

**PENGARUH *CORE VALUE* BER-AKHLAK, BUDAYA
ORGANISASI, SIKAP *MENYAMA BRAYA* DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PENDIDIKAN AGAMA HINDU
KABUPATEN BADUNG**

DISERTASI



**PROGRAM STUDI DOKTOR ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA**

2026

RINGKASAN DISERTASI

Pendahuluan

Guru berperan penting dalam sistem pendidikan guna membangun Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkarakter bagi kemajuan bangsa dan negara. Tugas guru adalah mulia dan untuk mengemban tanggung jawab ini diperlukan kesiapan untuk berkorban dan bekerja keras, selain itu perlu memiliki kompetensi yang tinggi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan pendidikan (Undang-Undang No. 14, 2005) sehingga guru wajib memiliki kinerja yang baik (Peraturan Menteri No. 16, 2007).

Kinerja guru yang baik ditandai dengan kemampuan guru dalam mempersiapkan rencana pelajaran yang sistematis sesuai dengan kurikulum, merealisasikan metode pengajaran yang efektif, inovatif dan interaktif dalam proses pembelajaran, serta mampu memotivasi dan melibatkan siswa secara aktif dalam proses belajar mengajar. Selain itu, guru yang memiliki kinerja baik juga menunjukkan keahlian dalam pengelolaan kelas, menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kondusif, serta mengatasi permasalahan yang muncul dengan bijaksana.

Hasil capaian rapor pendidikan kabupaten Badung tahun 2024 ditingkat Sekolah Dasar menunjukkan bahwa indikator kualitas pembelajaran pada kategori sedang. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan (<https://raporpendidikan.dikdasmen.go.id>). Hasil wawancara awal dengan guru dan kepala sekolah serta pengawas di kabupaten Badung terdapat temuan bahwa 35% guru tidak memiliki administrasi atau perangkat pembelajaran yang lengkap. Ini menunjukkan bahwa belum maksimalnya kinerja yang direalisasikan. Belum seluruh Guru menjalankan tugasnya sesuai dengan pedoman perilaku *Core Value Ber-Akhlak*, masih banyak ASN yang berada dalam zona nyaman. Masih banyak guru yang tidak bersemangat dalam bekerja, padahal guru sudah diberikan tunjangan profesi agar kinerjanya dapat meningkat. Kreativitas guru dalam memilih strategi dan metode pembelajaran masih kurang atau dengan kata lain guru dominan menggunakan metode konvensional, sikap *menyama braya* sangat

mempengaruhi eksistensi seorang pendidik dalam menjalankan tugas pokok, namun kenyataannya sering dianggap sebagai beban, sesungguhnya kegiatan *menyama braya* sangat penting dalam implementasinya sebagai wujud menjalankan kompetensi sosial seorang pendidik. Berdasarkan permasalahan tersebut perlu ditemukan penyebabnya melalui kajian dan penelitian yang tujuannya untuk menjelaskan pengaruh *Core Value* Ber-Akhlak, budaya organisasi, sikap *menyama braya* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang mencerminkan kompetensi profesional guru dalam melaksanakan tugas pokok fungsi dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dalam bentuk sikap, pengetahuan dan keterampilan yang diwujudkan sebagai perilaku nyata dalam mengadakan hubungan antar pribadi, menyusun rencana program pembelajaran, melaksanakan, menilai dan mengevaluasi, melakukan pengembangan Profesi Serta melakukan remedial, pengayaan dan tindak lanjut hasil penilaian menuju peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa (Supardi, 2014; Madjid, 2016; Khairiah, 2020; Hafidulloh et al., 2021; Joen et al., 2022). Variabel kinerja guru dalam penelitian ini memiliki ciri-ciri atau karakteristik (1) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi (2) kemampuan menyusun rencana program pembelajaran (3) kemampuan melaksanakan pembelajaran (4) kemampuan menilai dan mengevaluasi pembelajaran (5) melakukan pengembangan Profesi (6) melaksanakan program remedial dan pengayaan (7) tindak lanjut hasil penilaian.

