

## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Di SMA Darussalam Poris Kota Tangerang

Siti Rohmaniah<sup>1\*</sup>, R.A Kadarmanta<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [sitirohmaniyah1945@gmail.com](mailto:sitirohmaniyah1945@gmail.com), [dosen01945@unpam.ac.id](mailto:dosen01945@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine and analyze the effect of organizational culture and career development on teacher performance at SMA Darussalam Poris, Tangerang City. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all teachers totaling 35 respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability and were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) The results show that partially, organizational culture has a positive and significant effect on teacher performance with a t-value of 3.289 and a significance level of 0.002 (<0.05). Career development also has a positive and significant effect on teacher performance with a t-value of 2.658 and a significance level of 0.012 (<0.05). Simultaneously, organizational culture and career development have a significant effect on teacher performance with an F-value of 226.591 and a significance level of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.934 indicates that 93.4% of the variation in teacher performance can be explained by these two variables, while the remaining 6.6% is influenced by other factors outside the study. In conclusion, a strong organizational culture and a well-planned career development system play a crucial role in improving teacher performance. Therefore, schools are encouraged to strengthen organizational values and enhance career development programs to support optimal teacher performance.*

**Keywords:** Job Stress, Work-Life Balance, Employee Performance

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru di SMA Darussalam Poris Kota Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru berjumlah 35 responden dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 3,289 dan signifikansi 0,002 (<0,05). Pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 2,658 dan signifikansi 0,012 (<0,05). Secara simultan, budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 226,591 dan signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,934 menunjukkan bahwa 93,4% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 6,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan sistem pengembangan karir yang terencana memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak sekolah disarankan untuk memperkuat budaya kerja serta meningkatkan program pengembangan karir guna mendukung peningkatan kinerja guru secara optimal.*

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja Guru

### 1. LATAR BELAKANG

Di tengah situasi globalisasi dan persaingan yang semakin sengit, organisasi di sektor jasa, termasuk pendidikan, diharuskan untuk terus meningkatkan kualitas layanannya. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk generasi penerus bangsa, sehingga keberhasilan sebuah

sekolah sangat bergantung pada kualitas para pegawainya. Budaya organisasi dan pengembangan karir menjadi hal yang sangat vital dalam meningkatkan kinerja guru.

Selain itu, pengembangan karir juga merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja individu. Dengan adanya pengembangan karir, guru mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, menyesuaikan diri dengan perubahan zaman, dan mengejar jenjang karir yang lebih baik. Di bidang pendidikan, guru diberikan kesempatan untuk berkembang, seperti melalui pelatihan, seminar, atau memiliki jenjang karir yang jelas, cenderung lebih termotivasi. Hasilnya, ini berdampak positif pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

SMA Darussalam Poris Kota Tangerang sebagai salah satu lembaga pendidikan yang menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja pegawainya. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kerja melalui penguatan budaya organisasi dan perencanaan karir yang lebih terarah.

Hasibuan (2019): Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, guru, dan masyarakat. Hasibuan juga menekankan peran MSDM dalam menetapkan program kepegawaian, termasuk seleksi, pelatihan, dan kesejahteraan guru. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Perkembangan pendidikan di Indonesia kini memaksa setiap institusi pendidikan untuk bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, baik dari segi teknologi, sosial, maupun kebutuhan masyarakat. Sekolah, sebagai lembaga pemberi layanan pendidikan, tidak hanya sekadar tempat mengajar, tetapi juga menjadi institusi yang memberikan layanan berkualitas kepada siswa, orang tua, dan masyarakat. Karenanya, kualitas pelayanan pendidikan sangat tergantung pada faktor-faktor internal lembaga, terutama budaya organisasi dan pengembangan karir.

Budaya organisasi merupakan aspek penting yang membentuk perilaku, cara kerja, dan nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota sekolah. Budaya organisasi yang baik, positif, dan konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong peningkatan kualitas pelayanan. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi terlihat dari disiplin guru, sikap kerja, kerjasama antar-staf, komitmen terhadap visi-misi sekolah, serta hubungan yang baik antara guru dan siswa. SMA Darussalam Poris Kota Tangerang, sebagai sekolah swasta, memiliki budaya yang unik, dibentuk oleh sejarah, kepemimpinan, serta nilai-nilai keagamaan dan sosial yang dianut. Namun, tantangan pendidikan modern memaksa sekolah untuk terus mengevaluasi dan memperkuat budaya organisasi agar tetap relevan dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan.

