

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON
TEACHER'S WORK MOTIVATION IN TEACHERS
KINDERGARTEN IN THE DISTRICT OF SAIL
PEKANBARU CITY**

Vina Santa Lucia, Ria Novianti, Febrialismanto

vina.santa@ymail.com(085265199879).rianovianti.rasyad@gmail.com. febrialisman@gmail.com

*Study Program of Early Childhood Teacher Education
Faculty of Teaching and Education University of Riau*

Abstract: *The objective of this research was to determine how much influence of organizational culture on work motivation kindergarten teachers in District of Sail Pekanbaru City. The research population was all kindergarten teachers on District of Sail is 32 people. The samples used were a whole number of kindergarten teachers in District of Sail. Data collection techniques used, namely through a questionnaire. Based on the research results of regression equation $Y = 20.386 + 0.393X$. with the coefficient of determination R^2 of 0.419 so that it can be concluded that organizational culture significantly influence employee motivation kindergarten teachers. Based on the results of a simple regression analysis, it can be concluded that "there is a positive and significant influence of organizational culture on work motivation of kindergarten teachers in the district of Sail Pekanbaru City".*

Keywords: *Organizational Culture, The Work Motivation*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PENDIDIK TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN SAIL KOTA PEKANBARU

Vina Santa Lucia, Ria Novianti, Febrialismanto

vina.santa@ymail.com(085265199879).rianovianti.rasyad@gmail.com. febrialisman@gmail.com

Program Studi Pendidikan Anak Usia Dini
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Populasi penelitian ini adalah seluruh pendidik taman kanak-kanak se Kecamatan Sail yang berjumlah 32 orang. Sampel yang digunakan adalah keseluruhan jumlah pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui angket. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 20.386 + 0.393X$.dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,419 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pendidik Taman Kanak-kanak. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru”.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan pendidikan akan berhasil dan berkualitas apabila penerapan metode secara tepat dalam pelaksanaan proses pembelajaran dalam pencapaian tujuan pendidikan secara maksimal. Ini berarti bahwa kurikulum yang baik tidak akan berarti bila tidak didukung oleh penggunaan dan pelaksanaan metode yang tepat dan sesuai dengan bidang kajian yang dipraktekkan oleh Pendidik yang berkompetensi dengan berpedoman kepada kurikulum.

Untuk mencapai tujuan pendidikan diatas tersebut, Pendidik menjadi ujung tombak dalam keberhasilan pendidikan dan menjadi faktor kunci dalam pendidikan yang tentunya tidak lepas dalam ikut serta dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan sesuai dengan tuntutan masyarakat yang berkembang kearah yang lebih baik. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada peran Pendidik, namun pada kenyataan dilapangan masih banyak Pendidik yang dinilai kurang memiliki motivasi kerja yang baik dalam menjalankan aktfitasnya yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan pendidikan.

Budaya organisasi penting di perhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja Pendidik sehingga menjadikan organisasi lebih kuat dan tujuan pendidikan dapat di capai.

Dari segi budaya organisasi dapat terlihat kurangnya loyalitas Pendidik kepada sekolah hal ini terlihat salah satunya dari masih adanya Pendidik yang tidak hadir disekolah. Hal ini jika berkembang secara terus-menerus maka yang paling dirugikan adalah peserta didik. Kondisi ini terjadi karena berbagai nilai, norma, dan aturan yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi Pendidik dalam bersikap dan berperilaku saat bekerja, serta belum dapat memberikan suatu keyakinan akan terpenuhinya berbagai harapan dan kepentingan Pendidik tersebut.

Berdasarkan pengamatan awal dilapangan, penulis melihat (1) masih rendahnya motivasi Pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru, hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya Pendidik yang sering tidak hadir; (2) masih adanya Pendidik yang membutuhkan pengawasan lebih dalam bekerja serta (3) kinerja Pendidik yang dinilai masih dibawah standar kompetensi Pendidik.

