

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION  
ON THE WORK PRODUCTIVITY OF STATE JUNIOR HIGH SCHOOL  
TEACHERS IN WEST RENGAT SUB-DISTRICT  
OF INDRAGIRI HULU REGENCY**

**Apjumisah Suriani <sup>1)</sup>**  
**Sumardi <sup>2)</sup>**  
**Nurpit Junus <sup>3)</sup>**

*<sup>1)</sup> Post Graduate Student of Riau University*

*<sup>2)</sup> Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau*

*<sup>3)</sup> Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau*

**ABSTRACT**

*This research aims to investigate the effect of organizational culture and work motivation on the work productivity of state junior high school teachers in west Rengat of Indragiri Hulu Regency. This study was carried out at State Junior High Schools in West Rengat of Indragiri Hulu Regency. This study employed a survey research. The population was 106 teachers in which 52 teachers were taken as sample using simple random sampling technique. This study employed two instruments to collect data on three variables namely: Product Moment and Alpha Cronbach formulas. After analyzing the data, the present study revealed that 1) there is a significant effect between organizational culture on work productivity with the coefficient of determination 0,230. 2) there is a significant effect between work motivation on work productivity with the coefficient of determination 0,172. and 3) there is a significant effect between organizational culture and work motivation on work productivity with the coefficient of determination 0,248. In conclusion, the study shows that work productivity can be improved through organizational culture and work motivation.*

**Keyword:** *Organizational culture, work motivation, work productivity.*

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMP NEGERI KECAMATAN RENGAT BARAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru smp negeri kecamatan rengat barat kabupaten indragiri hulu. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, metode yang digunakan adalah survey. Populasi 106 orang guru dengan sampel berjumlah 52 orang guru dengan teknik *Simple Random Sampling*. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data terhadap 3 variabel menggunakan rumus *Product Moment* dan *Alpha Cronbach*. penelitian ini menunjukkan bahwa: **1)** terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ) dengan koefisien determinasi 0,230. **2)** terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ) dengan koefisien determinasi 0,172. **3)** terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ) dengan koefisien determinasi 0,248. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

**Kata Kunci:** *Budaya organisasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aset nasional yang sangat strategis dan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat bersaing di era globalisasi yang berdampak besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk bidang ekonomi dan pendidikan.

Era globalisasi ditandai dengan persaingan yang semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan

teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar dan dikembangkan terus-menerus. Guru berperan penting dalam pendidikan, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, upaya yang harus dilakukan dimulai dengan peningkatan

produktivitas kerja guru. Guru yang memiliki produktivitas tinggi adalah guru yang memiliki disiplin dalam mengajar yang dilihat dari tingkat absensi, dan guru yang disiplin dalam pembuatan perencanaan pembelajaran serta dalam mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Sutrisno (2012:104) menyatakan bahwa dalam produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, diantaranya : 1) kemampuan 2) meningkatkan hasil yang dicapai 3) semangat kerja 4) pengembangan diri 5) mutu 6) efisiensi. Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang mulanya berpusat pada guru saja berubah menuju bahwa guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan adanya interaksi antara guru dan siswa maupun siswa dengan siswa. Jadi guru diharuskan untuk selalu meningkatkan kemampuannya dan menumbuhkan kreativitasnya dalam proses pembelajaran.

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru diantaranya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pola dasar dalam penyampaian nilai-nilai, keyakinan, perilaku dan anggapan yang diperoleh dalam kurun waktu yang cukup lama oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan suburkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri setiap anggota organisasi sehingga akan berupaya semaksimal mungkin menampilkan kinerja yang paling memuaskan tanpa harus selalu didorong dan diawasi apalagi dipaksa dan diancam dengan berbagai bentuk tindakan *punitive*. Kondisi tersebut menunjukkan

ada kaitannya antara produktivitas kerja guru dengan budaya organisasi.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi tersebut, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Selanjutnya, motivasi juga memiliki kontribusi dalam meningkatkan produktivitas guru, motivasi kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja guru. Hal ini karena motivasi mengajar membuat gairah kerja yang kondusif bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal. Jika motivasi guru terhadap organisasi rendah, akan berimplikasi negatif pada kualitas pendidikan. Motivasi guru terhadap pekerjaannya di lembaga sekolah, pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap kelancaran tugas-tugasnya di sekolah.

