



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI GURU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SDN JOGLO 05 PAGI JAKARTA

Muhammad Rizal Saragih *)
Email : rizalsaragih1990@gmail.com

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI GURU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SDN JOGLO 05 PAGI JAKARTA. Seluruh negara di dunia memiliki sistem pendidikan formal yang wajib diberlakukan oleh seluruh warga negaranya. Pada umumnya, setiap warga negara wajib mengenyam pendidikan formal di tempat yang dinamakan sekolah. Dalam penelitian ini sekolah yang akan diteliti ialah SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Fenomena yang terjadi di sekolah ini ialah selama tiga tahun terakhir tingkat kelulusan siswa menurun, hal ini mencerminkan bahwa kinerja guru tersebut dikatakan menurun. Untuk menjelaskan lebih rinci mengenai fenomena yang terjadi di SDN Joglo 05 Pagi Jakarta, peneliti menghubungkannya dengan variabel bebas yang terdiri atas budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi karena ketiga hal tersebut juga merupakan permasalahan pokok yang terjadi di tempat penelitian ini. Tesis ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei dengan metode pengumpulan data melalui studi pustaka, observasi, dan wawancara. Dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta serta kompetensi guru sangat berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi Guru, Motivasi.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, TEACHER COMPETENCY AND MOTIVATION TO TEACHER PERFORMANCE AT SDN JOGLO 05 PAGI JAKARTA. All countries in the world have the formal education system which shall be applied by all citizens. In general, every citizen is obliged to enroll in formal place called school. In this study the school that will be examined is SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. The phenomenon that is happening at this school for the last three years the student graduation rates declined, reflecting that the teacher's performance is said to be declining. To explain in more detail about this phenomenon at SDN Joglo 05 Pagi Jakarta, connecting researchers with independent variables consisting of organizational culture, teacher competence, and motivation because it is also the third main problems that occur in this study. This thesis aims to analyze about the influence of organizational culture, teacher competence, and motivation on teacher performance SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. The method used in this study is a survey method with the method of data collection through literature review, observation, and interviews. From these results, it can be seen that the organizational culture, teacher competence, and motivation as well as simultaneous partial effect on teacher performance SDN Joglo 05 Pagi Jakarta and teacher competency dominant influence on the improvement of teacher performance SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.

Keywords: Organizational Culture, Teachers Competence, Motivation.

*) Dosen Program Studi Manajemen Universitas Pamulang, FE UNPAM



I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seluruh negara memiliki sistem pendidikan formal yang umumnya wajib diberlakukan kepada setiap warga negaranya. Setiap warga negara wajib mengenyam pendidikan melalui tempat yang dinamakan sekolah. Dalam penelitian ini, sekolah yang menjadi tempat penelitian ialah SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Alasan utama peneliti melakukan penelitian di sekolah ini karena peneliti melihat fenomena yang terjadi di sekolah ini yakni selama tiga tahun terakhir (2011 s/d 2013) persentasi kelulusan siswa menurun, yang dapat dilihat dalam tabel persentasi kelulusan siswa tahun 2011 s/d 2013.

**Tabel I. 1. : Persentasi Kelulusan Siswa Tahun 2011 s/d 2013
SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.**

Tahun	Jumlah Murid	Jumlah Murid Lulus	Persentasi	Target
2011	80	70	87,5%	100%
2012	95	73	76,8%	100%
2013	90	65	72,2%	100%

Persentasi : Jumlah Murid Lulus : Jumlah Murid.

Sumber : TU SDN Joglo 05 Pagi.

Tingkat kelulusan siswa merupakan cermin dari kinerja sekolah. Kinerja sekolah merupakan gabungan dari kinerja kepala sekolah, kinerja kepala perpustakaan, kinerja bendahara, kinerja tata usaha, dan kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Untuk melaksanakan tugas tersebut (perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa) diperlukan kompetensi guru yang memadai. Fakta yang nampak di SDN Joglo 05 Pagi Jakarta, bahwa jenjang pendidikan seluruh gurunya bergelar sarjana pendidikan (S.Pd.), yang dapat dilihat di tabel jenjang pendidikan guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta sebagai berikut:

Tabel. I. 2. : Jenjang Pendidikan Guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.

