

## Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri

Urwatul Wusqo<sup>\*</sup>, Endang Wuryandini, Rasiman

Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang  
Jl. Lingga No. 4 – Dr. Cipto, Semarang, Indonesia

<sup>\*</sup>E-mail: umiasya99@gmail.com

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini berkaitan dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes dalam menyiapkan administrasi pembelajaran, pelaksanaan, maupun evaluasi belum optimal sebagai budaya organisasi di sekolah. Tingkat kepuasan kerja yang rendah karena ketidakpuasan kerja dan ketidaknyamanan dengan suasana kerja serta motivasi kerja yang rendah menyebabkan permasalahan pada kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dilaksanakan penelitian analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD, serta (4) pengaruh secara simultan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD. Metode penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian 385 orang, sampel sebanyak 193 orang. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuesioner. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji homogenitas. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji F (ANOVA) dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes terbukti bahwa  $t$  hitung  $48,454 > t$  table 1,97. Besarnya pengaruh variable budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 92,5%; (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes terbukti bahwa  $t$  hitung  $31,500 > t$  table 1,97. Besarnya pengaruh variable kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru sebesar 83,90%; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes terbukti bahwa  $t$  hitung  $,766 > t$  table 1,97. Besarnya pengaruh variable motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru sebesar 85,50%; (4) Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes terbukti nilai  $F$  hitung sebesar 814,606  $> F$  table 2,650 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengaruh simultan sebesar 92,8%.

Saran yang diajukan peneliti adalah: (1) Untuk meningkatkan kinerja guru, maka sebaiknya pimpinan dalam hal ini Kepala Sekolah senantiasa memotivasi guru untuk bekerja dengan cara memberikan kesempatan melakukan aktivitas sosial dan mengarahkan guru agar selalu saling menjaga hubungan baik dengan sesama guru lainnya; (2) Kepala sekolah senantiasa memberikan dorongan dan praktik baik terhadap guru agar senantiasa konsekuen dalam membangun budaya organisasi sekolah serta memotivasi guru untuk senantiasa melakukan inovasi baik dalam pembelajaran maupun dalam mendalami detil tupoksi pekerjaannya; (3) Untuk meningkatkan kepuasan kerja, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan apresiasi hasil dari kinerja yang dilakukan guru.

**Kata kunci:** budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja guru.

### Abstract

*The background of this research is related to the performance of state elementary school teachers in Larangan District, Brebes Regency in preparing learning administration, implementation and evaluation which has not been optimal as an organizational culture in the school. Low levels of job satisfaction due to job dissatisfaction and discomfort with the work atmosphere as well as low work motivation cause problems with teacher performance. Based on this background, research was carried out to analyze the influence of organizational culture, job satisfaction and motivation of state elementary school teachers in Larangan District, Brebes Regency.*

*This research aims to examine and analyze: (1) the influence of organizational culture on the performance of elementary school teachers, (2) the influence of job satisfaction on the performance of elementary school teachers, (3) the influence of work motivation on the performance of elementary school teachers, and (4) the*

*simultaneous influence of organizational culture , job satisfaction, and teacher work motivation on elementary school teacher performance. This research method is descriptive quantitative. The research population was 385 people, the sample was 193 people. The data collection method uses a questionnaire method. The instrument test used is the validity and reliability test. The classical assumption test uses the normality test, linearity test, multicollinearity test, and homogeneity test. Data analysis used simple linear regression test, multiple linear regression test, F test (ANOVA) and t test. Based on the research results, it can be concluded as follows: (1) Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of state elementary school teachers in Larangan District, Brebes Regency, it is proven that  $t$  count is  $48.454 > t$  table  $1.97$ . The magnitude of the influence of organizational culture variables on teacher performance variables is  $92.5\%$ ; (2) Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of state elementary school teachers in Larangan District, Brebes Regency. It is proven that  $t$  count is  $31,500 > t$  table  $1.97$ . The magnitude of the influence of the job satisfaction variable on the teacher performance variable is  $83.90\%$ ; (3) work motivation has a positive and significant effect on the performance of state elementary school teachers in Larangan District, Brebes Regency. It is proven that  $t$  count is  $.766 > t$  table  $1.97$ . The magnitude of the influence of the work motivation variable on the teacher performance variable is  $85.50\%$ ; (4) Organizational culture, job satisfaction and teacher work motivation have a positive and significant effect on the performance of public elementary school teachers in Larangan District, Brebes Regency, as proven by the calculated  $F$  value of  $814.606 > F$  table  $2.650$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneous influence of  $92.8\%$ .*