Melihat permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk melihat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja Pendidik taman kanak-kanak dan seberapa kuat budaya organisasi tersebut mempengaruhi motivasi kerja Pendidik taman kanak-kanak melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pendidik Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel (X) dan motivasi kerja Pendidik sebagai variabel (Y).

penelitian ini dilaksanakan di Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Sail, Kota Pekanbaru pada bulan November hingga bulan Desember 2016.

Dalam hal ini jumlah sampel yang akan diteliti adalah sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 32 orang Pendidik dari 5 taman kanak-kanak di Kecamatan Sail. Teknik analisis data yang dipergunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Rank Spearman yang digunakan untuk melihat hubungan antara variable bebas budaya organisasi (X) dengan variable terikat motivasi kerja (Y).

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Keterangan:

ρ_{xy} = Koefisien Korelasi

D = Diference (Beda antara jenjang setiap subjek)

N = Jumlah Subjek (Arikunto, 2010)

Serta Analisis Regresi Linier Sederhana (*Simple Linear Regression Analysis*) untuk menguji variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel terikat motivasi kerja. Analisis regresi linier sederhana dipergunakan karena variabel terikat yang dicari dipengaruhi oleh hanya satu variabel bebas atau variabel penjelas. Regresi linier sederhana menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Motivasi Kerja

X = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (Arikunto, 2010)

Sebelum dilakukan uji analisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

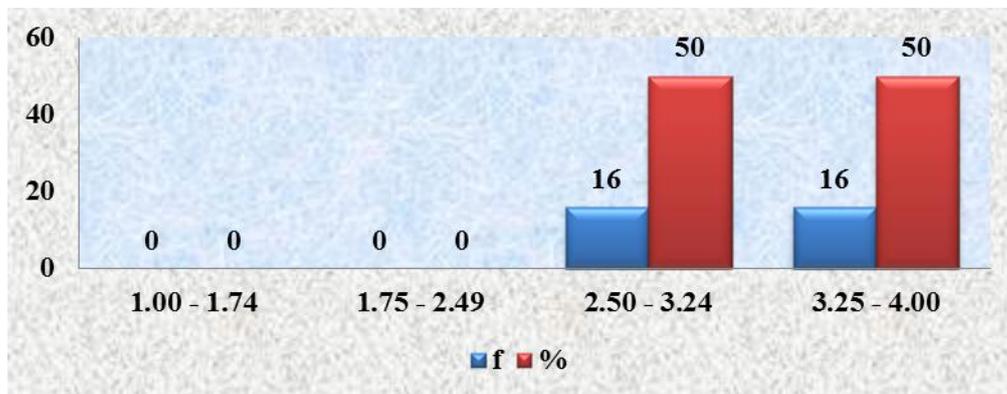
Berdasarkan data yang sudah diuraikan sebelumnya, untuk mempermudah menganalisis dan menghitung data sehingga mudah dipahami. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dan grafik sebagai berikut:

Tabel 1. Budaya Organisasi Taman Kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru

Kriteria	Interval Skor	f	%
Sangat Rendah	1.00 - 1.74	0	0.00
Rendah	1.75 - 2.49	0	0.00
Tinggi	2.50 - 3.24	16	50.00
Sangat Tinggi	3.25 - 4.00	16	50.00
Jumlah		32	100
Rata-rata skor		3.24	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2016

Penyebaran data budaya organisasi dapat juga disajikan dalam bentuk diagram batang, untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Grafik 1. Persentase Budaya Organisasi Taman Kanak-Kanak

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa 32 responden yang memberikan tanggapan terhadap seluruh pertanyaan mengenai budaya organisasi tidak ditemukan responden (0%) yang menilai tingkat budaya organisasi yang sangat rendah maupun rendah.