Jenjang Pendidikan	Jumlah Guru (Orang)	Persentasi
Strata I (S1)	30	100%

Sumber : TU SDN Joglo 05 Pagi.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta bergelar sarjana tepatnya sarjana pendidikan (S.Pd.), artinya pengetahuan (*knowledge*) khususnya di bidang pendidikan yang dimiliki oleh seluruh guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta cukup memadai, namun memiliki perbedaan pada masa kerja guru yang mengakibatkan kurangnya pengalaman (*skill*) mengajar sehingga sangat menentukan kemampuan (*ability*) seorang guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilihat di tabel masa kerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.



Tabel. I. 3. : Masa Kerja Guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
>20 Tahun	6	20%
15 s/d 19 Tahun	5	16,67%
10 s/d 14 Tahun	5	16,67%
5 s/d 13 Tahun	4	13,33%
0 s/d 4 Tahun	10	33,33%
Jumlah	30	100%

Sumber : TU SDN Joglo 05 Pagi.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebagian besar guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta memiliki masa kerja 0 s/d 4 tahun sebesar 33,33%. Artinya, keahlian (*skill*), dan kemampuan (*ability*) mereka dalam mengajar sangat minim dikarenakan pengalaman mengajar yang masih rendah.

Di setiap sekolah manapun, perilaku seorang guru merupakan keteladanan bagi muridnya. Fakta yang terjadi di SDN Joglo 05 Pagi Jakarta, selama tiga tahun terakhir jumlah guru yang melakukan pelanggaran sekolah, seperti : tidak membuat dan menyerahkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) kepada kepala sekolah, dan jumlah absensi guru yang terus meningkat selama tiga tahun terakhir, yang dapat tabel di bawah ini :

**Tabel. I. 4. :
Persentase Jumlah Guru Yang Melakukan Pelanggaran Peraturan Sekolah
Periode 2011 s/d 2013.**

Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Guru Yang Melanggar Peraturan Sekolah	Persentase
2011	22	8	36%
2012	25	13	52%
2013	30	19	63%

Bentuk Pelanggaran : Belum membuat RPP & datang terlambat ke sekolah.

Dari tabel ini, dapat dijelaskan bahwa selama tiga tahun terakhir jumlah guru yang melakukan pelanggaran sekolah terus meningkat. Menurut observasi, belum adanya pemberian sanksi yang tegas dari kepala sekolah kepada guru yang melakukan pelanggaran sekolah. Dari tabel ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi SDN Joglo 05 Pagi Jakarta tergolong buruk.

Tujuan sekolah membuat peraturan demi kebaikan organisasi dengan harapan tentunya kinerja sekolah menjadi lebih baik termasuk penghargaan kepada guru akan dapat terlaksana. Fakta yang terjadi di SDN Joglo 05 Pagi Jakarta, nampaknya pemberian penghargaan ini masih rendah baik kepada guru, murid maupun pegawai yang ada. Padahal, penghargaan ini merupakan cerminan dari salah satu adanya motivasi dari sekolah itu kepada semua anggota yang adaitu tinggi, yang dapat dilihat di tabel di bawah ini :

**Tabel. I. 5. : Pemberian Penghargaan Dewan Guru Tahun 2011 s/d 2013.**

Karakteristik Penghargaan	Jumlah Penghargaan Selama 3 Tahun Terakhir		
	2011	2012	2013
Guru Masa Kerja > 10 Tahun	0	0	0
Guru Berprestasi	0	0	0
Guru Displin	0	0	0

Sumber : TU SDN Joglo 05 Pagi.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa selama tiga tahun terakhir tidak ada pemberian penghargaan dari kepala sekolah kepada dewan guru sehingga membuat guru tidak termotivasi dalam bekerja. Dampak dari guru tidak termotivasi dalam bekerja ialah selama dua tahun terakhir persentasi kehadiran guru terus menurun.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SDN Joglo 05 Pagi Jakarta, maka identifikasi masalah penelitian ini, antara lain :