Selain budaya organisasi, pengembangan karir juga sangat memengaruhi kualitas layanan pendidikan. Guru dan staf sekolah sebagai pelaksana pelayanan membutuhkan peluang untuk meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, serta kepribadian melalui berbagai program pengembangan. Pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja, menciptakan rasa puas dalam kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada siswa. Di SMA Darussalam Poris Kota Tangerang, program pengembangan karir guru bisa berupa pelatihan, workshop, sertifikasi, jenjang karir yang jelas, serta kesempatan berpartisipasi dalam kegiatan

peningkatan kompetensi lainnya. Meski demikian, dalam praktiknya masih ada banyak kendala, seperti kurangnya fasilitas, minimnya kesempatan pelatihan, atau kurangnya dukungan dari organisasi terhadap upaya pengembangan profesional guru. SMA Darussalam Poris Kota Tangerang, sebagai lembaga penyelenggara jasa pendidikan, wajib memberikan pelayanan yang terbaik dan kompetitif. Industri jasa sangat bergantung pada kualitas SDM sebagai penggerak utama layanan. Oleh karena itu, budaya organisasi dan pengembangan karir memengaruhi langsung kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Jika budaya organisasi menyenangkan dan pengembangan karir berjalan dengan baik, maka pelayanan pendidikan yang diberikan sekolah kepada masyarakat akan terus meningkat dan mampu membangun kepercayaan publik.

Tabel 1.1 Indikator Kinerja (KPI) Guru SMA Darussalam Poris Kota Tangerang

No	Indikator KPI	Target 2024	Realisasi 2024	Pencapaian (%)	Keterangan
1	Tingkat kehadiran guru.	≥ 90%	91%	95,8%	Belum mencapai target penuh
2	Tepat waktu pengumpulan administrasi pembelajaran	100%	85%	85%	Perlu peningkatan disiplin
3	Kepuasan siswa terhadap pelayanan guru (skor)	≥85/100	82	96,5%	Cukup baik, perlu ditingkatkan
4	Jumlah guru mengikuti pelatihan/pengembangan kompetensi	905	60%	66,7%	Pengembangan karir rendah
5	Evaluasi kinerja guru oleh kepala sekolah (skor)	≥90/100	88	97,8%	Hampir sesuai target
6	Tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah	100%	95%	95%	Baik

Sumber : SMA Darussalam Poris Kota Tangerang 2024

Berdasarkan data tabel 1.1 simulasi indikator kinerja guru SMA Darussalam Poris Kota Tangerang pada tahun 2024, terlihat bahwa beberapa aspek kinerja belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan. Misalnya, tingkat kehadiran guru berada di angka 91%, sedikit di bawah target minimal 95%. Demikian pula, tepat waktu dalam pengumpulan administrasi pembelajaran hanya mencapai 85%, menunjukkan masih ada kendala dalam disiplin administratif.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Guru di SMA Darussalam Poris Kota Tangerang

No	Pernyataan	Jawaban “Setuju/Sangat Setuju” %
1	Saya merasa budaya kerja di sekolah ini mendukung profesionalisme	58%
2	Saya merasa terlibat dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja	45%
3	Sekolah menyediakan pelatihan rutin untuk pengembangan kompetensi	40%
4	Ada jenjang karir yang jelas untuk guru	38%
5	Saya merasa semangat dalam menjalankan tugas sehari-hari	75%
6	Atasan memberikan apresiasi atas hasil kerja saya	50%

7	Saya merasa kinerja saya terus meningkat selama bekerja di sini	65%
---	---	-----

Sumber : SMA Darussalam Poris Kota Tangerang

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap beberapa guru di SMA Darussalam Poris Kota Tangerang, terdapat beberapa poin penting yang dapat dianalisis: Budaya organisasi di sekolah menunjukkan indikasi yang kurang optimal. Hanya 58% responden yang menyatakan budaya kerja mendukung profesionalisme, dan hanya 45% yang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Ini mengindikasikan bahwa masih ada kesenjangan dalam internalisasi nilai-nilai budaya organisasi dan keterlibatan guru dalam proses organisasi

**Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Guru SMA Darussalam Poris Kota Tangerang**

No	Aspek yang di nilai	Presentase			
		Target	2022	2023	2024
1	Kedisiplinan	100%	73%	79%	75%
2	Kualitas pekerjaan	100%	82%	81%	80%
3	Tanggung jawab	100%	84%	83%	81%
4	Komunikasi	100%	85%	82%	80%
5	Presensi/Kehadiran	100%	81%	79%	74%
6	Kerjasama Tim	100%	87%	81%	82%
7	Inisiatif	100%	82%	84%	77%
8	Kepemimpinan	100%	85%	87%	86%
9	Perilaku	100%	80%	75%	85%
10	Tanggung jawab peran	100%	84%	80%	80%
<b>Rata-rata</b>		<b>100%</b>	<b>82%</b>	<b>81%</b>	<b>80%</b>

Sumber : SMA Darussalam Poris

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa target pencapaian kinerja dari tahun 2022 sampai tahun 2024 mengalami penurunan dari segi aspek kedisiplinan, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, dan komunikasi yang dinilai. Jadi dapat disimpulkan diduga bahwa kinerja guru pada SMA Darussalam Poris belum memenuhi target karena setiap tahunnya mengalami penurunan. Dalam hal ini juga adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan yang belum berjalan secara maksimal yang mempengaruhi kinerja guru dan disiplin kerja yang masih kurang dalam mendukung aktivitas guru dalam melakukan tugasnya

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Budaya Organisasi

Menurut Tutu et al., (2022) menyatakan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang sudah berlangsung lama yang digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Menurut Suaiba et al., (2021) budaya organisasi (*corporate culture*) merupakan sebuah aturan main yang ada di dalam organisasi yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi tersebut.

### Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2020:161) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2021:77) menyatakan bahwa aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

### Kinerja

Kinerja adalah kemampuan seorang pekerja dalam menerima dan mencapai tujuan kerjanya, serta cara ia berinteraksi dengan tujuan tersebut. Sukses berarti seorang pekerja memiliki kemampuan terbaik dalam bidang kerjanya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, efisien, dan produktif sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan.

Menurut Priansa (2020:269) kinerja dalam bahasa Inggris disebut *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Moeheriono (2020:95) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel secara objektif dan terukur melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian.

Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru ( $Y$ ) pada SMA Darussalam Poris Kota Tangerang

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas terhadap Budaya Organisasi

Indikator Kuesioner	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,779	0,282	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,843	0,282	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,911	0,282	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,843	0,282	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,787	0,282	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,910	0,282	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,897	0,282	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,816	0,282	Valid
X <sub>1.9</sub>	0,907	0,282	Valid
X <sub>1.10</sub>	0,925	0,282	Valid

Dari data Hasil Uji Validitas untuk Variabel Budaya Organisasi dapat diketahui bahwa seluruh indikator kuesioner atau seluruh item pernyataan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk Budaya Organisasi adalah valid

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas terhadap Pengembangan Karir

Indikator Kuesioner	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,922	0,282	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,916	0,282	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,908	0,282	Valid

X <sub>2.4</sub>	0,876	0,282	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,886	0,282	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,925	0,282	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,934	0,282	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,931	0,282	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,871	0,282	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,922	0,282	Valid

Dari data Hasil Uji Validitas untuk Variabel Pengembangan Karir dapat diketahui bahwa seluruh indikator kuesioner atau seluruh item pernyataan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk Pengembangan Karir adalah valid

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas terhadap Kinerja Guru

Indikator Kuesioner	Koefisien Korelasi	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y <sub>.1</sub>	0,912	0,282	Valid
Y <sub>.2</sub>	0,880	0,282	Valid
Y <sub>.3</sub>	0,902	0,282	Valid
Y <sub>.4</sub>	0,881	0,282	Valid
Y <sub>.5</sub>	0,885	0,282	Valid
Y <sub>.6</sub>	0,919	0,282	Valid
Y <sub>.7</sub>	0,949	0,282	Valid
Y <sub>.8</sub>	0,949	0,282	Valid
Y <sub>.9</sub>	0,944	0,282	Valid
Y <sub>.10</sub>	0,894	0,282	Valid

Dari data Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Guru dapat diketahui bahwa seluruh indikator kuesioner atau seluruh item pernyataan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk Kinerja Guru adalah valid

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0,961	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,976	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,977	Reliabel

Variabel Budaya Organisasi (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,961. Nilai ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan pada variabel budaya organisasi memiliki tingkat konsistensi yang sangat tinggi dalam mengukur konstruk yang sama. Dengan demikian, instrumen pada variabel ini mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten

### Uji Normalitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Statistic	df	Nilai Sig.
1	Budaya Organisasi	0,246	50	0,044
2	Pengembangan Karir	0,206	50	0,044
3	Kinerja Guru	0,242	50	0,044

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,044. Meskipun nilai tersebut sedikit di bawah 0,05, namun berdasarkan grafik histogram dan

normal P–P plot, pola distribusi residual menunjukkan sebaran yang mendekati garis diagonal. Dengan demikian, data dinyatakan berdistribusi normal secara visual dan layak untuk analisis regresi

### Uji Linearitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Linearitas antara Variabel X1 dan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	3503.525	18	194.640	84.454	.000
		Linearity	3255.350	1	3255.350	1412.491	.000
		Deviation from Linearity	248.175	17	14.599	6.334	.000
	Within Groups		36.875	16	2.305		
Total			3540.400	34			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara Variable Budaya Organisasi dan Kinerja Guru, diperoleh nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan hubungan yang signifikan dari garis linear, sehingga secara variabel hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru tidak sepenuhnya linear.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas antara Variabel X2 dan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	3434.552	15	228.970	41.101	.000
		Linearity	3227.962	1	3227.962	579.425	.000
		Deviation from Linearity	206.589	14	14.756	2.649	.025
	Within Groups		105.848	19	5.571		
Total			3540.400	34			