*The suggestions put forward by researchers are: (1) To improve teacher performance, it is best for leaders, in this case the Principal, to always motivate teachers to work by providing opportunities to carry out social activities and directing teachers to always maintain good relationships with other teachers; (2) The school principal always provides encouragement and good practices for teachers so that they are always consistent in building the school's organizational culture and motivates teachers to always innovate both in learning and in exploring the details of their work duties; (3) To increase job satisfaction, school principals are expected to provide appreciation for the results of teachers' performance.*

**Key words:** *organizational culture, job satisfaction, work motivation, teacher performance*

## PENDAHULUAN

Penggerak meningkatnya kualitas pendidikan adalah guru. Perkembangan teknologi diberbagai bidang termasuk dalam bidang pendidikan yang begitu pesat tidak akan berarti tanpa adanya guru yang mengoperasikanya. Perkembangan teknologi tersebut diharapkan dapat dimanfaatkan secara optimal, maka perlu ada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yakni guru. Kurikulum, sarana dan prasarana, hingga sumber daya manusia perlu mendapat perhatian. Sumber daya utama yang mendesak ditingkatkan kualitasnya adalah guru. Guru merupakan sumber daya manusia pendidikan yang paling berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan secara umum, (Widiansyah, 2018:229-234).

Kinerja guru sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya telah diatur di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Susanto, A: 2016)

Pada kenyataan dilapangan, tidak semua amanah undang-undang dilaksanakan dengan baik oleh guru. Fakta adanya problematika terkait amanah yang tidak dijalankan dengan baik oleh guru didapatkan saat peneliti berbincang-bincang dengan Pengawas Korwilsatpendik Kecamatan Larangan sekbin 2 setelah rapat KKKS pada hari Kamis tanggal 23 Maret 2023 yang bertempat di Gedung KKG Kecamatan Larangan beliau menjelaskan bahwa : ditemukan  $60\%$  guru merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan terutama ketika diterapkan kurikulum baru, ditemukan  $70\%$  guru tidak memiliki prestasi kerja yang optimal, motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi rendah yang dibuktikan dengan minimnya partisipasi guru dalam mengikuti event lomba maupun diklat baik luring maupun daring yang digelar dinas pendidikan maupun pemerintah melalui platform merdeka mengajar, juga berdasarkan penilaian kinerja guru terhadap 77 guru di sekbin 2 yang dilaksanakan pada Oktober

2022. Menurut beliau, terdapat 20% guru memperoleh predikat penilaian sangat baik (A), 45% baik (B), 25% cukup (C), dan 10% kurang (D). Hal yang dinilai dalam penilaian kinerja guru meliputi administrasi pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah. Hal itu terlihat dari proses pelaksanaan pembelajaran hanya 20% guru yang dapat menyiapkan administrasi pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran secara tepat. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kinerja guru masih belum sesuai harapan. Oleh karena itu, diperlukan suatu upaya guna mendorong peningkatan kinerja guru melalui optimalisasi peran budaya organisasi, peningkatan kepuasan kerja serta mendorong motivasi kerja para guru.