Core Value Ber-Akhlak merupakan sebuah kerangka nilai-nilai dasar strategi transformasi dalam menghadapi perkembangan dan perubahan teknologi informasi dan transformasi digital sebagai panduan berpikir, bertutur dan berperilaku yang dirancang untuk membentuk budaya kerja yang lebih baik untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik profesional yang berkelas dunia (Menpan RB, 2021; Widiyanti J. N., 2022; Wibisana, 2022; Nurdiansyah, 2023; Widyastuti et al., 2023). Variabel *Core Value* Ber-Akhlak dalam penelitian ini memiliki ciri-ciri atau karakteristik: (1) Berorientasi Pelayanan, (2) Akuntabel, (3) Kompeten, (4) Harmonis, (5) Loyal, (6) Adaptif, dan (7) Kolaboratif.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dinamis yang terdiri dari nilai-nilai, aturan, norma, dan asumsi serta keyakinan bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai pola perilaku dan sikap yang disepakati sebagai hasil dari interaksi yang menjadi perekat sosial sebagai standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Luthans, 201; Robbin & Judge, 2015; Sutrisno, 2018; Khairiah, 2020; Nurakhim et al., 2023). Variabel budaya organisasi diukur berdasarkan indikator: (1) *Observed behavioral regularities*, (2) *Norms*, (3) *Dominant values*, (4) *Philosophy*, (5) *Rules*, (6) *Organization climate* (7) Asumsi.

Sikap *menyama braya* adalah sebuah prinsip yang mendasari hubungan sosial masyarakat Bali yang memadukan prinsip solidaritas dan toleransi sebagai bentuk kesadaran diri yang didasari oleh keikhlasan dalam menjaga persaudaraan kepada saudara sedarah dan orang lain sebagai bagian dari saudaranya sendiri dengan menekankan pada pentingnya gotong royong dan kerja sama, sebagai landasan untuk membangun masyarakat yang harmonis, hidup rukun dan damai dalam bingkai multikultur (Suwitha, 2016; Simarmata et al., 2017; Segara, 2019; Arjawa & Zulkifli, 2021); Suwinda & Wati, 2022). Indikator variabel *menyama braya*: (1) Solidaritas, (2) Toleransi, (3) Kerja sama, (4) Gotong Royong, (5) Keikhlasan, (6) Persaudaraan.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi psikologis yang kompleks yang berupa kekuatan dari dalam diri dan lingkungan sekitar yang mendorong individu untuk melakukan upaya-upaya yang terarah menuju pencapaian tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan guna memenuhi kebutuhan (Mcgregor, 1960; McClelland, 1987; Herzberg, 1987; Ouchi, 1981; Tsauri, 2014; Khairiah, 2020; Muflihini, 2024). Indikator variabel Motivasi Kerja: (1) kebutuhan untuk berprestasi, (2) kebutuhan untuk berkuasa, (3) kebutuhan untuk berafiliasi, (4) pengawasan, (5) reward, (6) *punishment*, (7) tanggung jawab.

Hipotesis penelitian ini adalah *Core Value* Ber-Akhlak, budaya organisasi dan sikap *menyama braya* dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu *Core Value* Ber-Akhlak, budaya

organisasi dan sikap *menyama braya* berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Metode

Penelitian kuantitatif jenis *ex-post facto* ini dilaksanakan pada guru Agama Hindu sekolah dasar di kabupaten Badung dengan jumlah populasinya 281 orang. teknik pengambilan sampel menggunakan formulasi Morgan dan Krecjie kemudian dikonfirmasi formula Warwick dan Lininger diperoleh sampel sebanyak 191 orang (Agung, 2014). Data dianalisis pada pengujian validitas butir instrumen dengan ketentuannya jika angka *Pearson correlation* lebih besar dari r tabel *product moment* dengan taraf signifikansi $< 0,05$ maka dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat *Cronbach Alpha* (α). Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai pada Cronbach Alpha > 0.70 .