Sutrisno (2010:211) menyatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Konsep ini secara empiris pernah dibuktikan dalam penelitian Sulistiyani (2015) dan Citra, *et., al* (2016) dimana mereka menemukan adanya pengaruh dari budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pengamatan sementara dan wawancara dengan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah

Pertama (SMP) Negeri 5 Rengat Barat, produktivitas kerja guru masih rendah, hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut : guru belum bertanggung jawab secara penuh terhadap tugas pokoknya sebagai guru, pendekatan pembelajaran yang digunakan guru di dalam kelas masih didominasi oleh cara lama atau metode *konvensional* yang lebih mengutamakan metode ceramah dan kurangnya penggunaan metode-metode pembelajarannya inovatif, kreatif dan inspiratif.

Temuan selanjutnya oleh peneliti yaitu guru kurang memiliki keinginan untuk maju. Hal ini ditandai dengan adanya guru yang menolak ketika ditawarkan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Begitu juga dalam melaksanakan tugas mengajar masih ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab dan kurang rasa cinta terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sering meninggalkan tugas, mengutamakan urusan luar daripada mengajar dikelas, sering terlambat masuk kelas walaupun sudah berada disekolah, keluar kelas sebelum bel pergantian jam, mengajar tidak membawa perangkat pembelajaran, guru lebih banyak mengobrol dengan teman sejawatnya, sehingga tugas yang diberikan tidak terselesaikan, serta tidak menunjukkan peningkatan dalam bekerja pada bidang tugasnya sebagai guru mata pelajaran.

Sejumlah fenomena di atas secara umum menunjukkan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu masih rendah. Jika permasalahan tersebut dibiarkan tanpa penyelesaian, akan menimbulkan dampak negatif terhadap guru dan organisasi tempat guru tersebut bertugas serta kualitas pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Berhasilnya pendidikan di Indonesia tergantung pada partisipasi seluruh masyarakat Indonesia serta pada sikap mental, tekad dan semangat, ketaatan dan disiplin. Jadi pendidikan menuntut perubahan dan pembaharuan dalam hal ini sikap mental yang tidak menunjang dalam dunia pendidikan.

Menurut *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”.

Sinungan (2014:16) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disintesis bahwa Produktivitas kerja guru adalah peningkatan kinerja secara efektif dan efisien yang dilakukan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar (PBM). Untuk mencapai produktivitas kerja guru perlunya beberapa indikator-indikator pendukung diantaranya : 1) Membuat program pembelajaran, 2) Melaksanakan program pembelajaran, 3) Melaksanakan penilaian, 4) Membimbing dan melatih

peserta didik, 5) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi itu didasarkan pada suatu konsep bertingkat tiga yaitu: tingkatan asumsi dasar (*basic assumption*), kemudian tingkatan nilai (*value*), dan tingkatan *artifact* yaitu sesuatu yang ditinggalkan. Tingkatan asumsi dasar itu merupakan hubungan manusia dengan apa yang ada di lingkungannya: alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia, dan hubungan itu sendiri. Dalam hal ini, asumsi dasar bisa diartikan sebagai suatu *philosophy* atau keyakinan, sesuatu yang tidak bisa dilihat oleh mata tapi dijamin bahwa itu ada. Tingkatan yang berikutnya *value*. *value* berhubungan dengan perbuatan atau tingkah laku. Untuk itu, *value* bisa diukur (dites) dengan adanya perubahan-perubahan atau konsensus sosial. Sedangkan *artifact* adalah sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit ditirukan.

Robbins dalam Sopiah (2008:128) memberikan pengertian budaya organisasi antara lain : 1) Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi. 2) Falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan. 3) Cara pekerjaan dilakukan di tempat itu. 4) Asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi

Sutrisno (2010:2) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Siagian (2009:188) menyatakan bahwa premis yang mendasar dalam

pembahasan budaya organisasi adalah ialah kemauan, kemampuan, dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan, dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disintesis budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut dan dipedomani bersama oleh anggota sebagai petunjuk dalam bersikap dan berperilaku dalam suatu organisasi. Dengan indikator-indikator diantaranya : (1) penerimaan anggota terhadap peraturan organisasi (2) penanaman nilai-nilai organisasi (3) ketegasan dalam bersikap (4) pengambilan keputusan.

### **Motivasi Kerja**

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Pembahasan tentang motivasi merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, yang dalam hal ini berkaitan erat dengan pemimpin organisasi dan pegawainya untuk mewujudkan kinerja pegawai. Suatu organisasi atau perusahaan yang didirikan adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, di mana tujuan tersebut berupa tujuan jangka panjang, menengah dan jangka pendek, di sini akan terjadi korelasi positif antara motivasi dan tujuan

dimana sekelompok orang dalam suatu kesatuan kerja yang mempunyai sasaran jelas yang ingin dicapai, mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi, dari pada kelompok orang yang bekerja tanpa sasaran yang jelas.

