



## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SEKECAMATAN SEKUPANG BATAM**

**Noviyani<sup>1\*</sup>, Elli Widia<sup>2</sup>, Sri Tatminingsih<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia.

\*Email korespondensi: [noviyaniyani83@gmail.com](mailto:noviyaniyani83@gmail.com)

Diterima Februari 2022; Disetujui Februari 2022; Dipublikasi 31 Juli 2022

**Abstract:** *This study aims to determine the interest between the independent variable and the dependent variable. The population in this study amounted to 395. The sample used was 189 respondents and used a non-probability sampling method. The research was conducted at a public elementary school in Sekupang District. The data collection tool uses a questionnaire with the acquisition value using a Likert scale. The results of the partial study are organizational culture variables that affect teacher work motivation. Organizational commitment variable has an effect on teacher work motivation. The leadership style variable has an effect on teacher work motivation. For the simultaneous test results, organizational culture, organizational commitment and leadership style have an influence on teacher work motivation. The coefficient of determination of 0.455 indicates that 45.5% of teachers' work motivation is influenced simultaneously by variables of organizational culture, organizational commitment, and leadership style.*

**Keywords:** *organizational culture, organizational commitment, leadership style, and work motivation*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ketertarikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi pada penelitian ini berjumlah 395. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 189 responden dan menggunakan metode non probability sampling. Penelitian dilakukan pada sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Sekupang. Alat pengumpul data menggunakan kuesioner dengan perolehan nilai menggunakan skala Likert. Hasil penelitian secara parsial yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Untuk hasil uji secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Koefisien determinasi sebesar 0,455 menunjukkan bahwa 45,5% motivasi kerja guru dipengaruhi secara simultan oleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan.

**Kata kunci :** *budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja*

Keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada unsur manusianya, karena seluruh tahapan fungsi manajemen pasti melibatkan manusia sebagai

pelakunya, begitu juga dalam pencapaian manajemen pendidikan. Guru adalah sosok penting dalam pendidikan, karena mereka secara langsung

berupaya membina dan mengembangkan kompetensi siswa untuk menjadi manusia yang pintar, terampil dan memiliki moral yang tinggi.

Sekitar 25 juta anak sekolah dasar di Indonesia kini belajar di bawah ancaman pandemi Covid-19 (Project, 2020). Di berbagai negara, cara menghindari virus Corona yang mudah menular, menteri pendidikan dan kebudayaan menerbitkan surat edaran bertanggal 24 Maret 2020 yang mengatur pelaksanaan pendidikan pada masa darurat penyebaran coronavirus). Kebijakan “Belajar dari Rumah” ini tepat untuk mencegah penyebaran Covid-19 di lingkungan sekolah (Theconversation, 2020). Dari itu pemerintah mencoba untuk merubah sistem metode belajar dari tatap muka menjadi daring. Menurut penelitian (Tatminingsih, 2020) pada mahasiswa Program Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PGPAUD) Universitas Terbuka Indonesia yang mengikuti perkuliahan secara online pada tahun 2018. Contoh peragaan latihan dalam pembelajaran berbasis internet memiliki kemiripan dengan rancangan pembelajaran langsung. pembelajaran unjuk kuliah dilakukan melalui suatu siklus yang terdiri dari persiapan, pelaksanaan, penilaian dan refleksi yang diselesaikan oleh mahasiswa yang sebenarnya. Setiap mahasiswa juga dapat menilai pelatihan mereka melalui penilaian dari siswa yang berbeda dan rekan mereka secara online.

Pemerintah dalam hal ini sebagai motor penggerak pendidikan nasional adalah pihak yang bertanggungjawab dalam proses pendidikan secara langsung, karena negara ataupun pemerintah mempunyai peranan agar sistem pendidikan di

semua sekolah atau lembaga pendidikan sukses terlaksana. Pengajar dalam hal ini guru harus menjadi profesional dalam bidang pendidikan mempunyai tugas yang vital dalam mengarahkan siswanya untuk mencapai tujuan pembelajaran..

Kepatuhan terhadap organisasi akan mempermudah pelaksanaan program dan kebijakan sekolah. Menurut kode etik guru Indonesia yang terletak di dalam pasal 6 poin 4 yang menyatakan bahwa hubungan pengajar dengan sekolah di mana guru memelihara dan meningkatkan kinerja, prestasi, dan reputasi sekolah (Nurzaman et al., 2020). Pengajar akan memiliki tanggungjawab kerja yang tinggi apabila didukung oleh motivasi kerja maka pengajar merasa senang bekerja, siap menumbuhkan daya cipta dalam menyelesaikan kewajibannya dengan penuh kesadaran akan harapan orang lain.