1. Budaya organisasi yang tergolong buruk di SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Hal ini ditandai dengan banyaknya guru yang melakukan pelanggaran sekolah, seperti : belum membuat dan menyerahkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) kepada kepala sekolah, dan banyaknya guru yang datang terlambat ke sekolah setiap bulannya, serta tidak ada pemberian sanksi yang tegas dari kepala sekolah kepada dewan guru yang melakukan pelanggaran tersebut.
2. Kompetensi guru yang masih rendah. Hal ini ditandai dengan banyaknya guru yang belum membuat, dan menyerahkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) kepada kepala sekolah padahal sesuai aturan sekolah, RPP harus dibuat setiap satu semester sekali. Akibatnya, guru tidak menguasai dan menjiwai materi yang akan disampaikan kepada muridnya, serta dalam menyampaikan materi kepada muridnya tidak sesuai kurikulum yang ditentukan oleh pemerintah.
3. Motivasi guru dalam mengajar yang masih rendah. Hal ini ditandai dengan adanya guru yang datang terlambat ke sekolah setiap bulannya sehingga Kegiatan Belajar-Mengajar (KBM) terganggu. Hal ini terjadi dikarenakan tidak ada pemberian penghargaan dari kepala sekolah kepada dewan guru dalam melaksanakan tugasnya.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta ?
2. Apakah kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta ?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta ?



4. Apakah budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta ?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, antara lain :

1. Memberitahukan kepada manajemen sekolah SDN Joglo 05 Pagi Jakarta tentang pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.
2. Memberitahukan kepada manajemen sekolah SDN Joglo 05 Pagi Jakarta tentang pentingnya kompetensi guru terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.
3. Memberitahukan kepada manajemen sekolah SDN Joglo 05 Pagi Jakarta tentang pentingnya motivasi terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.
4. Memberitahukan kepada manajemen sekolah SDN Joglo 05 Pagi Jakarta tentang pentingnya budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Budaya Organisasi

Menurut Colquitt (2004:546), "budaya organisasi adalah pembagian pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi termasuk aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap, dan tingkah laku para pekerjanya". Menurut Mas'ud dalam Mariam (2009:38), "budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak, dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain".

Menurut Luthan (2011:72), ada enam karakteristik budaya organisasi, antara lain :

- a. *Observed behavioral regularities* adalah keberaturan cara bertindak dari para anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah atau ritual tertentu.
- b. *Norm*, yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan yang harus dilakukan.
- c. *Dominant value*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi.
- d. *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan setiap anggota organisasinya dalam memperlakukan pelanggan karyawan.
- e. *Rules*, yaitu adanya pedoman ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- f. *Organization Climate*, yakni perasaan keseluruhan (*an overall feeling*) yang tergambar, dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara interaksi anggota organisasi kepada pelanggan atau orang lain.



2. Kompetensi Guru

Menurut Dreyfus, dan Deyfus dalam Saifudin (2004:25), “kompetensi adalah keahlian seorang yang berperan secara berkelanjutan yang mana pergerakannya melalui proses pembelajaran, dari “pengetahuan sesuatu” ke “mengetahui bagaimana”, seperti misalnya : dari sekedar pengetahuan yang tergantung pada aturan tertentu kepada suatu pertanyaan yang bersifat intuitif”. Menurut Boyatzis dalam Saifudin (2004:30), “kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Menurut Semiawan (2011:45), ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, antara lain :

- a. Kompetensi pedagogik ialah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi : pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian, yakni menciptakan kepribadian, yang : mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- c. Kompetensi sosial ialah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat, untuk : berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional ialah kemampuan penguasaan materi secara luas, dan mendalam yang meliputi : konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai, dan budaya nasional.

