

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDN 077 SEKIP

Leli Mahlinda

lelimahlinda@gmail.com

SDN 007 Sekip Kecamatan Rengat Kabupaten Inhu - Riau

Mei Indrawati

Woro Utari

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to describe organizational culture, organizational commitment, work motivation and teacher performance in SDN 007 Sekip, to know and test the significant influence of organizational culture, organizational commitment and work motivation partially on teacher performance at SDN 007 Sekip and to know and test the influence significant organizational culture and organizational commitment and work motivation simultaneously teacher performance in SDN 007 Sekip. The method of this research is explanatory research with research population counted to 30 people. Sampling technique in this study using a sampling census that all members of the population into a sample of research. The sample in this research is the teachers at SDN 007 Sekip whics amounts 29 people, hereinafter referred to as the respondent. The result of data analysis shows that the variable condition of Organizational Culture, commitment, work motivation and teacher performance at SDN 007 Sekip are all in good enough category. Both simultaneously and partially the organizational culture, commitment and work motivation have a significant effect toward teacher performance SDN 007 Sekip. Job motivation partially have a significant influence toward teacher performance.

Keywords: *organizational culture, organizational commitment, work motivation and performance of teachers*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru di SDN 007 Sekip, untuk mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SDN 007 Sekip dan untuk mengetahui dan menguji Pengaruh budaya organisasi yang signifikan dan komitmen organisasi serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SDN 007 Sekip. Metode penelitian ini adalah *explanatory research* dengan populasi penelitian sebanyak 30 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan sensus sampling, seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah para guru di SDN 007 Sekip yang berjumlah 29 orang, selanjutnya disebut sebagai responden. Hasil analisis data menunjukkan kondisi budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja dan kinerja guru di SDN 007 Sekip semuanya dalam kategori cukup baik. Secara bersamaan dan parsial budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN 007 Sekip. Variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan adalah penyelenggaraan pendidikan nasional dilakukan secara sentralistik, sehingga menempatkan sekolah sebagai penyelenggara pendidikan sangat tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat sulit dan kadang-kadang kebijaksanaan dikeluarkan tidak sesuai dengan kondisi sekolah setempat. Dengan demikian sekolah kehilangan kemandirian, motivasi, dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan mutu pendidikan sebagai salah satu tujuan pendidikan nasional.

Motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh dimensi eksternal dan dimensi internal. Salah satu dimensi yang memperkuat atau memperlemah motivasi kerja guru adalah penggajian/honorarium (Robbins dalam Riduwan, 2010: 147). Tunjangan profesi sebagai salah satu bagian dari penggajian/honorarium, dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja guru, namun dapat pula membuat guru menjadi kecewa dan frustrasi. Jika menurut persepsi guru penerimaan tunjangan profesi telah memenuhi keadilan distributif dan prosedural, maka yang bersangkutan merasa puas dan semakin termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Keadilan distributif terkait erat dengan alokasi dana tunjangan profesi dalam persepsi guru. Semakin dinilai adil akan berkonsekuensi pada peningkatan kinerja mereka. Keadilan prosedural terkait dengan persepsi guru tentang mekanisme penyaluran dan evaluasi alokasi dana tunjangan profesi guru. Keadilan prosedural mengevaluasi mekanisme penyaluran apakah telah mencerminkan nilai-nilai keadilan.

Sebenarnya budaya organisasi yang kuat diakui secara luas seringkali disebutkan sebagai alasan suksesnya organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang tidak kuat sama seringnya disebutkan menjadi penyebab masalah organisasi itu sendiri. Proses penyesuaian diri terhadap perubahan organisasi akan menciptakan dinamika lingkungan internal dengan konsekuensi terjadinya pergeseran komponen-komponen organisasional seperti struktur, manusia, teknologi, misi dan sasaran yang hendak dicapai. Keempat komponen tersebut saling terkait satu dengan lainnya, jika terjadi perubahan pada salah satu komponen akan memengaruhi komponen lainnya. Perubahan organisasi yang berhasil adalah mempertimbangkan faktor-faktor manusia.