Analisis data menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Square* (SEM PLS) menggunakan software SmartPLS 3.2.9 for Windows untuk mendapatkan hasil pengaruh secara langsung *Core Value* Ber-Akhlak, budaya organisasi dan sikap *menyama braya* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dan pengaruh secara tidak langsung *Core Value* Ber-Akhlak, budaya organisasi dan sikap *menyama braya* terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian adalah; (1) variabel *Core Value* Ber-Akhlak, budaya organisasi, sikap *menyama braya* dan motivasi kerja berada pada kategori sangat tinggi. (2) model persamaan struktural memiliki kecocokan model dibuktikan pada R^2 sebesar 0,766 dan 0,815 serta mampu memprediksi uji hipotesis dibuktikan hasil $Q^2 = 0,9567$ (3) *Core Value* Ber-Akhlak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada koefisien sebesar 0,244 nilai T-Statistik sebesar 2,433 $> 1,96$ dan P-Value sebesar 0,022 $< 0,05$; (4) budaya organisasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada koefisien sebesar 0,378 nilai T-Statistik sebesar 3,946 $> 1,96$ dan P-Value sebesar 0,000 $< 0,05$; (5) sikap *menyama braya* berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada koefisien sebesar 0,483 dengan nilai T-Statistik 6,029

> 1,96 dan P-Value $0,000 < 0,05$; (6) *Core Value* Ber-Akhlak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada koefisien sebesar 0,338 nilai T-Statistik 3,962 > 1,96 dan P-Value $0,000 < 0,05$; (7) budaya organisasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada koefisien sebesar 0,276 dan nilai T-Statistik 3,101 > 1,96 dan P-Value $0,011 < 0,05$; (8) sikap *menyama braya* berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada koefisien sebesar 0,299 nilai T-Statistik sebesar 3,115 > 1,96 dan P-Values sebesar $0,010 > 0,05$; (9) motivasi kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien sebesar 0,587 nilai T-Statistik sebesar 7,856 > 1,96, P-Values sebesar $0,000 < 0,05$; (10) *Core Value* Ber-Akhlak berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada total koefisien sebesar 0,126 nilai T-Statistik sebesar 2,134 > 1,96 dan P-Values sebesar $0,036 < 0,05$; (11) budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada total koefisien sebesar 0,223 nilai T-Statistik 3,503 > 1,96 dan P-Value sebesar $0,001 < 0,05$; (12) sikap *menyama braya* berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada total koefisien sebesar 0,285 nilai T-Statistik 4,503 > 1,96 dan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$.

Temuan penelitian ini adalah variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja, berikutnya adalah *Core Value* Ber-Akhlak. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh secara tidak langsung *Core Value* Ber-Akhlak, budaya organisasi dan sikap *menyama braya* terhadap kinerja guru. Direkomendasikan untuk menerapkan *Core Value* Ber-Akhlak, budaya organisasi, sikap *menyama braya* dan motivasi kerja yang terbukti secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi Penelitian

Core value Ber-Akhlak sangat penting dan wajib diterapkan oleh semua instansi pendidikan, perlu dipastikan bahwa *Core Value* Ber-Akhlak tidak hanya

dipahami tetapi diterapkan secara konsisten oleh seluruh guru. Ini sangat krusial mengingat peran guru sebagai pendidik, pembimbing, pembina dan teladan bagi siswa. Guru yang mampu menginternalisasi nilai – nilai Ber-Akhlak dapat menjalankan tugasnya dengan profesional dan maksimal tidak hanya kemampuan kompetensi teknis, tetapi juga karakter yang kuat sebagai panduan berpikir dan bertindak yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pengajaran yang berdampak pada kinerja. Budaya organisasi sangat penting untuk diciptakan pada satuan pendidikan, agar terjadi suasana yang kondusif, nyaman dan tertib. Suasana kerja yang positif dan harmonis memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sebuah lembaga yang memiliki budaya organisasi yang kuat dapat menjadikan lembaga tersebut berkembang terus mencapai kemajuan yang nyata.