3. Motivasi

Menurut Robbins (2008:229), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Hubungan antara motivasi, dan intensitas, intensitas terkait dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi, sebaliknya elemen yang terakhir, ketekunan, merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Sedangkan menurut Siagian dalam Agustini (2012:37), motivasi adalah daya dorong



yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau, dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan, dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut McClelland dalam Saputra (2008:11), mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu :

a. *Need for Achievement* (Kebutuhan berprestasi).

Need for achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi sebagai refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk memecahkan suatu masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan prestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko.

b. *Need For Affiliation* (Kebutuhan diterima oleh orang lain).

Need For Affiliation adalah kebutuhan berinteraksi dengan orang lain, bekerjasama dengan orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c. *Need of Power* (Kebutuhan kekuasaan).

a. *Need of Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

4. Kinerja Guru

Menurut Wiraman (2009:5), "kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu". Menurut Mangkunegara dalam Aritonang (2005:5), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Sulistyorini dalam Zulmartin (2012:47), menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa dimensi, antara lain :

- a. Unjuk kerja, dan disiplin.
- b. Kemampuan membuat perencanaan, dan persiapan mengajar.
- c. Penguasaan metode, dan strategi mengajar.
- d. Kemampuan melakukan penelitian, dan evaluasi kerja.
- e. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

B. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, antara lain :

- H1 = Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.



- H2 = Kompetensi guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.
- H3 = Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.
- H4 = Budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta.

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, hanya membatasi pengaruh budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Lokasi penelitian dilakukan di SDN Joglo 05 Pagi Jakarta, Jalan Komplek DKI Joglo, Jakarta Barat.

B. Metode dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu : *cross-sectional survey*. Menurut Umar (2008:100), *cross-sectional survey* adalah metode pengumpulan data, informasi yang dikumpulkan hanya pada suatu saat tertentu. Pengumpulan data pada suatu saat tertentu maksudnya bukan hanya pada satu hari saja, namun bisa dilakukan dalam beberapa hari atau bahkan beberapa minggu oleh karena situasi misalnya, masalah transportasi atau kesediaan responden, dan bukan disengaja untuk mengumpulkan data pada waktu-waktu yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan mengambil data sekunder di SDN Joglo 05 Pagi Jakarta, dan menggunakan alat statistik yakni SPSS *version* 21.

C. Variabel Penelitian

Menurut Umar (2013:48), "variabel *independen* atau variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variabel *dependen* (variabel terikat), jadi variabel *independen* ialah variabel yang mempengaruhi sedangkan variabel *dependen* ialah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel *independen*".

1. Variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1).
2. Variabel bebas yaitu Kompetensi Guru (X2).
3. Variabel bebas yaitu Motivasi (X3).
4. Variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

D. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2006:134), "dalam pengambilan sampel, apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi". Dari pendapat ahli tersebut, maka populasi dalam penelitian ini



ialah 30 orang yang seluruhnya merupakan guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Dengan demikian, penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi dengan menggunakan metode sensus. Menurut Margono (2010:119), “sensus adalah metode penarikan/pengambil data dengan jelas melibatkan seluruh anggota populasi”.

E. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis, dan sumber data dalam penelitian ini ialah menggunakan data sekunder dari kuisioner. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan pembagian kuisioner yang berisi daftar pernyataan terkait variabel penelitian yang dibagikan kepada seluruh responden.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik yakni SPSS *Version 21*, yang pengujian datanya meliputi :

1. uji validitas instrumen. Menurut Sunyoto (2011:25), “uji validitas instrumen digunakan untuk mengetahui kelayakan (valid) butir-butir dalam suatu daftar pernyataan, sehingga instrumen dinyatakan layak untuk disebar ke seluruh responden”.
2. uji reliabilitas instrumen. Menurut Sunyoto (2011:30), “uji reliabilitas instrumen untuk mengukur keandalan butir soal”.
3. uji asumsi klasik :
 - a. uji normalitas. Menurut Candiasa (2004:38), “uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal”.
 - b. uji multikolinieritas. Menurut Candiasa (2004:46), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*)”.
 - c. uji heterokedastisitas. Menurut Gujarati (2006:150), “uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak”.
4. analisis regresi linier berganda. Menurut Suharyadi (2003:157), “penggunaan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh secara parsial, dan simultan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*”.
5. uji korelasi antar dimensi variabel. Menurut Priyatno (2008:57), “analisis korelasi dibutuhkan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel”.
6. uji hipotesis :
 - a. uji T. Menurut Candiasa (2004:58), “uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel *independen* secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel *dependen*”.



