| 1 (Constant) | 4,263 | 0,000 |                    |
| T.BO         | 4,123 | 0,000 | Hipotesis Diterima |
| T.DO         | 3,170 | 0,003 | Hipotesis Diterima |
| T.KO         | 3,012 | 0,004 | Hipotesis Diterima |

a Dependent Variable : T.MK

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa perhitungan uji t tiga variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (BO), Dukungan Organisasi (DO), serta Komitmen Organisasi (KO) dapat diuraikan sebagai berikut : (1) Pengaruh Budaya Organisasi (BO) terhadap Motivasi Kerja (MK), Variabel Budaya Organisasi (BO) memperoleh nilai signifikansi 0,000. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja. (2) Pengaruh Dukungan Organisasi (DO) terhadap Motivasi Kerja (MK), Variabel Dukungan Organisasi (DO) memperoleh nilai signifikansi 0,003. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi  $0,003 \leq 0,05$  maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel dukungan organisasi terhadap motivasi kerja. (3) Pengaruh Komitmen Organisasi (KO) terhadap Motivasi Kerja (MK), Variabel Komitmen Organisasi (KO) memperoleh nilai signifikansi 0,004. Apabila variabel independen memiliki nilai signifikansi  $0,004 \leq 0,05$  maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Peneliti mendapatkan hasil pada uji hipotesis nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja responden. Semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi motivasi kerja guru SMK "X". Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Motivasi Kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2017) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi SMK "X" untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Peneliti mendapatkan hasil tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi yang memiliki dua mean tertinggi yaitu, SMK "X" mendorong saya untuk teliti dalam bekerja dan SMK "X" mendorong saya untuk selalu bekerja sama dalam tim. Hal ini menunjukkan bahwa SMK "X" mendorong gurunya untuk teliti dalam bekerja dapat meningkatkan budaya organisasi. Demikian pula SMK "X" mendorong gurunya untuk selalu bekerja sama dalam tim dapat meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi pada SMK "X" sudah baik dalam hal mendorong guru untuk teliti dalam bekerja dan selalu bekerja sama dalam tim, hal ini meningkatkan motivasi kerja guru.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Peneliti mendapatkan hasil pada uji hipotesis nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dukungan Organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan Motivasi Kerja responden. Semakin tinggi Dukungan Organisasi semakin tinggi Motivasi Kerja guru SMK "X". Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riantoko *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angela (2021) yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dukungan organisasi merupakan hal yang penting bagi SMK "X" untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Peneliti mendapatkan hasil tanggapan responden terhadap variabel dukungan organisasi yang memiliki dua mean tertinggi yaitu, SMK "X" memberikan hadiah kepada guru yang berhasil dan SMK "X" memberikan perhatian pada keluhan guru tentang pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian hadiah pada guru yang berhasil dapat meningkatkan dukungan organisasi demikian pula memberikan pada keluhan guru tentang pekerjaan dapat meningkatkan dukungan organisasi. Dukungan organisasi pada SMK "X" sudah baik dalam hal memberikan hadiah kepada guru yang berhasil dan memberikan perhatian pada keluhan guru tentang pekerjaan, hal ini meningkatkan motivasi kerja guru.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Peneliti mendapatkan hasil pada uji hipotesis nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Komitmen Organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan Motivasi Kerja responden. Semakin tinggi Komitmen Organisasi semakin tinggi Motivasi Kerja guru SMK "X". Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatikasari *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ardiansyah dan Kunhadi (2022) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi SMK "X" untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Peneliti mendapatkan hasil tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi yang memiliki dua mean tertinggi yaitu, saya memiliki ikatan yang kuat dengan SMK "X" dan saya berpikir bahwa saya merasa bertanggung jawab untuk ikut menyelesaikan masalah pada SMK "X". Hal ini menunjukkan bahwa ikatan emosional yang kuat dengan SMK "X" dapat meningkatkan komitmen organisasi. Demikian pula guru yang berpikir bahwa merasa bertanggung jawab untuk ikut menyelesaikan masalah pada SMK "X" dapat meningkatkan komitmen organisasi. Guru SMK "X" memiliki komitmen organisasi yang

baik dalam hal guru memiliki ikatan emosional yang kuat dengan SMK "X" dan guru merasa bertanggungjawab untuk ikut menyelesaikan masalah pada SMK "X", hal ini meningkatkan motivasi kerja guru. Namun SMK "X" hendaknya perlu meningkatkan komitmen organisasi yaitu guru mempertimbangkan bahwa akan ada konsekuensi negatif berkaitan dengan sulitnya alternatif pekerjaan yang tersedia jika saya keluar dari SMK "X" dan guru merasa bahwa hidup saya akan terganggu jika memutuskan untuk berhenti bekerja dari SMK "X", supaya motivasi guru meningkat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dijabarkan di atas terkait dengan pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja guru SMK "X" dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK "X". Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan meningkatkan Motivasi Kerja guru. (2) Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK "X". Hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi yang baik akan meningkatkan Motivasi Kerja guru. (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMK "X". Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi yang baik akan meningkatkan Motivasi Kerja guru.