Budaya biasanya sangat stabil sepanjang waktu, namun budaya juga tidak pernah statis. Untuk menentukan sejauh mana organisasi perlu melakukan perubahan, langkah pertamanya adalah menganalisis budaya yang hidup di dalam organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu diubah dan, kedua, mengembangkan dan mengimplementasikan strategi perubahan. Selama merefleksikan budaya organisasi tersebut, hal penting yang perlu diidentifikasi terhadap organisasi atau dengan kata lain atribut-atribut mana budaya yang dapat menurunkan produktivitas dalam organisasi yang harus dieliminasi. Perubahan struktur organisasi akan sangat berpengaruh pada budaya organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada perilaku anggota organisasi atau perilaku karyawan. Demikian pula yang ada di lingkungan, diharapkan akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin kuat budaya organisasinya maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Berdasar uraian di atas penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yaitu : untuk mendiskripsikan budaya organisasi,

komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru di SDN 007 Sekip; untuk mengetahui dan menguji pengaruh signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SDN 007 Sekip; dan untuk mengetahui dan menguji pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan kinerja guru di SDN 007 Sekip.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh sejumlah peneliti. Penelitian yang dilakukan Ifa (2011) berjudul 'Pengaruh Budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi, Imbalan, Kerjasama, Orientasi terhadap hasil dan orientasi individu siswa terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi yang terdiri dari inovasi, imbalan, kerjasama, orientasi hasil dan orientasi individu secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan Ratih (2015) dengan berjudul 'Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PLN'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial variabel kepuasan kerja dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai PLN.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Kinerja merupakan hal yang tidak lepas dari dunia industri dan telah lama menjadi pokok pembahasan para ahli manajemen sumberdaya manusia. Ghiselli

dan Brown dalam Zainab (2015) mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Meiner dalam Simanjuntak (2005), kinerja adalah kesuksesan yang dapat dicapai individu di dalam melakukan pekerjaannya, ukuran kesuksesan yang dicapainya tidak dapat disamakan dengan individu lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata kerja Bahasa Latin *movere* yang artinya bergerak. Setiap manusia mempunyai berbagai macam kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan inilah disebut dengan motivasi. Sedangkan pengertian lain motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007). Motivasi juga dapat diartikan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (Wahjosumidjo, 2007). Sedangkan untuk mengkaji dan mengidentifikasi faktor yang berpengaruh, maka motivasi dapat diukur dari kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan kerja.

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2007) adalah mendorong gairah dan semangat kerja untuk meningkatkan moral dan kepuasan

kerja guru, meningkatkan produktivitas kerja guru, meningkatkan kreativitas dan partisipasi guru, menciptakan suasana dan hubungan baik, meningkatkan tingkat kesejahteraan guru dan mempertinggi rasa tanggung jawab guru terhadap tugasnya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi bersumber dari konsep budaya. Ada berbagai konsep atau perspektif mengenai budaya. Banyaknya konsep mengenai budaya ini menurut Jalinek, Smircich dan Hirsch (dalam Zinab; 2015) disebabkan karena konsep mengenai budaya dalam studi organisasi tidak dikembangkan secara baik. Sementara Smircich dalam Zainab melihatnya karena konsep budaya dipinjam dari antropologi, dimana tidak ada konsensus mengenai arti dari konsep budaya tersebut. Karena itu, tidaklah mengherankan jika terdapat keragaman di dalam penerapan pada studi mengenai organisasi.

Beberapa pakar manajemen memahami budaya organisasi dari perspektif yang berbeda-beda. Menurut Sharplin dalam Amilin (2008), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sedang menurut Soetomo (2006), budaya organisasi adalah suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku, dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi.