- b. uji F. Menurut Candiasa (2004:63), “uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel *independen* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*”.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Setelah penulis melakukan analisis data menggunakan alat statistik berupa SPSS *version 21* dari data sekunder yang didapatkan dari kuisioner, maka hasil penelitian ini sebagai berikut :

Tabel IV. 1. : Uji Korelasi Antar Dimensi Variabel.

Variabel	Dimensi	Kinerja Guru (Y)				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
Budaya Organisasi (X1)	XI₁	-0,119	0,136	-0,078	-0,027	0,633
	XI₂	0,087	0,374	0,115	0,180	0,608
	XI₃	0,326	0,388	-0,138	0,174	-0,076
Kompetensi Guru (X2)	X2₁	0,173	0,454	0,323	0,528	0,403
	X2₂	0,325	0,355	0,301	0,317	0,489
	X2₃	-0,034	0,009	0,162	0,004	0,565
	X2₄	0,279	0,362	0,431	0,414	0,270
Motivasi (X3)	X3₁	-0,042	0,277	-0,046	0,041	0,304
	X3₂	0,037	0,475	0,347	0,269	0,430
	X3₃	-0,06	0,025	-0,179	-0,260	0,196

Dari tabel di atas dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1. Dimensi peraturan (X1₁) dari variabel budaya organisasi memiliki korelasi sangat kuat dengan dimensi pengembangan kepribadian (Y5) dari variabel kinerja guru, yakni sebesar 0,633.
2. Dimensi kompetensi sosial (X2₃) dari variabel kompetensi guru memiliki korelasi kuat dengan dimensi pengembangan kepribadian (Y5) dari variabel kinerja guru, yakni sebesar 0,565.
3. Dimensi motivasi berafiliasi (X3₂) dari variabel motivasi memiliki korelasi kuat dengan dimensi perencanaan, dan persiapan mengajar (Y2) dari variabel kinerja guru, yakni sebesar 0,475.

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini, ialah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 166,62 + 0,033X_1 + 0,602X_2 + 0,070X_3$$

Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru sangat dominan berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta, dikarenakan nilai koefisiennya lebih besar ketimbang nilai koefisien variabel lain, yakni sebesar 0,602.

Berdasarkan uji hipotesis (uji T), menyatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta dikarenakan nilai *significannya* kurang dari derajat kepercayaan ($<0,05$), yang dapat dilihat di tabel di bawah ini :

Tabel IV. 2. : Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	166.619	73.556		2.265	.032
	BudayaOrganisasi	.033	.202	.036	.164	.001
	KompetensiGuru	.602	.200	.611	3.010	.006
	Motivasi	.070	.128	-.106	-.547	.003

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan uji hipotesis (uji F), menyatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta dikarenakan nilai *significannya* kurang dari derajat kepercayaan ($<0,05$) yakni sebesar 0,009, yang dapat dilihat di tabel di bawah ini :

Tabel IV. 3. : Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	11816.468	3	3938.823	4.679	.009^b
	Residual	21888.499	26	841.865		
	Total	33704.967	29			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), Motivasi, KompetensiGuru, BudayaOrganisasi