#### **KAJIAN PUSTAKA**

Motivasi adalah faktor pendukung tujuan dari organisasi. Seperti yang dikatakan (Sutrisno, 2011), motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali dimaknai sebagai faktor penggerak dari perilaku individu. Menjadi pengajar tanpa motivasi kerja akan terasa lelah karena tidak ada komponen pendorong. Pengajar yang memiliki motivasi akan memiliki energi untuk bekerja, siap bekerja keras dengan memberikan kapasitas, dan kemampuan untuk mengakui tujuan instruktif. Motivasi memberikan sebuah potensi yang kuat pada setiap individu, dimana individu tersebut kembangkan sendiri dan mampu mempengaruhi konsekuensi kerjanya secara baik atau sebaliknya.

---

Hasil dari survei sebanyak 1.700 siswa SD hingga SMA di 20 provinsi yang memiliki banyak sekali perbedaan dari latar belakang ekonomi menunjukkan bahwa:

**Tabel 1. Kendala Dalam Pembelajaran PJJ di Masa Pandemi**

Keterangan	Persentase
Tidak Berinteraksi	79,9%
Pengumpulan Tugas	77,8%
Biaya Kuota	42,2%

Sumber: (Dwiastono, 2020)

Dari tabel di atas dapat dilihat sebesar 79,9% siswa tidak melakukan interaksi dengan guru selama PJJ berlangsung. Untuk selebihnya ada terjadi interaksi ketika pemberian tugas dan pengumpulan tugas. Terkait kendala yang dihadapi siswa sejak PJJ dimulai, 77,8% siswa merasa kesulitan dengan tugas yang telah diberikan, sedangkan 42,2% di antaranya kesulitan dalam biaya kuota internet yang digunakan dalam menyelesaikan tugas (Dwiastono, 2020). Jika dilihat dari ada 77,8% siswa yang merasa kewalahan dengan tugas yang diberikan guru, artinya guru hanya memberikan tugas dan tugas saja dalam pembelajaran di masa pandemik ini, alhasil murid merasa terbebani dan jenuh, guru tidak termotivasi untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran hanya mengandalkan tugas saja.

Fakta dilapangan adalah motivasi guru mengalami naik turun, apa lagi dimasa pandemik ini, dapat dilihat dari guru memberikan tugas kepada siswanya tidak lagi selektif artinya tugas yang diberikan mudah dan ada juga tidak mengarah pembelajaran sesuai kurikulum. Ada juga hanya memberikan tugas dan tugas tanpa memberikan penilaian hasil dari tugas tersebut, Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.... (Noviyani, Widia, & Tatminingsih, 2022)

sehingga siswa beranggapan cukup dengan mengirim tugas semua pembelajaran akan selesai. Dibutuhkan keprofesionalan dari guru, karena guru adalah memegang pemegang kuasa penuh terhadap semua peserta didik yang mengikuti pembelajaran. Dengan tidak adanya motivasi dari individu yang tangguh, mendidik bisa menjadi masalah dan dalam hal apa pun dapat memunculkan hal-hal yang buruk dalam diri pengajar.

Keberhasilan suatu sekolah tidak lepas dari keahlian pelopor dalam memimpin bawahannya mengingat fakta bahwa ia adalah dorongan utama bagi orang-orang seperti instrumen, aset moneter dan materi. Jadi dalam menggerakkan atau menginspirasi bawahannya, hanya seorang pelopor atau pemimpin yang harus secara konsisten berusaha agar bawahannya mau dan efektif bekerja dengan energi dan kesungguhan tanpa ada perasaan terpaksa untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dibutuhkan gaya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memberi energi pada kapasitas bawahan untuk bekerja dengan sukses. Gaya kepemimpinan yang layak diperlukan untuk meningkatkan kinerja setiap pekerja agar tercapainya visi misi bersama.

Feneomena dalam penelitian ini yang setelah dilakukan observasi langsung pada Sekolah Dasar Negeri terletak di Kecamatan Sekupang Batam. Ada 13 Sekolah Dasar Negeri yang ada di kecamatan Sekupang, peneliti hanya meneliti beberapa pada sekolah negeri dikarenakan melihat ada perbedaan sistem pada sekolah negeri disaat pembelajaran di masa pandemik.

