

EFEKTIVITAS STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI GURU

Christiana Hany Wijayanti¹, Bambang Sigit Widodo²

^{1,2}Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

¹christianahanywijayanti@gmail.com[✉], ²bambangsigit@unesa.ac.id[✉]



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel struktur organisasi berdampak pada variabel terikat kinerja dan motivasi guru, baik secara individu maupun bersama-sama di Sekolah Dasar Kristen Cita Hati West Campus, Surabaya. Penelitian menggunakan metode korelasional uji normalitas, linearitas, korelasi sederhana, dan korelasi ganda digunakan untuk menganalisis data sebagai sampel penelitian. menggunakan SPSS 21.0 untuk Windows. Tiga temuan penelitian ini. Pertama, penelitian ini menemukan bahwa struktur organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi guru. Kedua, penelitian ini menemukan bahwa struktur organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketiga, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur memiliki efek positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi dapat memengaruhi kinerja dan motivasi guru.

Kata Kunci: Struktur, Kinerja, dan Motivasi

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the organizational structure variable impacts the dependent variable of teacher performance and motivation, both individually and collectively at Cita Hati West Campus Christian Elementary School, Surabaya. The study used the correlational method of normality test, linearity, simple correlation, and multiple correlations were used to analyze the data as a research sample. using SPSS 21.0 for Windows. Three findings of this study. First, this study found that organizational structure has a positive and significant effect on teacher performance and motivation. Second, this study found that organizational structure has a positive and significant effect on performance. Third, The results of this study indicate that structure has a positive and significant effect on teacher motivation. Therefore, it can be concluded that organizational structure can affect teacher performance and motivation.

Keywords: Structure, Performance, and Motivation

Copyright © 2024 Christiana Hany Wijayanti; Bambang Sigit Widodo

A. PENDAHULUAN

Selama proses pendidikan, guru sangat menentukan salah satu komponen yang menentukan kualitas pendidikan tersebut. Karena menjadi guru adalah pekerjaan profesional, Anda harus memiliki kualitas tertentu (Subronto et al., 2021). Seorang guru tidak perlu menguasai materi pelajaran, tetapi harus menjadi orang yang dapat diandalkan secara pribadi dan menjadi contoh bagi siswa, keluarga, dan masyarakat (Setiawan, 2020). Dengan kemampuan yang dimiliki seorang guru, seharusnya mereka menunjukkan kinerja terbaik dalam menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pendidik di sekolah dan sebagai pengabdian masyarakat (Amini et al., 2021). Selama proses pembelajaran di sekolah, guru harus memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kemajuan dan hasil belajar siswa.

Pendidikan di tingkat memiliki peran sentral dalam membentuk dasar karakter, pengetahuan, dan keterampilan anak-anak (Meilince & Yudana, 2020). Kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan kurikulum tetapi juga efektivitas struktur organisasi dan budaya sekolah (Prayogo, 2016). Sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam membimbing dan mengembangkan potensi guru sebagai penggerak utama dalam proses pembelajaran (Pratama & Setiyadi, 2023).

Struktur organisasi merupakan dua dimensi kritis dalam konteks pendidikan yang secara signifikan mempengaruhi kinerja dan motivasi guru (Triarta, 2022). Struktur organisasi merupakan komponen-komponen dalam suatu organisasi yang meliputi organisasi tugas, otoritas, tanggung jawab, dan hubungan kerja antara individu komponen (Budiasih, 2012). Struktur organisasi yang efektif akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi guru, hal ini akan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi guru (Amini et al., 2021).

Masalah ini perlu diteliti diantaranya masih terdapat ketidaksesuaian antara struktur organisasi yang diterapkan di banyak institusi pendidikan dengan kebutuhan aktual para guru (Sari et al., 2022). Meskipun terdapat penelitian yang membahas hubungan antara struktur organisasi dengan kinerja atau motivasi guru secara terpisah, masih terbatas studi yang secara simultan mengkaji ketiga variabel tersebut dalam satu kerangka penelitian. Penelitian ini dapat mengisi kesenjangan dengan menganalisis bagaimana struktur organisasi secara keseluruhan mempengaruhi kinerja dan motivasi guru secara bersamaan.