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis (uji T) yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan alat bantu analisis berupa SPSS *version* 21 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Hal ini dapat dilihat di tabel V. 23, yang menyatakan bahwa nilai *significant* (sig) pada variabel budaya organisasi kurang dari derajat kepercayaan ($<0,05$) yakni sebesar 0,001, dan dimensi peraturan (X_{11}) dari variabel budaya organisasi (X_1) memiliki korelasi sangat kuat dengan dimensi pengembangan kepribadian (Y_5) dari variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,633. Artinya, penegakkan peraturan sekolah dengan ditandai adanya pemberian sanksi yang tegas dari manajemen sekolah (khususnya kepala sekolah) SDN Joglo 05 Pagi Jakarta akan memberikan efek jera kepada siapa saja yang melanggar aturan sekolah (khususnya



dewan guru), serta dapat menciptakan budaya organisasi sekolah yang baik. Apabila sudah memberikan efek jera, maka guru akan meningkatkan kinerjanya di sekolah dengan diwujudkan dari pengembangan kepribadiannya, yakni peningkatan etos kerja.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan uji hipotesis (uji T) yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan alat bantu analisis berupa SPSS *version* 21 menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Hal ini dapat dilihat di tabel V. 23, yang menyatakan bahwa nilai *significant* (sig) pada variabel kompetensi guru kurang dari derajat kepercayaan ($<0,05$) yakni sebesar 0,006, dan dimensi kompetensi sosial ($X2_3$) dari variabel kompetensi guru ($X2$) memiliki korelasi kuat dengan dimensi pengembangan kepribadian ($Y5$) dari variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,565. Artinya, apabila guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta mampu meningkatkan kompetensinya dengan cara berkomunikasi dengan baik kepada murid, sesama guru, kepala sekolah, penjaga sekolah, dan warga sekitar sekolah, maka akan menciptakan dirinya sebagai seorang yang harmonis, dan juga dapat menghilangkan stres dari beban kerja yang dihadapinya. Apabila stres yang dialami oleh seorang guru berkurang, maka guru dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah dengan diwujudkan dari pengembangan kepribadiannya, yakni peningkatan etos kerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta

Berdasarkan uji hipotesis (uji T) yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan alat bantu analisis berupa SPSS *version* 21 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Hal ini dapat dilihat di tabel V. 23, yang menyatakan bahwa nilai *significant* (sig) pada variabel motivasi kurang dari derajat kepercayaan ($< 0,05$) yakni sebesar 0,003, dan dimensi motivasi berafiliasi ($X3_2$) dari variabel motivasi ($X3$) memiliki korelasi kuat dengan dimensi perencanaan dan persiapan mengajar ($Y2$) dari variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,475. Artinya, guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar dengan baik, apabila ada motivasi afiliasi dalam dirinya, yang diwujudkan dalam bentuk berhubungan dengan sopan, dan santun kepada semua orang yang berada di sekelilingnya (terutama sesama guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta). Guru yang memiliki motivasi afiliasi dalam dirinya, dia akan meminta saran khususnya kepada guru yang senior (bermasa kerja > 20 tahun), bagaimana cara membuat perencanaan dan persiapan mengajar yang baik sehingga dapat menciptakan suasana kelas yang nyaman, dan kompetitif.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Guru, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji hipotesis (uji F) yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan alat bantu analisis berupa SPSS *version* 21 menyatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Hal ini dapat



dilihat di tabel V. 24, yang menyatakan nilai *significant* (sig) pada variabel budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi kurang dari derajat kepercayaan ($< 0,05$) yakni sebesar 0,009. Besarnya koefisien determinasi dalam penelitian ini ialah 0,751 (bisa dilihat di tabel V. 25), artinya, bahwa kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi sebesar 75,1%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dan analisa yang telah dilakukan, maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari dimensi peraturan ($X1_1$) dari variabel budaya organisasi (X1) yang memiliki korelasi sangat kuat dengan dimensi pengembangan kepribadian (Y5) dari variabel kinerja guru (Y).
2. Kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari dimensi kompetensi sosial ($X2_3$) dari variabel kompetensi guru (X2) yang memiliki korelasi kuat dengan dimensi pengembangan kepribadian (Y5) dari variabel kinerja guru (Y).
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari dimensi motivasi berafiliasi ($X3_2$) yang memiliki korelasi kuat dengan dimensi perencanaan dan persiapan mengajar (Y2) dari variabel kinerja guru (Y).
4. Budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta. Hal ini dapat dilihat pada saat pengujian hipotesis (uji F), dimana nilai *significant* (sig) seluruh variabel *independen* (budaya organisasi, kompetensi guru, dan motivasi) kurang dari derajat kepercayaan ($< 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut :

1. Manajemen SDN Joglo 05 Pagi Jakarta disarankan untuk menegakkan, dan menerapkan peraturan sekolah guna untuk meningkatkan kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta khususnya dalam hal unjuk kerja dan disiplin, penguasaan metode dan strategi mengajar, serta penilaian dan evaluasi kerja. Hal ini sesuai dengan korelasi antar dimensi variabel, dimana dimensi peraturan dari variabel budaya organisasi memiliki korelasi kuat dengan dimensi variabel kinerja guru, seperti : unjuk kerja dan disiplin, penguasaan metode dan strategi mengajar, serta penilaian dan evaluasi kerja, apabila penerapan peraturan sekolah diberlakukan.



2. Manajemen SDN Joglo 05 Pagi Jakarta disarankan untuk meningkatkan kompetensi sosial guru guna untuk meningkatkan kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta khususnya dalam hal unjuk kerja, dan disiplin. Hal ini sesuai dengan korelasi antar dimensi variabel, dimana dimensi kompetensi sosial dari variabel kompetensi guru memiliki korelasi kuat dengan dimensi unjuk kerja dan disiplin dari variabel kinerja guru, apabila kompetensi sosial guru ditingkatkan.
3. Manajemen SDN Joglo 05 Pagi Jakarta disarankan untuk meningkatkan motivasi berprestasi dan berkuasa guru guna untuk meningkatkan kinerja guru SDN Joglo 05 Pagi Jakarta khususnya dalam hal unjuk kerja dan disiplin, penguasaan dan strategi mengajar, serta penilaian dan evaluasi kerja. Hal ini sesuai dengan korelasi antar dimensi, dimana dimensi motivasi berprestasi, dan motivasi berkuasa dari variabel motivasi memiliki korelasi kuat dengan dimensi variabel kinerja guru, seperti : unjuk kerja dan disiplin, penguasaan strategi dan metode belajar, serta penilaian dan evaluasi kerja, apabila motivasi berprestasi dan berkuasa guru ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. 2013. *Performance Management*. Pearson Education. Prentice Hall. New Jersey.
- Agustini, Erma. 2012. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi di SMPN 13 Bandung)*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Universitas Winaya Mukti. Bandung.
- Aritonang, Keke. T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur. Juli
- Colquitt, Jason A., Jeffry A. Lepine, dan Michael J. Wesson. 2004. *Organizational Behavior and Management*. Hill Companies. New York. USA.
- Gujarati. 2006. *Ekonomitrika : Teori Konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*. Erlangga. Jakarta.
- Hartanto. 2008. *SPSS 16.0 Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Indah, Siti Nurmawar. 2010. *Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). UNDIP.
- Luthan, Fred. 2010. *Organizational Behavior Research*. Grow Hill Company. New York. USA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.



- McShane, Steven L, dan Mary Ann Van Glinow. 2008. *Organizational Behavior*. Hill Companies. New York. USA.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Musfah, Jejen. 2012. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Nawari. 2010. *Analisis Statistik Dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. PT. Elex Media Koputindo. Jakarta.
- Palan, R. 2008. *Competency Management*. PPM Management. Jakarta.
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistic Product and Service Solution) Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi. Timothy A*. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Saifudin. 2004. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit Going Concern (Studi Kuasieksperimen Pada Auditor Dan Mahasiswa)*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Universitas Diponegoro. Semarang.
- Saputra, Agung. 2008. *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Propinsi Jawa Barat*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Universitas Winaya Mukti. Bandung.
- Semiawan, Conny R. 2011. *Standar Kompetensi Guru*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2003. *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. CAPS. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wiraman. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Zulmartin. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMAN 32 Jakarta*. Tesis Pascasarjana (tidak diterbitkan). Universitas Mercu Buana. Jakarta.