Sikap *menyama braya* sangat penting untuk ditumbuhkan, dilestarikan, dirawat dan dikembangkan dalam satuan pendidikan pada kenyataannya bukan mengganggu organisasi namun dapat menimbulkan kenyamanan dalam menjalankan profesi. *Menyama braya* mendukung dan memperkuat budaya organisasi dalam mencapai Visi Misi yang bermuara pada meningkatnya kinerja. Nilai-nilai *menyama braya* menciptakan lingkungan kerja yang positif di sekolah. Guru merasa menjadi bagian dari komunitas yang solid, saling mendukung, dan menghargai perbedaan. Lingkungan yang positif ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Guru yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkinerja lebih baik. *Menyama braya* mendorong kolaborasi dan kerja sama antar guru, kepala sekolah, dan staf lainnya sehingga mewujudkan harmonisasi dengan landasan *Tatwam Asi* dan *Tri Hita Karana*. *Menyama braya* merupakan pendorong budaya organisasi lebih – lebih didukung oleh motivasi yang kuat justru akan berdampak besar bagi kinerja organisasi. Guru diharapkan tidak beban dan tidak ragu menjalankan tradisi *menyama braya* karena sesungguhnya bagian dari pemantapan kompetensi sosial seorang pendidik. Jika memiliki kenyamanan dalam bekerja, akan berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja. Motivasi kerja wajib dimiliki oleh semua guru untuk mencapai kinerja yang profesional, untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Pada satuan pendidikan perlu memberikan rangsangan positif misalnya berupa reward kepada

guru yang kinerja sangat baik, dengan demikian akan terjadi iklim kerja yang berorientasi pada kualitas. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai yang berpedoman pada *Core Value* Ber-Akhlak khususnya di Bali hendaknya penilai mempertimbangkan kualitas sikap *menyama braya* dalam penilaian unsur Harmonis dan Kolaboratif.

Berdasarkan temuan penelitian ini disarankan; (1) Kepada Kepala Kementerian Agama Kabupaten Badung agar mendorong penerapan *Core Value* Ber-Akhlak sebagai landasan bertindak dan bertutur kepada pendidik generasi emas bangsa dalam pembentukan Akhlak dan karakter dengan semangat melayani, menegakkan akuntabilitas dalam manajemen instansi, melakukan kerja sama secara internal maupun eksternal instansi untuk pengembangan instansi. Kemudian menciptakan budaya organisasi yang kuat dalam lingkungan kementerian Agama memupuk dan menjaga sikap *menyama braya*, mendorong guru - guru untuk menjaga harmonisasi melalui semangat merawat tradisi *menyama braya* berlandaskan prinsip persaudaraan dan gotong royong, terciptanya sikap asah asih asuh di lingkungan organisasi guna meningkatkan kinerja. (2) Kepala sekolah dasar di kabupaten Badung agar menerapkan *Core Value* Ber-Akhlak dengan nyata seperti melayani kebutuhan untuk pembelajaran, menciptakan suasana yang harmonis, membangun keterbukaan dalam segala urusan sekolah, menjadi teladan bagi guru dan pegawai di sekolah, menciptakan budaya organisasi sekolah yang andal, menciptakan suasana sekolah kondusif, rapi, tertib nyaman, melakukan kebiasaan baik dan penuh kekeluargaan serta membangun sikap *menyama braya* dengan fondasi persaudaraan dan kerja sama, selain itu kepala sekolah perlu terus memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. (3) Para guru disarankan untuk mengamalkan *Core Value* Ber-Akhlak dalam menjalankan tugas profesinya, membangun budaya sekolah dengan cara menaati peraturan yang berlaku di sekolah, bersikap menghormati dan menjaga harmonisasi antar sesama guru walaupun yang berbeda agama, menguatkan persaudaraan guna mewujudkan lingkungan yang kondusif dan nyaman, terus termotivasi untuk bekerja lebih baik terutama dalam melaksanakan pembelajaran yang berkualitas dan menyenangkan, menjadi teladan yang baik bagi para siswa. *Menyama Braya* hendaknya tidak

dijadikan beban dan penghambat yang dianggap memberatkan guru untuk berkembang dan berkinerja yang profesional, namun dengan pengaturan waktu dengan baik justru meningkatkan peran profesi, memupuk kompetensi sosial dan personal guru dengan maksimal dan memberikan kenyamanan dalam mengembangkan potensi diri sehingga berdampak signifikan pada kinerja. (4) Kepada peneliti lain untuk mengembangkan variabel eksogen pada penelitian ini dengan menambah indikator yang berbasis kearifan lokal sehingga dapat meningkatkan pengaruhnya terhadap kinerja guru.