Menurut Mathis dan Jackson (2001:8) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal :mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarah pada tujuan , dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata-kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semuanya sama dengan *motive*, yaitu asalnya kata motivasi. Mengerti motivasi merupakan hal penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut.

Fahmi (2014:107) menyatakan bahwa motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Kegiatan manusia dalam berinteraksi dengan lingkungan pekerjaan, senantiasa didasari dan diarahkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu. Dengan kata lain,kebutuhan itu mendorong manusia melakukan kegiatan tertentu dalam usaha memenuhi kegiatan tersebut.

Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang yang menggerakkan tingkah laku manusia untuk melaksanakan dan mencapai tujuan

tertentu yang berhubungan dengan lingkungan kerja dengan indikator: (1) tanggung jawab dalam melaksanakan kerja (2) prestasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, dan (4) kemandirian dalam bertindak.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian konseptual dan kerangka berfikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu
3. Terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

### METODOLOGI PENELITIAN

Bertolak dari kenyataan tentang karakteristik data dan pengungkapan seperti tersebut di atas maka kegiatan penelitian ini dapat diklasifikasikan pada jenis penelitian dengan metode survey dengan pendekatan kausal. Penelitian ini menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Variabel yang dikaji terdiri atas dua macam, yakni: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Kedua variabel inilah yang diduga mempengaruhi dan menentukan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ).

Populasi adalah sejumlah kasus yang memenuhi seperangkat kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Sasaran populasi dan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 106 orang guru yang tersebar dari 5 SMP Negeri, 30 orang guru di antaranya dijadikan uji coba instrumen. Sedangkan ukuran sampel dihitung dengan rumus Slovin, berjumlah 52 orang guru.

### Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah pengembangan dari beberapa teknik pengumpulan data, dengan harapan mampu melengkapi semua data yang diperlukan, yaitu : 1) Data primer, data berupa kuesioner atau angket terbuka yang diperoleh langsung dari subjek penelitian yaitu guru SMP Negeri di Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu berupa data tentang variabel produktivitas kerja guru, budaya organisasi dan Produktivitas Kerja Guru. Dalam kuesioner dirumuskan sejumlah pernyataan yang sudah disertai alternatif jawaban, sehingga responden diberi kesempatan untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan data yang diperlukan. 2) Data sekunder, data diperoleh dari informasi yang disediakan oleh perpustakaan, yaitu dengan cara membaca, mencari, menentukan, dan mempelajari teori yang ada hubungannya dengan variabel yang diteliti. Pembuatan instrumen disusun sendiri oleh peneliti secara konstruk berdasarkan kisi-kisi yang dirumuskan dari definisi operasional.

Jenis pengukuran produktivitas kerja guru, budaya organisasi dan Produktivitas Kerja Guru dalam penulisan ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang

atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala *Likert* berisi pernyataan sistematis untuk menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Kuesioner terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu : tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, dan sangat sering, dengan skala nilai 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk pernyataan positif, dan skala nilai 5, 4, 3, 2, dan 1 untuk pernyataan negatif.

### Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami dengan tujuan agar data mentah yang dikumpulkan mempunyai arti dan bermakna untuk menjawab permasalahan yang ada. Sejalan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data sampel dengan menggunakan rata-rata, standar deviasi, tabel frekuensi, dan histogram. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi,. Sebelum pengujian tersebut, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu uji normalitas, dan uji linieritas.

### Hipotesis Statistik

1. Hipotesis pertama

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

2. Hipotesis kedua

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

3. Hipotesis ketiga

$$H_0 : \rho_{y.12} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y.12} > 0$$

Keterangan :

$H_0$  : Hipotesis nol

$H_1$  : Hipotesis alternatif

$\rho_{y1}$  : Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu

$\rho_{y2}$  : Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

$\rho_{y12}$  : Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang dianalisis secara statistik inferensial:

**Hipotesis Pertama**, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Kriteria pengujian adalah ditolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan diterima  $H_1$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Besarnya pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) = 0,480. Uji signifikansi menghasilkan nilai uji t hitung sebesar 8,523 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,675 atau  $8,523 > 1,675$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi, terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Guru SMP Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

**Hipotesis Kedua**, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Kriteria pengujian adalah ditolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan diterima  $H_1$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Besarnya pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) = 0,414. Tingkat kekuatan pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) adalah cukup. Uji signifikansi nilai uji t hitung sebesar 6,910 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,677 atau  $6,910 > 1,677$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

**Hipotesis Ketiga**, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

$$H_0 : \rho_{y.12} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y.12} > 0$$

Kriteria pengujian adalah ditolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan diterima  $H_1$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Uji. Tingkat kekuatan pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja guru ( $Y$ ) yaitu : 0,498, yang artinya kekuatan pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja guru sebesar 0,498. Uji t hitung sebesar 6,400 yang berarti lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,675 atau  $6,400 > 1,675$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.