Penelitian yang relevan menjelaskan struktur organisasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru. Struktur yang jelas dan komunikasi yang baik dalam organisasi sekolah berperan penting dalam memfasilitasi kinerja optimal guru (Marlina, 2023). Struktur organisasi yang mendukung dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan secara tidak langsung kinerja guru (Supriyadi, 2022). Ketiga, menjelaskan profesionalisme guru yang meningkat berpotensi meningkatkan kinerja dan motivasi mereka. Struktur organisasi yang mendorong pengembangan profesional memberikan dukungan yang diperlukan bagi guru untuk berkembang (Nurhaliza, 2021). Keempat menjelaskan bahwa struktur organisasi yang efektif meningkatkan kinerja guru, dengan fokus pada sekolah dasar memberikan wawasan implementasi struktur ini di berbagai jenjang pendidikan (Setiawan, 2020). Kelima, menjelaskan struktur organisasi yang efektif meningkatkan kinerja dan motivasi guru, dengan partisipasi serta pengakuan sebagai faktor penting untuk mengoptimalkan kedua aspek tersebut (Dewi, 2019). Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk mengisi gap tersebut dengan studi yang lebih mendalam dan kontekstual dalam pengaruh efektivitas struktur

organisasi terhadap kinerja dan motivasi guru secara simultan bersama – sama.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana struktur organisasi di lingkungan pendidikan mempengaruhi kinerja serta motivasi para guru. Struktur organisasi mencakup pembagian tugas, hierarki, komunikasi internal, dan mekanisme pengambilan keputusan yang ada dalam institusi pendidikan. Kinerja guru diukur dari kemampuan mengajar, pencapaian target pendidikan, dan kontribusi terhadap pengembangan kurikulum. Sedangkan motivasi guru meliputi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas (Muslimin, 2020).

Penelitian ini sangat penting mengingat peran sentral guru dalam meningkatkan mutu pendidikan (Habbah & Husna, 2024). Struktur organisasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan (PR Yari, 2022). Dengan memahami hubungan antara struktur organisasi dan kinerja serta motivasi guru, institusi pendidikan dapat merancang kebijakan yang lebih baik untuk mendukung para pendidik dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Khairiah, 2020). Selain itu, dalam konteks perubahan dinamika pendidikan yang semakin kompleks, penelitian ini dapat memberikan wawasan strategis untuk adaptasi dan inovasi dalam manajemen pendidikan (Amini et al., 2021).

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan korelasional di Sekolah Dasar Kristen Cita Hati West Campus, Surabaya. Karena data untuk variabel penelitian berasal dari sampel populasi yang dipilih, metode survei juga digunakan untuk menentukan posisi korelasi dalam variabel penelitian.

Dalam data temuan ini melibatkan 60 guru, dan sampel diambil melalui undian proporsional. Untuk setelah sampel diambil, rumus Slovin digunakan dengan tingkat kesalahan 5%, di mana n adalah jumlah sampel, N adalah populasi keseluruhan, dan e adalah persentase ketidakteelitian. Secara keseluruhan, jumlah sampel adalah 52 individu dengan tingkat kesalahan 0.05. Metode penyebaran kuesioner untuk menentukan variabel yang disurvei termasuk struktur organisasi, kinerja dan motivasi guru Sekolah Dasar Kristen Cita Hati West Campus, Surabaya.

Uji normalitas, homogenitas, dan linearitas data digunakan untuk menguji prasyarat analisis. Hipotesis diuji dengan statistik parametrik, termasuk hipotesis program Windows Release 21.0 dari SPSS.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan di sini sebagai gambaran umum struktur organisasi dan kinerja dan motivasi guru, Peneliti menggunakan sejumlah tes, salah satunya adalah uji korelasi untuk menentukan kekuatan hubungan antara struktur organisasi dan kinerja. Kedua, hubungan antara struktur dan motivasi guru. Koefisien korelasi adalah istilah yang digunakan dalam korelasi sederhana untuk menentukan apakah ada hubungan antara tiga variabel, dan jika ada, bagaimana hubungan tersebut berkembang (Suparto, 2019).