Kemudian sebanyak 16 responden (50.00%) menilai budaya organisasi taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru berada pada tingkat yang tinggi atau kuat, sedangkan 16 responden lain (50,00%) menilai budaya organisasi taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru berada pada tingkat yang sangat tinggi atau sangat kuat. Dilihat dari nilai rata-rata empiris menunjukkan tingkat budaya organisasi taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru berada pada tingkat yang tinggi atau kuat.

Kuatnya budaya organisasi ini disebabkan karena kemampuan taman kanak-kanak dalam menanamkan nilai-nilai organisasi tersebut kepada pendidik. Kemampuan kepala sekolah juga memegang peranan penting dalam pembentukan budaya organisasi, kepala sekolah dinilai memiliki kepemimpinan yang baik, mampu memberi teladan serta dapat mengembangkan pendidik sesuai dengan tujuan sekolah.

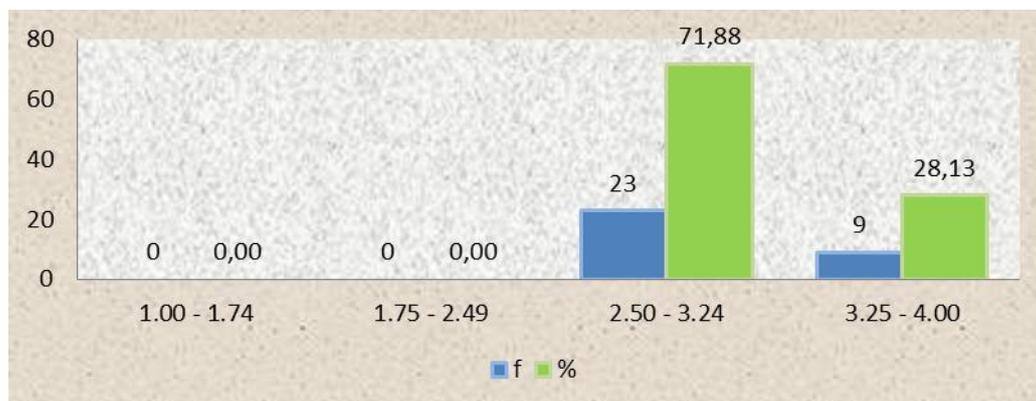
Berdasarkan data yang sudah diuraikan sebelumnya, diperoleh data yang menunjukkan tingkat motivasi pendidik Taman Kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Motivasi Pendidik Taman Kanak-Kanak
Di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru

Kriteria	Interval Skor	f	%
Sangat Rendah	1.00 - 1.74	0	0.00
Rendah	1.75 - 2.49	0	0.00
Tinggi	2.50 - 3.24	23	71.88
Sangat Tinggi	3.25 - 4.00	9	28.13
Jumlah		32	100
Rata-rata skor		3.22	

Sumber: Data Olahan Penelitian 2016

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa 32 responden yang memberikan tanggapan terhadap seluruh pertanyaan mengenai tingkat motivasi tidak ditemukan responden (0%) yang menilai tingkat motivasi yang sangat rendah maupun rendah.



Grafik 2. Persentase Variabel Motivasi Pendidik

Kemudian sebanyak 23 responden (71.88%) menilai motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru berada pada tingkat yang tinggi atau kuat, sedangkan 9 responden lain (28.,13%) menilai motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru berada pada tingkat yang sangat tinggi atau sangat kuat. Dilihat dari nilai rata-rata empiris menunjukkan tingkat motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru berada pada tingkat yang tinggi atau kuat.