### **Pembahasan** **Pengaruh Budaya organisasi(X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas kerja (Y).**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 8,523 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,675 atau  $8,523 > 1,675$ . Pola pengaruh kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat pada variabel budaya organisasi akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Robbins, 2003:308) bahwa suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan/pegawai dalam menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sedangkan produktivitas adalah hasil kerja yang didapat setelah seorang karyawan/pegawai melakukan aktivitas pekerjaan. Jadi, kinerja dan produktivitas adalah hasil (*output*) yang didapat dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

### **Pengaruh antara Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dengan Produktivitas kerja guru (Y).**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif dan signifikan.

Selanjutnya dari nilai uji  $t$  hitung sebesar 8,523 yang berarti lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,675 atau  $8,523 > 1,675$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga

terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru SMP Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

Sejalan dengan pendapat Maslow, (2009) motivasi merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sementara menurut Prabundu (2004), pencapaian produktivitas kerja salah satu diantaranya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

### **Pengaruh Budaya organisasi(X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dengan Produktivitas kerja guru (Y)**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja guru. Pengaruh ketiga variabel tersebut adalah positif dan signifikan.

Selanjutnya dari nilai uji  $t$  hitung sebesar 6,400 yang berarti lebih besar dari nilai  $t$  tabel sebesar 1,675 atau  $6,400 > 1,675$ . Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.

Menurut Ravianto (1985), terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Setiap manusia mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan :

Pertama, terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu. Artinya semakin baik budaya organisasi di SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, maka akan semakin baik pula produktivitas kerja guru.

Kedua, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu. Artinya semakin baik motivasi kerja di SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja guru. Ketiga, terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kecerdasan emosional guru, yang ditentukan oleh derajat kekuatan hubungan dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi ini menentukan seberapa besar variasi kecerdasan emosional guru ditentukan oleh variabel budaya organisasi. Selanjutnya kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap kecerdasan emosional guru dapat diketahui melalui nilai koefisien jalur.

Ketiga, terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang baik dan semakin baiknya motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja yang memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu, tugas seorang Kepala Sekolah akan berhasil dengan baik apabila Kepala Sekolah tersebut mampu memahami akan tugas yang harus dilaksanakannya, mampu mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, menguasai pikiran dan perasaan serta tingkah laku guru dan pegawai di sekolah
2. Bagi guru yang bertugas di SMP negeri Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga tujuan sekolah yang ingin dicapai dapat berjalan dengan baik secara efisien dan efektif, disarankan agar terus menjalin hubungan kerjasama yang baik sesama guru, sehingga menciptakan suasana kerja yang membuat bawahan merasa aman, tenang, dan memiliki suatu kebebasan dalam mengembangkan gagasannya dalam rangka tercapai tujuan bersama yang telah ditetapkan
3. Bagi Peneliti selanjutnya, dimasa akan datang peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti lebih dalam lagi mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja guru SMP Negeri Kecamatan Rengat Barat, Kabupaten Indragiri Hulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas, (2009), *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru Dan Pengawas*, Jakarta : Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.
- Fahmi, Irfan., (2014), *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso.,(2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A., (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Hersey, P. & Blanchard, K., (1982), *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia / Paul Hersey & Ken Blanchard. 4<sup>th</sup>.*, Ed: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Isyandi, B., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru : Unri Press.
- Kadarisman,M.,(2012), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis,L.Robert dan Jackson,H.John., (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad., (2014), *Cara Menggunakan Dan Memaknai Path Analysis*, Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., (2003), *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein, Edgar H., (2010), *Organizational Culture and Leadership*, Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint. Market Street. San Fransisco CA.
- Siagian, Sondang.P., (2009), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinungan,Muchdarsyah.,(2014), *Produktivitas: Apa dan Bagaimana?*, Jakarta: Bumi Persada.
- Sobirin, Ahmad.,(2007), *Budaya Organisasi*, Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta.Penerbit Andi.
- Sugiyono,(2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitas Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.,(2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy.,(2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.