Adapun makna budaya organisasi dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi sekolah merupakan suatu keyakinan bersama yang berfungsi sebagai adaptasi eksternal dan integrasi internal dalam rangka menghadapi persoalan kinerja guru. Pada kenyataannya, masih terdapat guru enggan dalam mengembangkan budaya organisasi. Hal itu dapat dilihat pada hasil perbincangan antara peneliti dengan pengawas bahwa: 1) terdapat 60% guru kurang berani mengambil risiko dan berinovasi, 2) terdapat 70 % guru hanya memperhatikan tugas-tugas rutin/ kurang perhatian terhadap detail pekerjaan, 3) sebagian besar guru hanya berorientasi pada hasil bukan pada proses, 4) sebagian besar guru tidak memiliki keinginan berkolaborasi untuk mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik. Berdasarkan kenyataan tersebut diatas, menunjukkan bahwa budaya organisasi masih rendah, hal itu senada dengan hasil penelitian Rahayu F yang menyatakan bahwa budaya organisasi dengan kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikansi yang rendah. (Rahayu, F, 2020: 282-292).

Selain budaya organisasi, peningkatan kinerja guru juga dipengaruhi oleh adanya faktor kepuasan kerja yang ada pada guru. Jika seseorang guru memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka guru akan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila tingkat kepuasan guru rendah terhadap pekerjaannya, maka guru tersebut kemungkinan besar memiliki kinerja rendah terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil bincang-bincang dengan guru, terdapat permasalahan yang muncul akibat ketidakpuasan kerja yaitu rasa ketidaknyamanan dengan suasana kerja. Ketidakpuasan tersebut akan mengganggu aktivitas dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Jika kepuasan kerja terpenuhi maka tingkat motivasi kerja pun meningkat, (Hernawati, H, dkk: 2020).

Motivasi kerja guru akan terwujud pada perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuannya dalam bekerja. Motivasi pada dasarnya dapat berasal dari diri sendiri atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal, (Uno, 2016: 3).

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Karena menggunakan pendekatan kuantitatif, maka pada penelitian ini akan banyak menggunakan angka, mulai dari pada saat pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta pada penampilan hasil akhir penelitian. Selain itu, penelitian ini juga akan dilengkapi dengan tabel, grafik, dan gambar untuk memperkuat kesimpulan dari penelitian (Arikunto, 2014:27). Sedangkan jenis penelitian ini adalah *ex post facto*. Arikunto (2014:17) menyatakan bahwa penelitian *ex post facto* merupakan penelitian dimana variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Sesuai dengan namanya, penelitian *ex post facto* mengandung maksud fakta dan gejala yang diteliti sudah terjadi sebelumnya. Penelitian *ex-post facto* atau penelitian kausal komparatif berarti penelitian dimana peneliti berusaha menentukan penyebab atau alasan untuk keberadaan perbedaan dalam perilaku atau status dalam kelompok individu.

Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus masalah yang diteliti. Dalam rangka mengumpulkan data tersebut penulis menggunakan Kuesioner/ Angket.

Pengumpulan data melalui penyebaran angket kepada responden dengan cara mengajukan daftar pertanyaan/ pernyataan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup (angket berstruktur), yaitu angket yang disajikan dalam bentuk pilihan ganda. Responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya atau pengalamannya sesuai yang ia rasakan dengan cara memberikan tanda centang (√). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk forced choice. Penyebaran angket dilakukan kepada guru ASN/ ASN PPPK di SD Negeri Kecamatan Larangan.

Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pernyataan dalam angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang mengacu pada skala Likert (Sugiono, 2013:93) sebagai bentuk konstruksi item pertanyaan pada angket menggunakan lima alternatif jawaban dengan kisaran 1 sampai dengan 5.

1. Skor 5 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk pilihan jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk pilihan jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil olah data yang dilakukan memperlihatkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 92,5%, 83,9% dan 85,8% terhadap peningkatan kinerja guru.

Temuan tersebut mengungkapkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki nilai jalur hubungan kausal yang signifikan antara satu dengan lainnya terhadap kinerja guru.

