

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU**Aris Munandar¹, Nur Aini², Maswanto³**^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Jakarta¹ arizmakenziy@gmail.com² nur.aini@umj.ac.id³ maswanto@umj.ac.id**Informasi artikel**

Diterima :

13 Juli 2023

Direvisi :

18 Juli 2023

Disetujui :

29 Juli 2023

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, work motivation and competence on teacher performance. The population in this study were all teachers at SMP and SMK Bina Insan Mandiri, totaling 75 people and all of them were used as samples. The research sample was determined using the saturated sample technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a likert scale. The analytical method used is multiple linear analysis method. This study shows that the multiple linear regression estimation model is feasible to use to explain the influence of organizational culture, work motivation and competence variables on teacher performance. The results show that organizational culture and competence have a positive and significant effect, while work motivation has negative and insignificant effect on teacher performance. Simultaneously organizational culture, work motivation and competence have a significant effect on teacher performance.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, Competence, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu taktik untuk mendongkrak kualitas sumber daya manusia menghadapi era pasca-industri atau pasca-globalisasi yang penuh tantangan, dapat dipahami bahwa pendidikan atau edukasi merupakan sesuatu yang penting bagi setiap orang dikarenakan pendidikan sangat penting untuk menjamin pertumbuhan dan eksistensi negara. Kehidupan manusia sangat bergantung pada pendidikan. Hal ini karena pendidikan memiliki dampak yang signifikan pada semua aspek kepribadian manusia serta pertumbuhan manusia.

Dalam hal ini, pendidikan memengaruhi model manusia yang akan dikembangkan, menjadikan pendidikan lebih terikat langsung pada pembentukan manusia. Lingkungan sebagai realitas sosial terkait erat dengan pencapaian pendidikan manusia. Proses belajar mengajar akan terselenggara seperti yang disyaratkan oleh kurikulum, dan usaha peningkatan standar pengajaran di sekolah berhasil jika kinerja guru ditingkatkan secara optimal.

Semua sekolah mengantisipasi kinerja guru yang maksimal agar mampu memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya untuk pencapaian *outcome* yang memuaskan. Faktor lain

yang memengaruhi keberhasilan guru antara lain kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, gaji, motivasi, dan disiplin. Meskipun budaya perusahaan, motivasi kerja, dan kompetensi semuanya memengaruhi kinerja guru, riset ini hanya akan melihat seberapa baik kinerja guru di kelas.

Keterlibatan guru dalam proses pendidikan, khususnya bagaimana guru itu menjadwalkan pelajaran dan menilai kemajuan siswa disebut sebagai kinerja mereka sebagai guru. Efektivitas guru diperkirakan akan meningkatkan nilai dan kualitas pendidikan, tetapi seberapa baik mereka melakukannya dalam praktik bergantung pada berbagai variabel yang terkait dan mempengaruhi. Peneliti telah melakukan pra-survei kepada guru di Bina Insan Mandiri Jakarta Barat dengan menyebarkan beberapa pertanyaan serta melakukan wawancara kepada beberapa guru, peneliti mendapatkan bahwa motivasi kerja di sekolah tersebut masih kurang efektif sehingga kualitas kinerjanya pun belum maksimal sebagaimana yang ditargetkan.

Penelitian terkait judul pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Bina Insan Mandiri Jakarta Barat. Fenomena ini menjadi motivasi peneliti mengkaji lebih seberapa jauh pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Bina Insan Mandiri Jakarta Barat.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk memajukan tujuan organisasi yang bersangkutan dengan tetap menjunjung tinggi moral dan etika. Menurut Amri (2022) kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Menurut Riyadi (2017) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Budaya Organisasi

Setiap organisasi tentunya mempunyai rutinitas maupun perilaku dalam mencapai tujuannya. Biasanya budaya akan membedakan antara satu organisasi dan organisasi lainnya, budaya organisasi merupakan salah satu variabel terpenting dalam menentukan seseorang akan tetap bertahan di organisasi tersebut atau tidak, dan perkembangan sebuah organisasi atau yayasan berasal dari budaya yang ada di dalamnya. Jika menyangkut semua aspek, termasuk penyelenggara keperluan dalam pendidikan, seperti dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah dan praduga atau gagasan mendasar yang dipegang oleh karyawan sekolah, budaya di sekolah mengacu pada norma-norma yang berlaku yang didukung oleh sekolah atau filosofi yang menentukan kebijakan sekolah. Budaya sekolah yaitu seperangkat nilai, keyakinan, dan nilai bersama yang dilaksanakan secara sadar sebagai bagian dari perilaku sehari-hari.