Hasil uji signifikansi regresi digunakan untuk menentukan seberapa besar dampak antara struktur organisasi dengan kinerja dan motivasi guru. Peneliti menggunakan uji regresi untuk meramalkan keadaan variabel dependen dalam kasus di mana Dua variabel independen atau

lebih digunakan sebagai faktor prediktor (Sugiyono, 2020).

1. Uji Normalitas

Asumsi linieritas, normalitas, dan homogenitas diuji pada data. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk memastikan bahwa distribusi data penelitian normal.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.02446187
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.108
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Semua variabel penelitian memiliki koefisien signifikansi lebih dari 0,050, yang berarti data termasuk dalam distribusi normal.

2. Uji Linearitas

a. Linieritas Garis Regresi Hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y₁

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk menguji linieritas garis regresi hubungan antara variabel X dan variabel Y₁

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Pengujian Linearitas Garis Regresi Hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y₁

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.387	1	351.387	14.046	.001 ^b
	Residual	700.479	28	25.017		
	Total	1051.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom Sig. 0,01 lebih kecil dari 0,05

maka secara silmultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y_1

b. Linieritas Garis Regresi Hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y_2

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk menguji linieritas garis regresi hubungan antara variabel X dan variabel Y_2 sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Linearitas Garis Regresi Hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y_2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	524.518	1	524.518	25.818	.000 ^b
	Residual	568.849	28	20.316		
	Total	1093.367	29			

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

b. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig.* 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka secara silmultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y_2

3. Uji Hipotesis

Hasil perhitungan dan pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel X terhadap Y_1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.578 ^a	.334	.310	5.002	.334	14.046	1	28	.001

a. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Variabel strukur organisasi (X) dan kinerja (Y_1) memiliki hubungan yang kuat, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikan $< 0,00$ dari tabel diaras, dan korelasi antara variabel dan nilai r persegi adalah 0,578.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel X terhadap Y_2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.693 ^a	.480	.461	4.507	.480	25.818	1	28	.000

a. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi

b. Dependent Variable: Motivasi Guru

Nilai signifikan dari tabel diaras $< 0,00$ dan nilai r persegi = 0,693 dari struktur organisasi (X) dan kinerja (Y_2) menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Persamaan Garis Regresi Pengaruh Variabel X terhadap Variabel

Y₁**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.120	2.413		6.267	.000
	Struktur Organisasi	.518	.067	.643	7.731	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil olahan Data Perhitungan Persamaan Garis Regresi Pengaruh pada Variabel X terhadap Variabel Y₂.

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi Pengaruh Variabel X terhadap variabel Y₁ dan variabel Y₂

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.825	2.138		6.933	.000
	Struktur Organisasi	.564	.059	.718	9.497	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1340.077	1	1340.077	59.766	.000 ^b
	Residual	1905.877	85	22.422		
	Total	3245.954	86			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1588.272	1	1588.272	90.199	.000 ^b
	Residual	1496.717	85	17.608		
	Total	3084.989	86			

a. Dependent Variable: Motivasi Guru

b. Predictors: (Constant), Struktur Organisasi

Dari keenam tabel diatas, akan diuji tiga hipotesis sekaligus yaitu:

- a. Efektifitas Struktur Organisasi terhadap Kinerja (Y₁) dan Motivasi Guru (Y₂)

Dari tabel 5 diatas Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang disebutkan di atas adalah signifikan, yang menunjukkan bahwa

variabel bebas struktur organisasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,578 terhadap kinerja (Y1) dan motivasi guru (Y2). Sementara itu, koefisien determinasinya sebesar 0,334 menunjukkan bahwa kontribusi struktur organisasi (X) terhadap kinerja (Y1) dan motivasi guru (Y2) adalah sebesar 33,4% dari total (66,6%) yang disebabkan oleh faktor lain. Untuk menguji hipotesis melalui regresi, hasil perhitungan ditunjukkan dalam tabel 6 hingga 9. Dari tabel 6 hingga 9 diperoleh persamaan garis regresi yang menunjukkan pengaruh variabel X terhadap Y_1 dan Y_2 , yaitu $Y_1 = 15,120 + 14,825 Y_2 + 0,518 X$.