Tingginya tingkat motivasi pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru tercermin dalam tingkah laku pekerjaan mereka sehari-hari. Motivasi kerja baik yang tersampaikan dengan optimal dapat membentuk semangat dan etos kerja yang tinggi pada pendidik sehingga dapat memberikan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Prasyarat atau Asumsi

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan program SPSS versi 23 seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja
	<i>N</i>	32	32
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	71.25	48.41
<i>Parameters^{a,b}</i>	<i>Std. Deviation</i>	7.662	4.655
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.097	.254
<i>Differences</i>	<i>Positive</i>	.097	.254
	<i>Negative</i>	-.063	-.172
<i>Test Statistic</i>		.097	.254
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* dengan memperhatikan bilangan pada kolom test statistic yaitu 0,097 dan 0,254 lebih besar daripada 0,05, maka dapat diartikan bahwa data penelitian terdistribusi normal. Maka seluruh variabel secara statistik telah terdistribusi normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji linearitas dapat diketahui melihat nilai signifikansi jalur *deviation from linearity*. Rangkuman hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
		<i>(Combined)</i>	629.252	20	31.463	8.150	.000
Motivasi	*	<i>Linearity</i>	281.482	1	281.482	72.911	.000
Kerja		<i>Deviation from</i>	347.770	19	18.304	4.741	.006
Budaya Organisasi		<i>Linearity</i>					
		<i>Within Groups</i>	42.467	11	3.861		
		<i>Total</i>	671.719	31			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas dapat diketahui nilai F sebesar 4,741 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00. Karena signifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap hubungan yang linier karena nilai signifikansi < 0,05, berarti model regresi adalah linier.

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh homogen atau tidak. Uji homogenitas dihitung menggunakan SPSS versi 23, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

<i>Test of Homogeneity of Variances^a</i>			
Motivasi Kerja			
<i>Levene Statistic</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>Sig.</i>
2.521	1	30	.123

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui signifikansi sebesar 0.123. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai $sig > \alpha = 0.123 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini adalah homogen.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel budaya organisasi dengan variabel motivasi kerja. Untuk memperoleh nilai ρ atau korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel motivasi kerja. Hasil analisis korelasi spearman dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Korelasi

<i>Correlations</i>				
			Budaya Organisasi	Motivasi Kerja
<i>Spearman's rho</i>	Budaya Organisasi	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.626**
		<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
		<i>N</i>	32	32
	Motivasi Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	.626**	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
		<i>N</i>	32	32

Tabel 7. Hasil analisis Regresi

<i>Coefficients^a</i>					
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1	(Constant)	20.386	6.057		3.366
	Budaya Organisasi	.393	.085	.647	4.652
					<i>Sig.</i>
					.002
					.000

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat koefisien korelasi 0,622 yang terletak pada rentang 0,600 – 0,800 dengan kategori kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Karena nilai korelasi positif, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak

Analisis Regresi dapat disusun persamaan regresi $Y = 20.386 + 0.393X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,393 yang berarti jika budaya organisasi meningkat 1 poin maka nilai kinerja pegawai meningkat sebesar 0,393. Sedangkan nilai konstanta sebesar 20,386 adalah nilai motivasi kerja jika budaya organisasi = 0.

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pendidik taman-kanak-kanak. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS versi 23 didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.647 ^a	.419	.400	3.607

Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,419 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41,9% motivasi kerja dari pendidik taman kanak-kanak dipengaruhi oleh budaya organisasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena R^2 bernilai hampir setengah dari faktor yang mempengaruhi motivasi.

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Pengaruh signifikansi hipotesis penelitian diketahui dengan uji t. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} 4,652 (Tabel IV.18); sementara t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 32 - 2 = 30$ pada taraf signifikansi 5% adalah 2,042. Dengan demikian $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,652 \geq 2,042$) sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak.

Berdasarkan uraian hasil analisis regresi sederhana tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru”. Dengan demikian, bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Hasil analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi 0,622 yang terletak pada rentang 0,600 – 0,800 dengan kategori kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Karena nilai korelasi positif, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan adalah positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak.

Hubungan positif antara budaya organisasi dengan motivasi menunjukkan kesesuaian antara teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Organisasi yang mempekerjakan individu dengan nilai-nilai organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja anggota, sebaliknya apabila tidak ada kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan budaya organisasi akan menimbulkan anggota kurang termotivasi.