Menurut Sari dkk. (2021) budaya organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu *organizational identity*, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; *facilitate collective commitment*, memudahkan komitmen bersama-sama; *social system stability*, mendukung stabilitas sistem sosial; dan *shape behavior by helping members make sense of their surroundings*, membangun perilaku dengan membantu anggota memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Menurut Hidayat (2020) budaya organisasi merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang

timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka tersebut.

Motivasi Kerja

Kurangnya persiapan yang dilakukan instruktur sebelum proses pembelajaran juga mencerminkan rendahnya motivasi kerja guru. Guru diharapkan memiliki bahan ajar sebelum memulai pelajaran. Seharusnya rincian mingguan yang sangat efektif, program pembelajaran tahunan, program pembelajaran semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan bahan pembelajaran adalah beberapa alat bantu pembelajaran yang harus dibuat. Kurangnya persiapan ini mengakibatkan proses pembelajaran di kelas menjadi tidak teratur.

Menurut Sukanto & Pardjono (2017) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak. Dalam kenyataannya di lapangan juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih harus ditingkatkan, baik melalui pelatihan atau pemberian tunjangan profesi. Motivasi tidak hanya dari luar tetapi ada pula yang tumbuh dari dalam diri, misalnya keinginan untuk mendapat kepuasan, perasaan berharga, dan mengekspresikan nilai-nilai. Menurut Syahid & Bachri (2021) motivasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik itu organisasi formal maupun non formal karena motivasi dapat mendorong setiap individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan giat sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

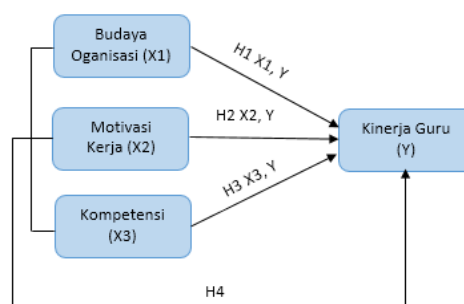
Kompetensi

Agar guru dapat mempraktikkannya secara profesional, mereka harus memiliki, menginternalisasi, dan menguasai seperangkat informasi, keterampilan, dan perilaku tertentu. Pendidik berkompentensi tinggi adalah para profesional terlatih dengan keterampilan dan keahlian. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku yang harus dimiliki, diserap, dan dikuasai oleh dosen dan pengajar dalam rangka melaksanakan tugas keprofesiannya (Priharta et al., 2022).

Menurut Mukhtar & MD (2020) kompetensi adalah hasil dari penggabungan dari kemampuan-kemampuan yang banyak jenisnya, dapat berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalannya. Menurut Hidayat dkk. (2020) kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan kerangka berpikir seperti terlihat pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu hasil dari penelitian yang nantinya akan diolah untuk mendapatkan kesimpulan. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan di Sekolah Bina Insan Mandiri Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang ada di SMP dan SMK Sekolah Bina Insan Mandiri Jakarta Barat. Sampel sebanyak 75 orang yaitu 35 pada guru SMP dan 40 pada guru SMK dan penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang dimiliki tersebut yaitu sebanyak 75 orang guru untuk menjadi sampel penelitian atau *non probability sampling*. Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: wawancara guru dan angket yang datanya diolah.

Operasional Variabel

Operasional variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode Item
Budaya Organisasi Menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma (Edgar, 2019).	1. Inovasi dan pengambilan risiko	1. Dorongan untuk melakukan inovasi	BO1
		2. Dorongan terhadap tantangan	BO2
	2. Perhatian secara detail	1. Karyawan bekerja dengan teliti	BO3
		2. Tugas yang diberikan terinci	BO4
	3. Orientasi hasil	1. Dituntut untuk bekerja keras	BO5
		2. Dituntut agar berkualitas	BO6
	4. Orientasi tim	1. Saling menghargai	BO7
		2. Kerja sama dalam tim	BO8
	5. Keagresifan	1. Saling berkompetisi	BO9
		2. Bekerja dengan cepat dan efisien	BO10
	6. Kemantapan	1. Bekerja sesuai prosedur	BO11
		2. Melakukan supervisi pekerjaan	BO12