DISERTASI

DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN MEMENUHI SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI GELAR DOKTOR

Menyetujui

Promotor	Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd. NIP.196008191985031001
Ko Promotor I	Prof. Dr. I Ketut Gading, M.Psi. NIP.195912311984031009
Ko Promotor II	Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, S.E., Ak., M.Pd. NIP.196909042003122001



- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE - BSSN, validitas dokumen elektronik ini bisa dicek menggunakan aplikasi mobile VeryDS oleh BSrE
- Cetakan dokumen ini merupakan salinan dari file dokumen bertandatangan elektronik yang keabsahannya dapat diakses melalui scan QRCode yang terdapat pada sertifikat ini.



Balai
Sertifikasi
Elektronik

Disertasi oleh Ni Made Sri Agustini telah dipertahankan di depan tim penguji dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Doktor di Ilmu Pendidikan (S3), Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha
Pada tanggal 03 Februari 2026

Dewan Penguji

Ketua	Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. NIP.195910101986031003
Anggota	Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd. NIP.196008191985031001
Anggota	Prof. Dr. I Ketut Gading, M.Psi. NIP.195912311984031009
Anggota	Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, S.E., Ak., M.Pd. NIP.196909042003122001
Anggota	Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. NIP.195605201983031002
Anggota	Prof. Dr. Kadek Rihendra Dantes, S.T., M.T. NIP.197912012006041001
Anggota	Prof. Dr. I Putu Wisna Ariawan, M.Si. NIP.196805191993031001
Anggota	Dr. Basilius Redan Werang, S.S., S.Sos., JCL. NIP.196606142003121002

Mengetahui Direktur Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha,



Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd.
NIP.195910101986031003



- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE - BSSN, validitas dokumen elektronik ini bisa dicek menggunakan aplikasi mobile VeryDS oleh BSrE
- Cetakan dokumen ini merupakan salinan dari file dokumen bertandatangan elektronik yang keabsahannya dapat diakses melalui scan QRCode yang terdapat pada sertifikat ini.



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa Disertasi berjudul **“Pengaruh *Core Value* Ber-Akhlak, Budaya Organisasi, Sikap *Menyama Braya* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu Kabupaten Badung“** saya buat sebagai syarat memperoleh gelar Doktor pada Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha adalah karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Disertasi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian pada Disertasi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Singaraja, Februari 2026

Yang membuat pernyataan,



Ni Made Sri Agustini

NIM 2239011009

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga proposal disertasi ini dapat terselesaikan. Proposal disertasi yang berjudul **“Pengaruh Core Value Ber-Akhlak, Budaya Organisasi, Sikap Menyama Braya Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Hindu Kabupaten Badung”** ini disusun sebagai salah satu persyaratan penyelesaian studi pada Program Studi S3 Ilmu Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.

Disertasi ini merupakan sebagian persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Program Studi Ilmu Pendidikan, pada Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Disertasi ini disusun sebagai laporan tugas akhir yang didesain berbentuk penelitian kuantitatif jenis *ex-post facto* menggunakan pendekatan survei menggunakan kuesioner dilaksanakan pada guru Pendidikan Agama Hindu Sekolah Dasar di kabupaten Badung.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan, selama penulisan disertasi ini. Oleh karena itu, sepatutnya penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. I Wayan Lasmawan, M.Pd. Rektor Universitas Pendidikan Ganesha, atas kesempatan yang diberikan untuk menempuh pendidikan Program Doktor di Universitas Pendidikan Ganesha.
2. Prof. Dr. I Nyoman Jampel, M.Pd. Direktur Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha yang telah memberikan arahan dan motivasi pada setiap

tahap penyelesaian disertasi serta masukan dan saran untuk perbaikan disertasi.