Hasil observasi dari pengawas sekolah memberikan contoh data beberapa SD di

Kecamatan Sekupang seperti tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Data Pengawasan Hasil Kegiatan Guru**

No	Peristiwa	Persentase
1	RPP yang diperiksa pengawas adalah RPP yang copas dari internet tanpa modifikasi	60%
2	Guru masih banyak mengajar tidak sesuai dengan RPP	75%
3	Guru masih banyak mengajar menggunakan cara tradisional	75%
4	Guru memberikan materi dengan menggunakan video dari youtube saja	80%
5	Guru tidak disiplin waktu	60%

sumber: data observasi dilapangan (2021)

Dari hasil survei di 5 sekolah dasar dengan total pengajar sebanyak 136 orang di daerah Kecamatan Sekupang ternyata masih sangat rendahnya motivasi kerja guru dalam melakukan tugas pembelajaran. Hakikatnya guru membuat program rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dari informasi yang di dapat bahwasanya RPP yang dibuat hasil copi paste melalui internet atau dari guru lainnya. RPP yang sudah disesuaikan dengan proses belajar mengajar akan tidak sesuai dengan yang telah disusun dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Dimasa pandemik ini guru masih memberikan materi video yang diambil dari youtube. Keadaan ini yang menjadikan rendahnya motivasi kerja guru dan masih belum efektif dan efisien sikap kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Motivasi guru menurun dalam menyelesaikan tugasnya sebagai tenaga pengajar, targetnya hanya menyelesaikan kurikulum, para siswa hanya diberikan tugas dan tugas saja, ini berbeda sekali dengan sistem pembelajaran seperti biasanya (*of line*). Kemudian pengawasan seorang kepala sekolah yang mengatur sistem pengajaran, pimpinan sekolah harus bisa bekerjasama serta

mengatur kembali jadwal sehingga tidak terlalu besarnya beban siswa dalam mengerjakan tugas. Sebagai kepala sekolah yang menjadi pemimpin di sekolah wajib mempunyai trik yang jitu agar arahan dan semangat yang diberikan kepada guru sehingga guru dengan mudah menjalankan fungsi dan perannya, ketiga terkait budaya organisasi atau iklim kerja guru mengajar tidak menggunakan RPP, atau menggunakan RPP hanya untuk sebagai persyaratan administrasi.

Ini bisa dimengerti perubahan metode pengajaran yang tidak diprediksi sebelumnya sehingga memaksa para guru-guru untuk merubah metode pengajaran dengan sangat cepat dari tatap muka berubah menjadi online. Terakhir terkait alat penunjang pembelajaran berupa laptop, hp, komputer, dan paket internet baik itu guru maupun murid, alat penunjang tersebut berhubungan dengan motivasi baik guru atau pun siswa dalam proses pembelajaran. Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Sekupang Batam”

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Dalam penelitian survei, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan kepada beberapa orang (responden) terkait keyakinan, pendapat, jenis dari suatu objek saat ini atau yang telah berlalu. Desain penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian dasar. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada

sekolah SDN di Kecamatan Sekupang Batam dengan jumlah 395 tenaga kependidikan yang terdiri dari 13 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sekupang.

Teknik sampling menggunakan *non probability sampling* dimana populasi yang dipilih menjadi sampel tidak diberikan kesempatan yang sama dalam seluruh elemen komponen populasi yang dipilih menjadi sample karena pada penelitian ini peneliti memilih sekolah dasar negeri saja untuk diteliti. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/ kuesioner yang dibuat oleh peneliti dan wawancara guru guru yang berada di sekolah Kecamatan Sekupang Batam secara langsung. Angket/kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan/ pernyataan yang diajukan pada responden yang digunakan untuk mengetahui score budaya organisasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Selain angket/kuesioner, untuk memperkuat data yang diperoleh dari angket/kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara dari beberapa guru-guru di sekolah Kecamatan Sekupang Batam dengan mengajukan beberapa pertanyaan dengan menggunakan pedoman wawancara.

Jumlah Variabel pernyataan dalam instrumen/kuesioner adalah 41 butir yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), 12 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ), 10 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ), dan 9 pernyataan untuk variabel motivasi ( $Y$ ).