Nilai Sig adalah bilangan yang ditunjukkan pada kolom Sig dalam Tabel 8 dan nilai F hitung adalah bilangan yang ditunjukkan pada kolom F dalam Tabel 8. Kriteria signifikansi regresi yang ditetapkan, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi tersebut signifikan; dengan kata lain, variabel bebas X memengaruhi variabel terikat secara signifikan Y_1 dan Y_2 .

Tabel 8 menunjukkan bahwa H_0 ditolak karena nilai $Sig < 0,05$ dan F hitung lebih besar dari F tabel, dan nilai $Sig = 0.000$ dan F hitung = 59,766, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Oleh karena itu, variabel bebas struktur organisasi (X1) memengaruhi variabel terikat kinerja dan motivasi guru (Y2).

Dari hasil pengujian regresi tersebut maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas struktur organisasi (X) terhadap kinerja (Y_1) dan motivasi guru (Y_2). Guru yang produktif adalah guru yang berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan Tugasnya sesuai dengan tujuan, visi, dan misi sekolah dan yang terus mengembangkan dan meningkatkan keahliannya untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada siswanya setiap saat (Arofah, 2018). Motivasi kerja guru adalah proses yang digunakan untuk mendorong perilaku guru untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru akan meningkat dalam produktivitas kerja, yang tercermin dalam tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan, terus mengembangkan diri, peningkatan prestasi, dan kemandirian dalam bertindak.

b. Pengaruh Struktur Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y_1)

Untuk menunjukkan hipotesis tersebut, perhatikan nilai yang ditunjukkan untuk baris struktur organisasi (X) pada tabel 6, di mana kolom t atau kolom Sig ditemukan. Menurut kriteria signifikansi regresi, "jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak" atau "jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak" menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel yang diukur terikat Y_1 . Dari tabel 6, nilai $t_{hitung} = 7,731$.

Meskipun tampak serupa, kinerja dan produktivitas hampir sama. Baik kinerja maupun prestasi kerja dapat diukur melalui hasil pekerjaan, baik kuantitatif maupun kualitatif menjadi ukuran penilaian, dan indikator dapat mengukur prestasi kerja (Erni et al., 2022). Performa adalah satu-satunya cara untuk menggambarkan kinerja. Selain itu, kinerja juga dapat merujuk pada seberapa baik sesuatu dilakukan di tempat kerja, seberapa baik itu dilaksanakan, atau seberapa baik itu dilakukan. Suasana yang mendukung pelaksanaan tugas dapat menghentikan sikap dan perilaku

yang menyimpang dari standar yang berlaku atau yang sudah ditetapkan (Erni et al., 2022). Namun, memiliki lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan nyaman akan membantu mereka menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan. Oleh karena itu, struktur organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru.

Personalitas adalah komponen yang mempengaruhi kinerja, yang tercermin melalui kemampuan, keahlian, dorongan, serta dedikasi (Amini et al., 2021). Faktor kepemimpinan ditentukan oleh dorongan, bimbingan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan anggota tim. Faktor sistem dipengaruhi oleh mekanisme kerja, partisipasi anggota, serta sarana yang disediakan oleh organisasi (Budiasih, 2012). Faktor situasional dan konteks, yang ditunjukkan oleh tingkat stres yang tinggi dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Untuk mewujudkan harapan serta tujuan setiap individu, khususnya masyarakat luas yang mempercayakan sekolah, madrasah, dan guru dalam mendidik siswa, tenaga pendidik harus menunjukkan kinerja yang baik (Ridani & Sudadi, 2022). Performa guru Berperan penting dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas tinggi, sehingga kinerja guru menjadi salah satu faktor utama dalam keberhasilan sektor pendidikan. (Kaspullah et al., 2020). Dalam hal ini, keberadaan tenaga pendidik yang kompeten menjadi faktor kunci untuk meraih kualitas pendidikan yang unggul. Undang-Undang Guru dan Dosen menetapkan bahwa guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mengajar, membina, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, serta melakukan penilaian terhadap siswa dalam pendidikan anak usia dini pada jenjang formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Struktur organisasi yang jelas dan terarah dapat menciptakan koordinasi dan integrasi yang baik antara anggota organisasi maka struktur organisasi dan motivasi untuk berprestasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, kualitas struktur organisasi yang kurang optimal, tingkat pemberdayaan yang minim, serta rendahnya motivasi berprestasi turut memengaruhi kinerja guru (Nurhaliza, 2021). Struktur yang efektif tidak hanya mendukung penyelesaian tugas sesuai standar yang ditetapkan tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan partisipasi anggota dalam mencapai tujuan bersama (Setiawan, 2020). Dengan adanya hubungan kerja yang terorganisir, guru dapat lebih fokus pada tugas pokok mereka, sehingga kinerja dan produktivitas kerja meningkat. Dukungan dari kondisi lingkungan yang kondusif, seperti hubungan antarindividu yang harmonis dan fasilitas kerja yang memadai, juga berkontribusi pada kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

c. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Motivasi Guru (Y_2)

Untuk menunjukkan hipotesis tersebut, perhatikan nilai atau jumlah yang ada di Di Tabel 7 dapat ditemukan kolom t atau Sig untuk variabel X, juga dikenal sebagai baris Struktur Organisasi. Ketentuan yang ada menyatakan bahwa "jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak" atau "jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak", menunjukkan bahwa variabel bebas X memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat Y_2 . Tabel 7 menunjukkan $t_{hitung}=9,497$ dan nilai $Sig=0.001$. Sementara itu, $t_{tabel} = 2,021$. H_0 ditolak karena nilai $Sig < 0,05$ dan t_{hitung} lebih

besar dari ttabel. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas X (Struktur Organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y2 (Motivasi Guru). Hasil pengujian regresi ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y2.

Motivasi berfungsi sebagai pendorong tingkah laku yang mendorong energi atau semangat dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Erni et al., 2022). Setiap tindakan atau perilaku manusia yang didasari oleh motivasi tertentu sering kali berkaitan dengan tema-tema yang menggambarkan alasan di baliknya, seperti maksud, tujuan, harapan, atau kebutuhan yang ingin terpenuhi (Kaspullah et al., 2020).

Pada dasarnya, kekuatan motivasi berasal dari berbagai jenis kebutuhan. Motivasi dasar meliputi keinginan untuk mencapai kepuasan, langkah-langkah yang diambil, sasaran yang dituju, serta tanggapan balik yang diterima. Secara umum, perusahaan berharap memiliki karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan (Ridani & Sudadi, 2022). Oleh karena itu, motivasi harus mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras. Ini diperlukan karena motivasi memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan Motivasi kerja individu mendorong mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan memberikan upaya terbaik demi mencapai target yang diinginkan (Kaspullah et al., 2020).

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong guru untuk melakukan semua yang mereka bisa untuk mencapai tujuan mereka pekerjaan mereka dengan cara yang telah direncanakan (Mahfud, 2020). Karena kebutuhan mereka telah terpenuhi, motivasi kerja guru akan mendorong mereka untuk mengajar (Rahmanto et al., 2023). Untuk mendapatkan uang, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan, dan koneksi sosial, guru bekerja (Azulaidin & Rosmika, 2021). Jika kebutuhan tersebut dipenuhi, kepuasan kerja guru akan tercapai (Lubis et al., 2021). Ketika harapan guru terpenuhi dan kenyataan organisasi memenuhi harapan mereka, ada peningkatan motivasi kerja (Raden Soebiartika & Ida Rindaningsih, 2023). Sangat penting bagi pimpinan sekolah untuk melakukan analisis dalam memenuhi kinerja guru karena kinerja guru berkaitan dengan motivasi mereka untuk bekerja (Supriadi et al., 2022). Karakteristik pekerjaan, suasana kelompok kerja, dan iklim organisasi adalah beberapa faktor yang memengaruhi motivasi untuk bekerja (Burhanuddin, 2022). Tidak peduli seberapa banyak insentif yang diberikan dan seberapa jelas tujuan kerjanya, kinerja akan berkurang jika tidak ada lingkungan kerja yang memotivasi.