3. Prof. Dr. Ida Bagus Putu Arnyana, M.Si. Wakil Direktur Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha yang telah memberikan arahan dan motivasi untuk penyempurnaan pada setiap tahapan penyelesaian disertasi.
4. Prof. Dr. Putu Kerti Nitiasih, M.A. Koordinator Program S3 Studi Ilmu Pendidikan Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha, yang telah memberikan arahan bermakna dan nasihat serta memfasilitasi administrasi yang diperlukan dalam proses akademik dan memperlancar dalam penyusunan disertasi ini.
5. Prof. Dr. I Made Yudana, M.Pd. selaku promotor yang dengan sabar dan teliti mengoreksi, membimbing, dan mengarahkan dengan tulus dan humanis sehingga penulis terbantu dalam mengatasi kendala selama penyusunan disertasi ini.
6. Prof. Dr. I Ketut Gading, M.Psi selaku Co-Promotor I yang dengan sabar terus memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan disertasi dan penulisan publikasi ilmiah.
7. Dr. Ni Luh Gede Erni Sulindawati, SE. Ak, M.Pd. selaku Co-Promotor II yang dengan sabar dan teliti mengoreksi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan disertasi.
8. Prof. Dr. Anak Agung Gede Agung, M.Pd. yang telah membimbing dengan sabar dan selalu memotivasi untuk senantiasa berprogres dengan penuh humanis, serta telah meluangkan waktu dengan tulus dan memberi arah dalam disertasi ini.

9. Rekan-rekan mahasiswa seangkatan yang baik dan selalu memotivasi dan saling membangkitkan semangat dalam menyelesaikan disertasi ini.
10. Keluarga tercinta yang telah memberi dukungan dan support tiada henti untuk menempuh pendidikan pascasarjana dan terus mengobarkan semangat untuk menyelesaikan disertasi ini.

Semoga semua yang telah diberikan untuk penyelesaian disertasi ini menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan pahala berlipat dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga pula semuanya tetap diberi kesehatan serta kemudahan menjalani kehidupan ini.

Menyadari bahwa disertasi belum sempurna, sehingga membutuhkan masukan, kritik dan saran, namun demikian mudah-mudahan karya tulis ini dapat memberikan sumbangsih untuk meningkatkan kinerja guru.

Singaraja, 24 Desember 2025

Penulis

Ni Made Sri Agustini

NIM 2239011009

DAFTAR ISI

COVER.....	i
ABSTRAK.....	ii
RINGKASAN DISERTASI	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	xii
LEMBAR PENGESAHAN	xiii
LEMBAR PERNYATAAN.....	xiv
PRAKATA	xv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah Penelitian	27
1.3 Pembatasan Masalah Penelitian	28
1.4 Rumusan Masalah Penelitian	30
1.5 Tujuan Penelitian.....	31
1.6 Manfaat Penelitian.....	33
1.7 Novelty.....	35
BAB II KAJIAN PUSTAKA	39
2.1 Deskripsi Teoretis.....	39
2.1.1 Teori Kinerja	39
2.1.2 <i>Core Value</i> Ber-Akhlak.....	46
2.1.3 Budaya Organisasi	53
2.1.4 Sikap <i>Menyama Braya</i>	60
2.1.5 Motivasi Kerja.....	70
2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	89
2.2.1 Penelitian Pengaruh <i>Core Value</i> Ber-Akhlak terhadap Kinerja Guru.....	89

2.2.2 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	94
2.2.3 Penelitian Pengaruh <i>Menyama Braya</i> terhadap Kinerja.....	101
2.2.4 Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	106
2.2.5 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Relevan serta Kontribusi dalam Penelitian.....	109
2.3 Kerangka Pikir.....	110
2.3.1 Kajian Hubungan <i>Core Value</i> Ber-Akhlak dengan Kinerja.....	110
2.3.2 Kajian Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja.....	113
2.3.3 Kajian Hubungan <i>Menyama Braya</i> dengan Kinerja.....	114
2.3.4. Kajian Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja	117
2.4 Hipotesis Penelitian.....	118
BAB III METODE PENELITIAN.....	120
3.1 Desain Penelitian.....	120
3.2 Populasi dan Sampel penelitian	123
3.2.1 Populasi Penelitian	123
3.2.2 Sampel Penelitian.....	125
3.3 Variabel dan Definisi Operasional Penelitian.....	129
3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	129
3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	129
3.4 Metode dan Teknik Pengumpulan Data	132
3.5 Instrumen Penelitian.....	133
3.5.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	135
3.5.2 Uji Coba Instrumen Penelitian	137
3.6 Metode dan Teknik Analisis Data	149
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	149
3.6.2 Analisis Statistik Inferensial.....	151
3.7 Hipotesis Statistik.....	160
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	166
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	166
4.2 Gambaran Umum Responden	168
4.3 Identifikasi Jawaban Responden	171