Hasil uji validitas instrumen yang menunjukkan bahwa semua item adalah valid karena nilai *Corrected item-total correlation* pada semua item  $> 0,1428$ . Hasil uji validitas instrumen

variabel budaya organisasi yang menunjukkan bahwa semua item adalah valid karena nilai *Corrected item-total correlation* pada semua item  $> 0,1428$ . Hasil uji validitas instrumen variabel komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa item no.10 tidak valid karena nilai *Corrected item-total correlation*  $< 0,1428$  sehingga item no. 10 dikeluarkan dari instrumen penelitian. Dan hasil uji validitas instrumen pada variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa semua item adalah valid karena nilai *Corrected item-total correlation* pada semua item  $> 0,1428$ . Hasil uji validitas instrumen pada variabel motivasi kerja yang menunjukkan bahwa semua item adalah valid karena nilai *Corrected item-total correlation* pada semua item  $> 0,1428$ . Hasil uji reliabilitas instrumen setiap variabel yang menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang sangat tinggi karena mempunyai nilai alpha Cronbach  $> 0,6$ . Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan wawancara. Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi berganda (*multiple regression analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Ringkasan Hasil Uji Prasyarat

Berdasarkan tabel 3 diperoleh informasi bahwa uji prasyarat analisis data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas, varian data homogen (tidak ada heteroskedastisitas), dan tidak ada autokorelasi, sehingga uji statistik inferensial bisa menggunakan statistik parametrik dengan regresi linear ganda.

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Prasyarat**

Pengujian Prasyarat	Kriteria	Keterangan
Uji Normalitas K-S	$P > 0,05$	Data normal
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	$P > 0,05$	Tidak ada heteroskedastisitas
Uji Multikolinieritas	Tolerance $> 0,1$ dan VIF $< 10$	Tidak ada gejala multikolinieritas
Uji Autokorelasi	dL $< 4 - du < DW$	Tidak ada autokorelasi

### Hasil Uji statistik F

Dasar utama Uji statistik F biasanya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Uji Statistik F ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1 Regression	2922.463	3	974.154	140.934
Residual	352.519	51	6.912	
Total	3274.982	54		

a. Predictors: (Constant), KI, MK, BO

b. Dependent Variable: K

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai uji F sebesar 140,934 dengan probabilitas 0,00. Nilai Fhitung 140,934 ini lebih dari Ftabel 3,04 dan probabilitasnya lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi (budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

### Hasil Uji Parsial (t-test)

#### Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja

Pengujian Hipotesis Penelitian Ini Dilakukan

Dengan cara regresi ganda yang meliputi *goodness of fit* dari uji simultan, uji parsial, dan uji koefisien determinasi. Hasil masing-masing pengujian statistic dipaparkan sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.491	2.797		2.321	.021
X1	.125	.063	.111	1.988	.048
X2	.357	.069	.421	5.212	.000
X3	.204	.061	.265	3.337	.001

Tabel 5 memperlihatkan hasil uji parsial (t) yang menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi adalah 1,98 dengan nilai probabilitas  $0,048 < 0,05$  yang membuktikan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis Sig. penelitian pertama diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru.

#### Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi

Tabel 3 menunjukkan nilai t hitung komitmen organisasi adalah 5,212 dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  yang membuktikan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis penelitian kedua diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

#### Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 3,337 dengan nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$  yang membuktikan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis penelitian ketiga diterima. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Berikut adalah ringkasan hasil uji hipotesis pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja:

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Hipotesis	Hasil Uji	Keputusan
Budaya organisasi	positif signifikan	Positif signifikan	Hipotesis penelitian Diterima
Komitmen Organisasi	Positif Signifikan	Positif signifikan	Hipotesis penelitian Diterima
Gaya Kepemimpinan	Positif Signifikan	Positif signifikan	Hipotesis penelitian Diterima
Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan	Positif Signifikan	Positif signifikan	Hipotesis Penelitian Diterima

Hasil Uji Koefisien Determinasi dipaparkan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 <sup>a</sup>	.455	.447	2.680

Tabel 7 memperlihatkan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa nilai Adjusted R square 0,886 yang menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat adalah 0,447 x 100% atau sebesar 44,7%. Artinya bahwa variansi variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel motivasi sebesar 44,7% dan sisanya 55,3% adalah pengaruh variabel lain di luar penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama

diperoleh informasi bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,0$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan motivasi kerja guru. Peran budaya adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dan memberikan pemahaman yang sama kepada tenaga kependidikan.