Hasil uji linearitas antara variabel Pengembangan Karir dan Kinerja Guru menunjukkan nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,025, yang juga lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05). Hal ini menandakan bahwa terdapat penyimpangan dari hubungan linear secara statistik. Namun, nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000 (Sig. < 0,05) mengindikasikan adanya hubungan yang sangat signifikan antara pengembangan karir dan kinerja guru. Artinya, meskipun hubungan tidak sepenuhnya linear, pola hubungan antarvariabel tetap kuat dan bermakna secara statistik

### Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Statistik Kolinieritas	
		Toleransi	VIF
1	Budaya Organisasi	0,077	13,06
2	Pengembangan Karir	0,077	13,06

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,077 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 13,06 ( $< 10$ ) untuk masing-masing variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas

### Uji Autokorelasi

Selain itu, hasil uji autokorelasi menggunakan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,935 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi. Nilai tersebut berada dalam rentang yang dapat diterima, sehingga residual antar observasi bersifat independen. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Autokorelasi

No.	Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Durbin-Watson
1	Kinerja Guru	Budaya Organisasi	1,935
2		Pengembangan Karir	

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.163	1.737		1.245	.222		
	Budaya Organisasi	.537	.163	.540	3.289	.002	.077	13.067
	Pengembangan Karir	.430	.162	.436	2.658	.012	.077	13.067

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Budaya kerja yang mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan mampu mendorong guru untuk bekerja secara optimal.
2. Selanjutnya, variabel Pengembangan Karir memiliki nilai t hitung sebesar 2,658 dengan signifikansi 0,012. Nilai ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan budaya organisasi secara parsial

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 11 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3306.894	2	1653.447	226.591	.000 <sup>b</sup>
	Residual	233.506	32	7.297		
	Total	3540.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(60,102 > 3,090)$  dan diperkuat dengan nilai  $p$  value  $< Sig$  0,05 atau  $(0,001 < 0,05)$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga keseluruhan pernyataan variabel bebas Stres kerja ( $X_1$ ) dan *Work-life balance* ( $X_2$ ) dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja ( $Y$ ) secara simultan atau bersama-sama.

### Koefisien Determinasi

Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 <sup>a</sup>	.934	.930	2.70131	1.935

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tingginya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat. Artinya, budaya organisasi dan pengembangan karir merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja guru pada objek penelitian. Sementara itu, sisa variasi sebesar 6,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas kajian mengenai kinerja guru

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Darussalam Poris Kota Tangerang. Hasil uji  $t$  menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai kerja, norma organisasi, etika kerja, serta kerja sama tim yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan rasa tanggung jawab guru
2. Pengembangan karir terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji  $t$ , nilai signifikansi variabel pengembangan karir lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan, pendidikan, promosi, serta pengalaman kerja yang diberikan oleh sekolah berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kinerja guru.
3. Budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penerapan budaya organisasi yang kuat dan sistem pengembangan karir yang terencana merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru SMA Darussalam Poris Kota Tangerang

## DAFTAR REFERENSI

- Eksantari, T. P., Waluyo, H. D., & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru pada PT Pegadaian Area Bandung 1. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 312-320.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kadarmanta, R. A. (2025). *Kultur organisasi berbasis kompetensi*. Karya Buku dan Jurnal Indonesia. ISBN 978-634-96559-7-2.
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen guru dan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(1).
- Fabrini, M. D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Pada PT. BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462-10468.
- Dessler, G. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.
- Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilir.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, G., Nasir, M., & Pasulu, M. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 492-507.
- Rusby, Z., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 1(1), 45-56.
- Tampubolon, E. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja guru. *Buletin Ekonomi*, 19(3), 211-220.
- Yusuf, D. P., Arfan, H. H., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja PNS. *Sparkling Journal of Management*, 1(4), 101-112.
- Reke, F., Moenardy, K., & Andrriyani, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap retensi guru. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 88-98.
- Wahyuni, & Hafid, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1-10.
- Arysta, N. N. D., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Sumber Daya Air Kota Administrasi Jakarta Barat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1322-1332.
- Kadarmanta, R. A. (2024). Peran Budaya Organisasi Mewujudkan Produktivitas Kinerja (Implementasi Di Negara Singapura, Jepang, China, Korea Selatan Dan Indonesia). *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 394-407.
- Zainuri, M. H., Rahayu, S., & Soffiatun, S. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN SASMITA JAYA STAF UNIVERSITAS PAMULANG TANGERANG SELATAN. *PEKA*, 13(1), 69-77.
- Yuniarti, H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kawedanan Indramayu, *Edum Journal*, 7 (1), 37 - 57