Operasional variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode Item
Motivasi kerja Merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Masruri, dalam Richard, 2015)	1. Kebutuhan Fisik	1. Gaji 2. Seragam dan lain sebagainya	MK1 MK2
	2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan	1. Tunjangan kesehatan 2. Tunjangan kecelakaan	MK3 MK4
	3. Kebutuhan sosial	1. Hubungan karyawan dengan atasan 2. Hubungan dengan rekan kerja	MK5 MK6
	4. Kebutuhan penghargaan	1. Pengakuan prestasi kerja 2. Pujian dari atasan 3. Kepercayaan atasan 4. Kesempatan promosi kerja	MK7 MK8 MK9 MK10
	5. Kebutuhan perwujudan diri	1. Melakukan pekerjaan yang lebih menantang 2. Menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja	MK11 MK12

Operasional variable Kompetensi dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Operasional Variabel Kompetensi

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode Item
Kompetensi Merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja (Dessler, 2015)	1. Pengetahuan	1. Mengetahui cara melakukan identifikasi belajar	KP1
		2. Melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada	KP2

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode Item
	2. Pemahaman	1. Mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik	KP3
		2. Mempunyai pemahaman secara efektif dan efisien	KP4
	3. Kemampuan	1. Kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja	KP5
		2. Kemampuan kerja yang lebih efektif dan efisien	KP6
	4. Sikap	1. Perasaan senang dan tidak senang	KP7
2. perasaan suka dan tidak suka		KP8	
5. Minat	1. Kecenderungan seseorang melakukan suatu perubahan	KP9	
		2. Melakukan hal yang disukai untuk lebih maju	KP10

Operasional variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Operasional Variabel Kinerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode Item
Kinerja Guru Menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas (Mathis & Jackson, 2019)	1. Kualitas kerja	1. Menguasai bahan pelajaran	KG1
		2. Mengelola proses belajar mengajar	KG2
		3. Mengelola kelas	KG3
	2. Kecepatan/ketepatan kerja	1. Menguasai landasan pendidikan	KG4
		2. Merencanakan program pembelajaran	KG5
	3. Inisiatif dalam kerja	1. Memimpin kelas	KG6
		2. Mengelola interaksi belajar mengajar	KG7

Variabel	Dimensi	Indikator	Kode Item
		3. Melakukan penilaian hasil belajar siswa	KG8
	4. Kemampuan kerja	1. Memahami 2. Melaksanakan fungsi	KG9 KG10
	5. Komunikasi	1. Dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah 2. Memahami dan dapat menafsirkan hasil hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	KG11 KG12

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan regresi linier berganda diolah menggunakan software SPSS 22. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan skala likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil perhitungan sampel terhadap populasi diperoleh sebanyak 75 orang dimana 45 adalah guru SMK dan 30 merupakan Guru SMP sebagai responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel 5 mengenai responden berikut ini.

Tabel 5
Guru di Sekolah Bina Insan Mandiri

Sekolah	Jumlah	Presentase
SMP	35	46%
SMK	40	54%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa guru di Sekolah Bina Insan Mandiri khususnya SMP sebanyak 35 atau 4,6% dan SMK sebanyak 54% sebagaimana yang diteliti dan total 75 responden.

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dijelaskan melalui tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – Iaki	35	47%
Perempuan	40	53%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data diolah

Dilihat dari Tabel 6 dan dari 75 responden yang telah mengisi kuesioner, bahwa sebanyak 35 orang karyawan atau 47% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 40 orang karyawan atau 53% berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia seperti terlihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Usia

Usia	Jumlah	Presentase
19 – 26 Tahun	3	4%
27 – 34 Tahun	18	24%
35 – 41 Tahun	31	41%
> 42 Tahun	23	31%
Jumlah	75	100%

Sumber : Data diolah

Dilihat dari Tabel 7 dapat dilihat 75 responden yang telah mengisi kuesioner, bahwa sebanyak 3 orang atau 4% berusia 19 – 26 tahun, 18 orang atau 24% berusia 27 – 34 tahun, 31 orang atau 41% berusia 35 – 41 tahun, dan untuk orang yang berusia > 42 tahun adalah 23 orang atau 31%.