Hasil dari penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kamaludin, 2017) bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi inspirasi kerja instruktur. Seperti eksplorasi oleh (Anam et al., 2016), kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja guru. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Ini diperkuat oleh (Mujlyasa, 2011), menyebutkan bahwa iklim dan budaya sekolah yang kondusif ditandai dengan terciptanya lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung secara efektif.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh informasi bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi yang dibuktikan dengan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Ini artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan diikuti pula

dengan peningkatan motivasi.

Dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi motivasi kerja guru. Menurut Meyer *et al* (Ningsih, 2019). Kewajiban pengajar kepada organisasi sebagai suatu kondisi yang dialami oleh pengajar yang berdampak pada perilaku positif yang kuat terhadap sekolah. Tanggungjawab atau komitmen organisasi dapat diperluas ketika organisasi dapat memenuhi asumsi individunya dengan baik yang pada akhirnya akan mendorong pada peningkatan kinerja karena mempengaruhi minat dan bakat serta motivasi kerja di mana pengajar merasa bekerja dengan nyaman.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi yang dibuktikan dengan nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi. Ini artinya bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan diikuti pula dengan peningkatan motivasi.

Hasil penelitian ini disebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Dapat dipahami bahwa bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam hal memotivasi guru sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja guru, sehingga kepala sekolah harus memiliki kemampuan memimpin yang baik. Menurut Thoha (1995:137), "hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja sangat erat, dimana gaya kepemimpinan mempengaruhi

motivasi kerja.

Pendapat ahli yang dikemukakan oleh Davis (2011), bahwa kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda, mesti memiliki tautan dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia, dan kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuantujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dan motivasi memiliki ikatan atau hubungan yang kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha (2016), gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil pada penelitian Syaiyid *et al.*, (2013), bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien determinasi sebesar 0,447 menunjukkan bahwa 44,7% motivasi kerja dipengaruhi secara simultan oleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka penulis menyarankan Saran yang diberikan para guru harus terus membangun budaya organisasi sekolah dengan melihat nilai-nilai yang telah

ditetapkan oleh pemerintah. Guru melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan dengan keadaan saat ini dan kemajuan teknologi untuk mendukung sistem pembelajaran. Terkait gaya kepemimpinan untuk kepala sekolah di masa pandemik menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yaitu dengan selalu berkoordinasi pekerjaan dengan bawahan dengan penekanan rasa tanggung jawab dan kerja sama dalam bekerja, sehingga tercipta partisipasi aktif antara pimpinan, guru dan stakeholder.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anam, M. C., Wilian, S., & Setiadi, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Selaparang Kota Mataram. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1.
- Davis, K. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Dwiastono, R. (2020). *Sudah Efektifkah Metode Belajar dari Rumah di Tengah Pandemi di Indonesia?* Voaindonesia.Com.  
<https://www.voaindonesia.com/a/sudah-efektifkah-metode-belajar-dari-rumah-di-tengah-pandemi-di-indonesia-5428393.html>
- H.P., A. D., & Sawitri, H. S. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, Y. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt General Finance Cabang SERANG. *Jurnal Ilmiah Revenue*, 2(2).
- Nur, F. M., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kabupaten Bima Jurnal Magister Manajemen Unram*. 9(4), 353–368.
- Nurzaman, Alinurdin, & Baliando, P. (2019). *PROFESI KEGURUAN* (A. Muhidin (ed.); 1st ed.). UNPAM PRESS.
- Project, A. (2020). *Riset Dampak Covid-19: Potret Gap Akses Online “Belajar dari Rumah” di 4 Provinsi*. [Www.Ahaproject.Id/](http://www.ahaproject.id/).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Syaiyid, E., Utami, H. N., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1).
- Tatminingsih, S. (2020). Teaching Practice Patterns in ECE Teacher Program in Distance Education in Indonesia. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 857–868.  
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.599>
- Theconversation. (2020). *Riset dampak COVID-19: potret gap akses online ‘Belajar dari Rumah’ dari 4 provinsi*. <https://theconversation.com/riset-dampak-covid-19-potret-gap-akses-online-belajar-dari-rumah-dari-4-provinsi-136534>

---

▪ *How to cite this paper :*

Noviyani., Widia, E., & Tatminingsih, S.  
(2022). Pengaruh Budaya Organisasi,  
Komitmen Organisasi, Dan Gaya  
Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja  
Guru Sekolah Dasarnegeri Sekecamatan  
Sekupang Batam. Jurnal Dedikasi  
Pendidikan, 6(2), 285–294.