### **Keterbatasan**

Pada penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih ada keterbatasan saat melaksanakan dan menyusun hasil penelitian, yaitu antara lain: (1) Kurangnya pemahaman responden untuk memahami pernyataan pada kuesioner dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner sehingga terdapat kemungkinan hasil yang diperoleh di luar prediksi peneliti. (2) Penelitian menggunakan kuesioner yang mengakibatkan responden tidak dapat memberikan pendapat rinci yang dialami responden pada saat bekerja dan hanya memberi respon terkait hal-hal yang ditanyakan saja.

### **Saran**

Adapun beberapa saran peneliti setelah melaksanakan serta menyusun penelitian ini sebagai berikut : (1) Diharapkan untuk SMK "X" meningkatkan budaya organisasi dalam hal menciptakan kebijakan yang cenderung menguntungkan guru dan menciptakan persaingan yang sehat dalam lingkungan pekerjaannya. (2) Diharapkan untuk SMK "X" meningkatkan dukungan organisasi dalam hal memberikan pujian kepada guru yang berhasil, menegur guru yang tidak tertib, dan memberikan peringatan kepada guru terkait dengan hal-hal yang tidak sesuai dengan pekerjaan. (3) Diharapkan untuk SMK "X" meningkatkan komitmen organisasi dengan meningkatkan keinginan guru untuk tetap bekerja pada SMK "X" karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terikat dengan pekerjaannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Angela, Y. D. 2021. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kejelasan Tugas Serta Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Profesional Kerja Perawat Di RSUD Jaraga Sasameh Buntok. *Jurnal Kindai* 17(1): 100-119.
- Ardiansyah, S. dan D. Kunhadi. 2022. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Mastrada Surya. *Jurnal Teknik Industri dan Kimia* 5 (1).

- Azzuhri, F. M. dan K. I. Permanasari. 2019. Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis* 24(2): 93-103.
- Darmawan, 2016. Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia* 2(3): 97-106.
- Farida, S. I., M. Iqbal, dan A. Kurniasih. 2021. Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja, *Jurnal Kependidikan* 46 (1): 121-134.
- Fatikasari, S., C. D. S. Indrawati, dan T. Murwaningsih. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pengadilan Negeri Wonogori, *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret Surakarta* 4(3).
- Firanti, D.A., I. Sulistiani, dan M. P. Sary. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Universitas Negeri Jakarta* 14(2): 15-25.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadiwijaya, H. dan A. Hanafi. 2013 Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra International, Tbk-Honda Sales Operation Kanwil Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* 10(2): 66-81.
- Heryanto, D. H., S. S. Riadi, dan Robiansyah. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Jurnal Manajemen* 9(1): 8-13.
- Kadir, D. K. 2022. Pengaruh Dukungan Organisasional Pada Kreativitas Karyawan UMKM Food dan Beverages Melalui Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi*. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Kreitner, R. dan A. Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Luthans. F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jilid 1 dan 2. Terjemahan. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya Aditama. Bandung.
- Muis, M. R., J. Jufrizen, dan M. Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah* 1(1): 9-25.
- Onyeka, O. P., dan B. C. Onuoha. 2021. Organizational Support Practices And Employee Engagement Of The Oil And Gas Sector In Nigeria. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies (EBMS)* 8(10), 21-34.
- Paskauli, T. A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Divisi Produksi PT Kievit Indonesia. *Skripsi*. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Pratiwi. K. R. S dan I. G. A. M. Dewi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen* 9(8): 3040-3061.
- Putri, W. S. I., K. Rahardjo, dan M. Djudi. 2014. Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis* 10(1): 215-239.
- Rahman, A., N. Shahzad, N., K. Mustafa, M. F. Khan, dan F. Qurashi. 2015. Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment. *International Journal of Economics and Financial* 6(3): 188-196.
- Riantoko, R., I. G. A. Sudibya, dan D. K. Sintaasih. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja anggota Polsek Kuta Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3(3): 1145-1176.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- Savitri, N. K., dan Y. Komalasari. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 16(2): 14-33.
- Setiawati, Y. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. *Skripsi*. Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Siswanti, Y. dan K. W. Pratiwi. 2020. Analisis Dukungan Organisasional Persepsian Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 9(3): 286-304.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.
- Supriadi, D., A. Satrya, dan R. Y. Priyati.. 2021. Employee Engagement : Determinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai DITJEN Perbendaharaan Di Masa Pandemi Covid-19. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik* 6(4), 329-344.
- Sutrisno. E. 2011. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Uno, H. B. 2016 *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo, D. S., 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi* 13(2): 896-908.
- Winasti, E. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Keunggulan Kompetitif Sekolah Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen Petra Surabaya. *Tesis*. Universitas Kristen Petra. Surabaya.