D. SIMPULAN

Hasil analisis menghasilkan kesimpulan berikut: (1) efektivitas struktur organisasi terhadap kinerja dan motivasi guru dalam kategori baik; (2) Struktur organisasi memengaruhi kinerja dan motivasi guru. Karena struktur organisasi mempengaruhi kinerja dan motivasi guru, peran kepala sekolah harus melibatkan elemen sebagai kepemimpinan, komitmen, suasana, dan pengembangan profesional guru. Tempat kerja ini sangat penting untuk menciptakan kinerja yang baik dan harus memotivasi guru untuk menyelesaikan tugasnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Amini, Irvan, & Putri, K. (2021). Pengaruh Iklim, Kultur, Dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 17(2), 182–191.
- Azulaidin, A., & Rosmika, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Juripol*, 4(2), 159–170. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11119>
- Budiasih, Y. (2012). Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada pt. xx di jakarta. *Jurnal Liquidity*, 1(2), 99–105.
- Burhanuddin. (2022). Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Motivasi Dan Sikap Dalam Manajemen Kelas*, 49. https://books.google.co.id/books?id=HMWPEAAQBAJ&pg=PA49&dq=faktor+yang+me+mpengaruhi+kinerja+yakni+motivasi+guru&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj5_vlgouCAxVfxTgGHfV8C9IQ6AF6BAgFEAI
- Dewi, M. (2019). Analisis struktur organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi guru di SMP Negeri 5 Surabaya. *Jurnal Pendidikan Dan Motivasi*, 7(2), 99–115.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1(1), 71–81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Habbah, E. S. M., & Husna, E. N. (2024). Strategi Guru Dalam Pengelolaan Kelas Yang Efektif Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Journal of Pedagogi*, 1(2), 1–8. <https://doi.org/10.62872/vf2gr537>
- Kaspullah, Putra, P., & Wulandari, I. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sambas. *Inspiratif Pendidikan*, 9(2), 110. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i2.16033>
- Khairiah. (2020). *Kinerja Guru Dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja*. 169. www.zigie.co.id
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerfja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI*, 2(2), 258–272.
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>
- Marlina, R. (2023). Pengaruh struktur organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Negeri. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 15(2), 123–135.
- Meilince, S., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya

- Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 197–204. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>
- Nurhaliza, S. (2021). Struktur organisasi dan dampaknya terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Pengembangan Profesional Guru*, 8(3), 78–92.
- PR Yari. (2022). Pengaruh Struktur Organisasi, Pemberdayaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Se Kecamatan Siantar Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(1). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v3i1.9059>
- Pratama, L., & Setiyadi, B. (2023). Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 7(3), 470. <https://doi.org/10.30998/sap.v7i3.15948>
- Prayogo, A. (2016). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan (Studi kasus di pt boogi avindo, bogor). *Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*, XIII(2), 235–256.
- Raden Soebiartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Rahmanto, A., Hadi, R., & Firdaus, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Di PT Tanjung Power Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 12(1), 32. <https://doi.org/10.20527/jbp.v12i1.15511>
- Ridani, A., & Sudadi, S. (2022). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Tarbiyah & Ilmu Keguruan (JTIK) Borneo*, 3(2), 111–122. <https://repository.uinsi.ac.id/handle/123456789/2780>
- Sari, T. P., Haryanto, E., & Muspawati, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 925–933. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2040>
- Setiawan, B. (2020). Efektivitas struktur organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(4), 150–165.
- Subronto, S., Ali, H., & Imron Rosadi, K. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 24–34. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1.671>
- Sugiyono. (2020). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Motivasi Guru di SMP 5 Negeri Jember.

Jurnal Pendidikan, 4, 110–129.

Suparto. (2019). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 3(2), 60–64.

Supriadi, H. M., Sauri, S., & Soro, S. H. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 dan SMPN 33 Kota Bandung. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(3), 705–713. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.455>

Supriyadi, A. (2022). Motivasi kerja guru dalam struktur organisasi yang efektif. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 10(1), 45–60.

Triarta. (2022). Pengaruh Iklim Sekolah Struktur Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 2 Sibolga. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(2), 66. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v3i2.10047>