4.3.1 Data <i>Core Value</i> Ber-Akhlak	172
4.3.2 Data Budaya Organisasi	172
4.3.3 Data Sikap <i>Menyama Braya</i>	173
4.3.4 Data Motivasi Kerja	174
4.3.5 Data Kinerja Guru	175
4.4 Hasil Analisis Data.....	176
4.4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	177
4.4.2 Hasil Analisis Inferensial SEM-PLS	193
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	212
4.5.1 Deskripsi Kuantitatif Variabel Penelitian Secara Univariat	213
4.5.2 Model Struktur yang Terbentuk dari Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen Memiliki Prediksi yang Kuat.....	214
4.5.3 <i>Core Value</i> Ber-Akhlak Berpengaruh Secara Langsung terhadap Motivasi Kerja	215
4.5.4 Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Langsung terhadap Motivasi Kerja.....	219
4.5.5 Sikap <i>Menyama Braya</i> Berpengaruh Secara Langsung terhadap Motivasi Kerja	222
4.5.6 <i>Core Value</i> Ber-Akhlak Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru.	228
4.5.7 Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru	232
4.5.8 Sikap <i>Menyama Braya</i> Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru	235
4.5.9 Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Guru	241
4.5.10 <i>Core Value</i> Ber-Akhlak Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja	244
4.5.11 Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja	247
4.5.12 Sikap <i>Menyama Braya</i> Berpengaruh Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja	251
4.6 Temuan Penelitian.....	256
4.7 Implikasi Penelitian.....	257
4.8 Keterbatasan Penelitian	260
4.9 Publikasi Hasil Penelitian	261

BAB V PENUTUP	262
5.1 Simpulan	262
5.2 Saran	267
DAFTAR RUJUKAN.....	269
LAMPIRAN	280
RIWAYAT HIDUP	378



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Grand Teori Kinerja Guru.....	43
Tabel 2.2 Grand Teori <i>Core Value</i> Ber-Akhlak.....	52
Tabel 2.3 Grand Teori Budaya Organisasi.....	58
Tabel 2.4 Grand Teori Menyama Braya	69
Tabel 2.5 Grand Teori Motivasi Kerja.....	87
Tabel 3.1 Populasi Guru PAH SD Kabupaten Badung.....	124
Tabel 3.2 Jumlah Sebaran Populasi Guru PAH SD di Kab. Badung.....	127
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Semua Variabel	135
Tabel 3. 4 Kategori/Kriteria Uji Validitas Isi.....	138
Tabel 3. 5 Hasil Validitas Konten Instrumen oleh Pakar.....	139
Tabel 3. 6 Validitas Butir Kuesioner <i>Core Value</i> Ber-Akhlak (X1).....	141
Tabel 3. 7 Validitas Butir Kuesioner Budaya Organisasi (X2).....	142
Tabel 3. 8 Validitas Butir Kuesioner Sikap Menyama Braya (X3)	143
Tabel 3. 9 Validitas Butir Kuesioner Motivasi Kerja (Y1).....	144
Tabel 3.10 Validitas Butir Kuesioner Kinerja Guru (Y2).....	146
Tabel 3.11 Rekapitulasi Validitas Butir Instrumen.....	147
Tabel 3.12 Kriteria Penentuan Reliabilitas Instrumen	148
Tabel 3.13 Koefisien Reliabilitas Penelitian.....	148
Tabel 3.14 Skala Penilaian Variabel Deskriptif.....	150
Tabel 4.1 Sebaran Responden Menurut Kecamatan Se-Kabupaten Badung	168
Tabel 4.2 Responden Menurut Jenis Kelamin	169
Tabel 4. 3 Responden Menurut Status Kepegawaian.....	170
Tabel 4. 4 Kriteria Skor Rata-rata Jawaban Responden	171
Tabel 4. 5 Perspektif Jawaban Responden pada <i>Core Value</i> Ber-Akhlak (X1)...	172
Tabel 4. 6 Perspektif Jawaban Responden pada Budaya Organisasi (X2)	173
Tabel 4. 7 Perspektif Jawaban Responden Menyama Braya (X3).....	174
Tabel 4. 8 Perspektif Jawaban Responden pada Motivasi Kerja (Y1).....	175
Tabel 4. 9 Perspektif Jawaban Responden pada Kinerja Guru (Y2).....	176