Regresi Linear Berganda

Regresi adalah metode statistik untuk meramalkan variabel dependen dengan menggunakan faktor independen dan mengukur dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru dapat diukur dengan menggunakan model regresi linear berganda, seperti pada tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,631	5,947		1,788	,078
X1	,597	,103	,558	5,822	,000
X2	-,178	,163	-,151	-1,088	,280
X3	,440	,199	,309	2,205	,031

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 10,631 + 0,597X1 - 0,178X2 + 0,440X3 + \epsilon$$

Pada Tabel 8 terlihat bahwa :

- Konstanta 10,631 artinya apabila budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kompetensi (X3) sebesar 0, maka kinerja guru (Y) nilainya sebesar 10,631 dan hasil signifikansi pada variabel X1 dan X3 signifikan atau $< 0,05$, sedangkan pada variabel X2 tidak signifikan karena $> 0,05$.
- Dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya tetap atau konstan, maka koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,597 yang berarti peningkatan budaya organisasi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 59,7% dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap.
- Mengingat nilai variabel bebas lainnya tetap konstan, maka koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar -0,178 yang berarti nilai tersebut menunjukkan pengaruh negative (berlawanan arah) penurunan motivasi kerja sebesar 1 akan mengakibatkan penurunan kinerja guru sebesar 17,8% (Y) dengan asumsi nilai variabel independen lain tetap.
- Koefisien Regresi variabel kompetensi (X3) sebesar 0,440 artinya apabila peningkatan nilai kompetensi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 44,0% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Pada Tabel 9 dibawah ini menunjukkan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,422	,398	4,59541

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil *output* SPSS v.22

Berdasarkan tabel 9 tersebut dapat diketahui koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,422 artinya sebesar 42,2% dari nilai kinerja guru dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Setelah uji instrumen selesai dilakukan dan data dinyatakan seluruhnya valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis yang akan dilakukan melalui dua tahap yaitu uji t dan uji F.

Uji t (Parsial)

Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan tingkat kesalahan 5%, seperti terlihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,631	5,947		1,788	,078
Budaya Organisasi	,597	,103	,558	5,822	,000
Motivasi Kerja	-,178	,163	-,151	-1,088	,280
Kompetensi	,440	,199	,309	2,205	,031

Berdasarkan data pada tabel 10 diatas maka dapat disimpulkan bahwa t hitung budaya organisasi ($5,822$) $>$ t tabel ($1,988$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak; t hitung motivasi kerja ($-1,088$) $<$ t tabel ($1,988$), maka H_2 ditolak dan H_0 diterima; dan t hitung kompetensi ($2,205$) $>$ t tabel ($1,988$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan tingkat signifikansi dari ketiga variabel independen pada tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa sig. budaya organisasi ($0,000$) $<$ ($0,05$), maka H_1 di terima dan H_0 ditolak, artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru; nilai sig. motivasi kerja ($0,280$) $>$ ($0,05$), maka H_2 di tolak dan H_0 terima, artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru; serta nilai sig. kompetensi ($0,031$) $<$ ($0,05$), maka H_3 di terima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Uji F (Simultan)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut.

Tabel 11. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1094,635	3	364,878	17,278	,000 ^b
Residual	1499,365	71	21,118		
Total	2594,000	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
Sumber: Data diolah SPSS 22

Berdasarkan output tabel 11 diatas diketahui nilai probabilitas (sig) untuk pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $17,278 > 2,72$, karena nilai probabilitas budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi kurang dari $0,05$ dan nilai F hitung $>$ dari $2,73$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi yang telah diterapkan secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengolahan data maka dapat dijelaskan dengan menggunakan tiga hipotesis yang diuji sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Dalam hipotesis pertama, dalam uji regresi linear berganda diselidiki nilai koefisiennya sebesar $0,597$ yang berarti nilai koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Sedangkan dari uji t dimana nilai t hitung sebesar $5,822 > 1,988$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Bina Insan Mandiri Jakarta Barat. Temuan ini konsisten dengan penelitian Faisal Amri (2022), yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan secara signifikan mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dalam hipotesis kedua, dalam uji regresi linear berganda diselidiki nilai koefisiennya sebesar $-0,173$ yang berarti nilai koefisien negatif dan tidak terdapat hubungan signifikan