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi guru rata-rata 92,5 % pada kategori sangat kuat. Berdasarkan uji korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru, karena nilai sig kurang dari probabilitas yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) pada tabel *summary* R square sebesar 0,925 atau 92,5 %. Persamaan regresinya adalah  $Y = 24,220 + 1,084 X$ . Budaya organisasi di kecamatan Larangan Kabupaten Brebes memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 92,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara linier budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 92,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini membuktikan secara statistik terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Desky YH, dkk (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru artinya semakin tinggi intensitas budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin baik, kestabilan budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja guru, budaya organisasi yang baik akan mendorong guru menjalankan pekerjaannya dengan nyaman dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan melakukan penilaian dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan menghambat proses perencanaan,

pelaksanaan dan penilaian hasil belajar. Guru juga enggan berinovasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya meningkatkan budaya organisasi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru” dapat teruji kebenarannya, dan sekaligus dapat menjawab rumusan masalah yang pertama. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa baik buruknya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya ditentukan pula oleh baik buruknya budaya organisasi.

Berdasarkan hipotesis yang ada maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, budaya organisasi perlu ditingkatkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru pada kategori 92,5 %. Hal ini menunjukkan budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kepuasan guru rata-rata 83,9 % pada kategori sangat kuat. Berdasarkan uji korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru, karena nilai sig kurang dari probabilitas yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) pada tabel *summary* R square sebesar 0,839 atau 83,9 %. Persamaan regresinya adalah  $Y = 43,904 + 1,558 X$

Kepuasan Kerja di kecamatan Larangan Kabupaten Brebes memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 83,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara linier kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 83,9% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini membuktikan secara statistik terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Eni Fitriyani (2022) yang membuktikan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Demikian pula penelitian Slamet Wijayanro, dkk (2019) yang menyatakan semakin baik kepuasan kerja semakin baik pula kinerja guru.

Berdasarkan temuan hipotesis penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kinerja guru.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja rata-rata 85,5 % pada kategori sangat kuat. Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru, karena nilai sig kurang dari probabilitas yaitu  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) pada tabel *summary* R square sebesar 0,839 atau 85,5 %. Persamaan regresinya adalah  $Y = 29,094 + 2,136 X$

Motivasi kerja di kecamatan Larangan Kabupaten Brebes memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 85,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara linier kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 85,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Penelitian ini membuktikan secara statistik terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Hasan Tauhid, dkk (2019) membuktikan bahwa motivasi guru mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja guru, naik turunnya kinerja sangat tergantung pada pengembangan motivasi guru. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lainnya antara lain penelitian dari Slamet Wijayanto, dkk (2019) dan Wiwik Sumarmi, dkk (2019) keduanya sama-sama membuktikan bahwa semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik kinerja guru.

#### 4. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan korelasi yang sangat kuat, besarnya hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Guru yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.963. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru adalah 92,8 % sedangkan 7,2 % dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Berdasarkan tabel Model Summary diperoleh nilai probabilitas ( $\text{sig.} F \text{ change}$ ) = 0,000. Karena nilai  $\text{sig.} F \text{ change}$   $0,000 < 0,005$ , maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Brebes.

Pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Secara simultan atau bersama-sama variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ) dengan persamaan  $Y = 20,441 + 0,900 X_1 + 0,002 X_2 + 0,399 X_3$ .

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan atau uji ( $F$ ) ditemukan bahwa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Hasil penelitiannya menyatakan ketika organisasi dalam sebuah upaya mengembangkan organisasinya dengan mempertimbangkan motivasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_3$ ) maka kinerja ( $Y$ ) akan akan meningkat.

Namun dari hasil pengujian tersebut juga memperlihatkan bahwa dari ketiga variabel tersebut, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Kecamatan Larangan yaitu variabel budaya organisasi, hal tersebut dapat dilihat bahwa kontribusi nilai dari variabel budaya organisasi paling besar.

### PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan bukti empiris.

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes, terbukti hasil uji  $t$  hitung  $48,454 > t \text{ table } 1,97$ . Korelasi budaya organisasi dengan kinerja guru sebesar 0,962 pada kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  yaitu 92,5 %.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes, terbukti hasil uji  $t$  hitung  $31,500 > t \text{ table } 1,97$ . Korelasi kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,916 pada kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  yaitu 83,9 %.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes, terbukti hasil uji  $t$  hitung  $3,766 > t \text{ table } 1,97$ . Korelasi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 0,925 pada kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y$  yaitu 85,5 %.
4. Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru terbukti nilai  $F$  hitung sebesar  $814,606 > F \text{ table } 2,650$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berarti variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru SD

(Y) di Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes. Pengaruh simultan sebesar 92,8 % sedangkan sedangkan 7,2 % dipengaruhi oleh variabel yang lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437-452.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau.
- Andarini, T.A. 2020. Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Arianti, A. (2019). Peranan Guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117-134.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Burhanudin, dkk. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Jakarta: CAPS (Central Of Academic Publishing Service)
- Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293-314.
- Hasibuan, A. A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Peningkatan Kinerja Guru Dalam Upaya Pencapaian Kualitas Proses Pembelajaran Di Sekolah. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*, 2(02), 149-159.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hernawati, H., Sudirman, S., & Sridana, N. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada. *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)*, 4(2).
- Iskandar, Uray. "Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru." *Jurnal visi ilmu pendidikan* 10.1 (2013).
- Khotibul Umam. (2022). *Relasi kepemimpinan dan Budaya organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Madjid, Abdul. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Penerbit Samudra Biru.
- Manullang, Resi Adelina. 2017. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 4 Tanjung Jambung Timur Kota Jambi. Jambi: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Volume 17 Nomor 3 Tahun 2017.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rodaskarya.
- Musbikah, A., Miyono, N., & Egar, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2).
- Noor Miyono<sup>1</sup>, Hasan Taukhid<sup>2</sup> (2019). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bonang Kabupaten Demak*. *Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran* Vol.13 No 1 Juni 2019, pp. 87-96 e-ISSN 2528-0562 p-ISSN 1978-936X.

- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahayu, F. (2020). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di sekolah dasar swasta kecamatan koto tangah padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 282-292.
- Raka, A. (2015). Budaya Organisasi, Efektivitas Organisasi, Dan Eksistensi Organisasi Desa Adat Dalam Pembangunan (Kasus Desa Adat Seseh Dan Desa Adat Gerana, Kabupaten Badung, Provinsi Bali). *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 1(02).
- Rismawati, K. 2015. *Pengaruh Perhatian Orang Tua Dalam Kegiatan Belajar Siswa Kelas IV Sekolah Dasar Di Daerah Binaan III Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan*. Skripsi. Universitas Negeri Malang.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Saondi, Ondi & Aris Suherman. 2012. *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama,
- Siregar, L. M. (2015). Analisis kepuasan kerja dan kualitas pelayanan. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 6(2), 89-99.
- Slamet Wijayanto<sup>1</sup>, Ghufroon Abdullah<sup>2</sup>, Endang Wuryandini<sup>3</sup> (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 9 Nomor 1 April 2021 (54-63) e-ISSN 2461-0550 p-ISSN 2337-7895.
- Sondang P. Siagian. (2016). *Sistem Infomasi Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hafid, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo*. *JPII*, 1(2), 293–314
- Sudjana, Nana. 2016. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media
- Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., & Palupiningtyas, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi*.
- Wexley, & Yukl. (2018). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Alih Bahasa M. Shobaruddin (Kedua). PT. Rineka Cipta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Widiansyah, Apriyanti (2018) . *Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam manajemen sistem pendidikan*. Cakrawala: *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika* 18.2: 229-234).