Dalam hal ini nilai-nilai organisasi dalam taman kanak-kanak se Kecamatan Sail Kota Pekanbaru sudah dirasakan cukup baik oleh para pendidik, oleh sebab itu motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak juga cukup baik.

Sedangkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan $Y = 20,386 + 0.393X$ dengan $t_{hitung} 4,652$. Nilai t_{tabel} dengan $dk = 30$ pada taraf signifikansi 5% adalah 2,042. Hal ini berarti $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,652 \geq 2,042$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pendidik cukup atau sedang yaitu 41,9%.

Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru banyak disebabkan oleh kemampuan pimpinan untuk dapat memimpin dengan baik, kemampuan pendidik untuk dapat menunjukkan hasil pekerjaan yang baik sehingga mampu dihormati oleh rekan kerja, pendidik yang dapat bekerja sama dengan baik dalam tim, pendidik dapat beradaptasi secara cepat pada lingkungan yang baru, sehingga akan meningkatkan motivasi pendidik.

Budaya organisasi diyakini merupakan salah satu faktor kesuksesan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau kemauan yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja agar tercapainya tujuan. Dengan adanya motivasi ini pegawai dapat meningkatkan kinerjanya karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan instansi. (Edison, 2016)

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, dimana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana yang nyaman dan rasa bangga terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya suatu organisasi maka semakin kuat juga motivasi anggota untuk bekerja. Dalam hal ini semakin kuat budaya organisasi taman kanak-kanak akan semakin kuat motivasi kerja guru di sekolah tersebut.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Budaya organisasi Pendidik di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru berada pada nilai yang sangat tinggi atau sangat kuat dengan rata-rata skor 3,24. Kuatnya budaya organisasi yang ditanamkan kepada pendidik dan memahami peran mereka sebagai satu Tim dalam suatu budaya yang memiliki karakteristik yang saling menghargai, saling membantu, saling mempercayai bahkan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
2. Motivasi Kerja Pendidik Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru berada pada nilai yang sangat tinggi atau sangat kuat dengan rata-rata skor 3,22. Tingginya tingkat motivasi pendidik tercermin dalam tingkah laku pekerjaan mereka sehari-hari yang berpengaruh pada seluruh kemampuan dan kinerja pendidik secara kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.
3. Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pendidik di Taman Kanak-Kanak. Tingkat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pendidik berada pada nilai yang sangat tinggi, Budaya Organisasi memberikan pengaruh sebesar 41,9% terhadap Motivasi Kerja Pendidik Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru.

Rekomendasi

Kepada pendidik disarankan untuk dapat lebih mengembangkan nilai-nilai yang terdapat dalam budaya organisasi, untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, tanggung jawab pendidik dan dapat mempertahankan hasil yang sudah dicapai saat ini.

Kepada kepala sekolah disarankan agar dapat lebih memperhatikan seluruh aspek kinerja pendidik, seperti memberikan teladan, mengayomi, meningkatkan kerjasama, kebersamaan, dan dapat memberikan dukungan yang positif kepada para pendidik.

Kepada Pengawas dapat dijadikan bahan masukan sebagai evaluasi terhadap pendidik taman kanak-kanak di Kecamatan Sail Kota Pekanbaru mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pendidik taman kanak-kanak.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini belum sempurna dan masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, hal ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan peneliti. Selain itu peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Deddy Mulyadi. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta. Bandung.
- Edison, Emron. Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Andi. Yogyakarta.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Husaini Usman. 2012. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismail Nawawi Uha. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Kencana. Jakarta.
- M. Kadarisman. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Melayu S.P hasibuan. 2016. *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Edisi Revisi Cetakan Kedua Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moh Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robert L. Mathis, and John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.

Stephen P Robbins. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam Belas. PT Salemba Empat. Jakarta.

Sudarwan Danim. 2010. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Edisi Revisi Cetakan

Kelima. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Ulfatin, Nurul. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Rajawali Press. Jakarta

Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.

Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Veithzal Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.