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	177
Tabel 4.11Sebaran Data Core Value Ber-Akhlak (X1)	179
Tabel 4. 12 Kategori/Kualifikasi skor Core Value Ber-Akhlak (X1)	181
Tabel 4. 13 Sebaran Data Budaya Organisasi (X2)	182
Tabel 4. 14 Kategori/Kualifikasi Skor Budaya Organisasi (X2)	184
Tabel 4. 15 Sebaran Data Sikap Menyama Braya (X3).....	185
Tabel 4. 16 Kategori/Kualifikasi Skor Sikap Menyama Braya (X3)).....	187
Tabel 4. 17 Sebaran Data Motivasi Kerja (Y1)	188
Tabel 4. 18 Kategori/Kualifikasi Skor Motivasi Kerja (Y1).....	190
Tabel 4. 19 Sebaran Data Kinerja Guru (Y2)	191
Tabel 4. 20 Kategori/Kualifikasi Kinerja Guru (Y2).....	193
Tabel 4. 21 Outer Loading Indikator terhadap Variabel.....	195
Tabel 4.22 <i>Cross Loading</i> Indikator terhadap Variabel.....	197
Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	199
Tabel 4.24 <i>Root Square</i> Korelasi antar Variabel	201
Tabel 4.25 Nilai R-Square.....	202
Tabel 4.26 Hasil Analisis Pengaruh Secara Langsung.....	205
Tabel 4.27 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel	206



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Motivasi dengan kebutuhan.....	72
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Teoritis antar Variabel Penelitian.....	110
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	121
Gambar 3.2 Model Teoritik Hubungan Variabel Eksogen dan Endogen	153
Gambar 3. 3 Model Teoritik Hubungan dengan Mediasi Motivasi Kerja	155
Gambar 3.4 Indikator Core Value Ber- Akhlak	157
Gambar 3.5 Indikator Budaya Organisasi	157
Gambar 3.6 Sikap Ngayah Menyama Braya.....	158
Gambar 3.7 Indikator Motivasi kerja	158
Gambar 3.8 Indikator Kinerja guru	159
Gambar 4.1 Peta Kabupaten Badung Provinsi Bali	167
Gambar 4.2 Responden Menurut Kecamatan sekabupaten Badung	169
Gambar 4.3 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	170
Gambar 4.4 Responden Menurut Status Kepegawaian.....	171
Gambar 4.5 Grafik Distribusi Data Core Value Ber-Akhlak	180
Gambar 4.6 Grafik Distribusi Data Budaya Organisasi	183
Gambar 4.7 Grafik Distribusi Data Menyama Braya.....	186
Gambar 4.8 Grafik Distribusi Data Motivasi Kerja	189
Gambar 4.9 Grafik Distribusi Data Kinerja Guru.....	192
Gambar 4.10 Diagram alur Outer dan Inner pada SEM-PLS	194
Gambar 4.11 Grafik Cronbach's Alpha.....	199
Gambar 4.12 Grafik Reliabilitas Komposit	200
Gambar 4.13 Grafik Average Variance Extracted (AVE)	200

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : 1 Surat Pengantar Menjadi Judges Instrumen	280
Lampiran : 2 Surat Ijin Penelitian	281
Lampiran : 3 Hasil Pengujian Validitas Konten	282
Lampiran : 4 Surat Permohonan Menyebarkan Kuesioner	284
Lampiran : 5 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	285
Lampiran : 6 Instrumen Penelitian	293
Lampiran : 7 Tabulasi Data Penelitian Kuantitatif	311
Lampiran : 8 Hasil Analisis Perspektif Jawaban Responden.....	350
Lampiran : 9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	354
Lampiran : 10 Hasil Analisis SEM PLS	370
Lampiran : 11 Hasil Uji Hipotesis	377