antara motivasi kerja terhadap kinerja guru, dilihat dari uji t dengan nilai $-1,088 < 1,988$ dan nilai signifikansi sebesar $0,280 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Bina Insan Mandiri Jakarta Barat. Temuan ini mengkonfirmasi penelitian Riyadi dan Mulyapradana (2017) yang menunjukkan manfaat dan dampak substansial dari motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Dalam hipotesis ketiga, uji regresi linear berganda diselidiki nilai koefisiennya sebesar 0,440 yang berarti nilai koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja guru. Sedangkan dari uji t dimana nilai t hitung sebesar $2,205 > 1,988$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Bina Insan Mandiri Jakarta Barat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat et al. (2020), yang menunjukkan dampak kompetensi yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil dari uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($17,278 > 2,72$) dan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: pertama, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, jika guru dapat menerapkan budaya organisasi yang baik, maka kinerja guru akan meningkat; kedua, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, jika guru dapat meningkatkan moivasinya serta menerapkan hal yang lebih baik, maka kinerja akan meningkat; ketiga, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru, jika guru dapat menerapkan empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial dengan baik, maka kinerja guru akan meningkat; keempat, secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Pertama, saran manajerial, berdasarkan hasil dan temuan maka peneliti menyampaikan beberapa saran untuk perbaikan dan peningkatan budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru pada Sekolah Bina Insan Mandiri. Peningkatan kinerja guru pada SMP dan SMK di Sekolah Bina Insan Mandiri secara bersama-sama dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi. Tanpa mengabaikan perbaikan untuk semua variabel ini, maka fokus perhatian atau prioritas hendaknya lebih diarahkan perbaikan pada budaya organisasi yaitu pada dimensi orientasi tim dalam hal saling menghargai agar peningkatan kinerja guru bisa lebih maksimal. Sementara dimensi budaya organisasi yang lain harus mendapatkan perbaikan dan peningkatan adalah dalam hal orientasi dari hasil dan bekerja dengan keras, melakukan supervisi pekerjaan dan bekerja dengan teliti. Kedua, saran untuk penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini variabel motivasi kerja merupakan variabel yang negatif dan tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja

guru pada Sekolah Bina Insan Mandiri di Jakarta Barat, sehingga variabel motivasi kerja disarankan untuk dimasukkan kedalam penelitian selanjutnya pada objek penelitian yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi pengaruh dari variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Bina Insan Mandiri Jakarta Barat adalah sebesar 57,8% sehingga masih terdapat 42,2%, disarankan untuk dilaksanakan penelitian lebih lanjut dengan memasukan variabel lainnya sehingga diharapkan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Bina Insan Mandiri tersebut dapat lebih besar lagi. Penelitian ini juga dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda tidak terbatas hanya pada Sekolah Bina Insan Mandiri, untuk selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan lainnya.

REFERENSI

- Amri, F. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 34 Kerinci. *Journal of Business and Management*, 2(1): 26-41.
- Catio, M., dan Sunarsi, D. (2020). Analisa pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(2): 16-26.
- Gasmadia., Firman, A., dan Hamzah, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Ilmiah*, 11(2): 188-195.
- Hidayat, T., Tanjung, H., dan Juliandi, A. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2): 189-206.
- Iba, Z., Saifuddin., Marwan., dan Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1).
- Masruri, I.K., Abdullah, G., dan Egar, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. *Journal Management*, 5(1): 31-42.
- Mukhtar, A., dan D., L.M. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di Kota Makassar. *Jurnal Idaarah*, 4(1).
- Nurlaili., Apridar., dan Aiyub. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai varibel intervening pada guru SMA di Kecamatan Dewantraa Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1): 119-133.
- Priharta, A., Gani, N. A., Jaharuddin, J., Utama, R. E., Darto, D., Maulianza, M., & Ananto, T. (2022). Integrated Financial Governance Model with Budget Realization Information System. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 188-193.
- Ratnasari, S.L., Sutajho, G., Susanti, E.N., Tanjung, R., dan Ismanto, W. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kreatifitas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1): 1-12.
- Riyadi, S., dan Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Rizal, A.S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab LPPM Ummat*, 23(1).
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*, 1(2).
- Sari, A.P., Ahmad, S., dan Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2.

- Sari, H.P., Murtadlo., & Basuki, I. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA. *PERSPEKTIF Ilmu Pendidikan*, 33(1): 69-78.
- Simatupang, S., dan Silalahi, M. (2019). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Sultan Agung Pematangsiantar. *JMM Online*, 3(4): 370-381.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sukamto, Y., dan Pardjono. (2017). Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smp andalan di sleman. *Jurnal penelitian ilmu pendidikan, volume 9, nomor 2*.
- Syahid, A., dan Bachri, S. (2019). Pengaruh kompetensi guru, motivasi berprestasi dan budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru MI Mitra PGMI UMI Makassar. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources FAI UMI*, 16(1).
- Turangan, J.K. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2): 1402 –1411.
- Wahyudi, W.D., dan Tupti, Z. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Wulandari, A.T.Y. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Ngawi. *Journal Management*, 4(2): 1-12.
- Yusuf, T., dan Suci, G. (2019). Pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal Geoekonomi*, 9(2): 117–132.