Hodge, Anthony, dan Gales dalam Soedjono (2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu konstruksi dua tingkat, yang meliputi karakteristik-karakteristik organisasi yang dapat kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*). Pada level *observable*, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi, seperti arsitektur, pakaian seragam, pola-pola perilaku, peraturan, legenda, mitos, bahasa, dan seremoni-seremoni yang

dilakukan perusahaan.

Komitmen

Amillin (2008: 142-145) mendefinisikan komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan orang yang bersangkutan mempunyai komitmen tinggi. Komitmen memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan suatu organisasi. Komitmen organisasi biasanya terdiri dari tiga faktor yakni keyakinan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengerahkan segala usaha untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota suatu organisasi.

Dengan demikian komitmen tidak hanya sekadar berkaitan dengan keanggotaan seseorang dalam organisasi, melainkan juga kesediaan untuk berusaha secara optimal untuk kepentingan organisasi dalam upaya memperlancar pencapaian tujuan organisasi serta kuatnya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen pegawai akan tercipta jika pegawai dilibatkan dalam berbagai aktivitas organisasi dan keterlibatan tersebut akan melahirkan semangat kerja yang tinggi, selanjutnya semangat kerja yang tinggi akan menjamin tercapainya tujuan organisasi (Masaki, Imai, Kaizen dalam Nurfaizah 2014: 163-203).

Steven, Bayer dan Triel dalam Setiawati (2007: 380) menyebutkan dua perbedaan konsepsi dalam pendekatan komitmen organisasi yaitu: *exchange approach* (pendekatan pertukaran) dan *psychological approach* (pendekatan psikologis). Dalam bukunya mereka menyatakan, pendekatan pertukaran

memandang komitmen sebagai hasil akhir dari pertukaran kontribusi antara organisasi dengan anggotanya, dengan penekanan eksplisit pada instrumen keanggotaan sebagai penentu utama meningkatnya keuntungan atau kerugian dalam proses lebih lanjut dari pertukaran tersebut.

Sedangkan pendekatan psikologis, sebagaimana dinyatakan oleh Morris dan Sherman dalam Trianto (2007: 154) adalah menggambarkan orientasi yang positif dan intensitas yang tinggi terhadap organisasi. Selain itu termasuk pula unsur yang memiliki dimensi fundamental yang terwakili dalam pertukaran tersebut, yang melandasi kadar komitmen organisasi.

Dalam pendekatan pertukaran, komitmen organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan oleh organisasi terhadap anggota atau sebaliknya. Secara eksplisit anggota merupakan penentu utama komitmen, dengan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian dalam proses pertukaran tersebut. Wukir (2013) menjelaskan unsur-unsur yang terdapat dalam komitmen adalah kemauan, kesetiaan dan kebanggaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research*. M. Nazir (2008) menjelaskan bahwa *explanatory research* adalah penelitian yang menyoroti hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, karena itu penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis. Melalui uji hipotesis yang dilakukan diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang ada dalam hipotesis. Silalahi (2009) menambahkan *explanatory research* adalah penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian

jenis *explanatory research* kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SDN 007 Sekip sebanyak 30 orang. Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2008: 112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jadi teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus sampling yaitu semua anggota populasi menjadi sampel penelitian yang selanjutnya disebut responden. Sampel dalam penelitian ini yaitu Guru di SDN 007 Sekip Sekip yang berjumlah 29 orang. Sampel ini diperoleh dari jumlah populasi dikurangi peneliti.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan (angket) kepada para Guru di SDN 007 Sekip Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis. *Pertama*, data primer yang dikumpulkan atau didapat secara langsung ditempat penelitian atau diperoleh langsung dan responden melalui penyebaran daftar pertanyaan. *Kedua*, data skunder yang diperoleh secara tidak langsung yaitu melalui buku-buku atau literatur, dokumen dan laporan-laporan. Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran untuk data primer, sedangkan observasi dan wawancara sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data skunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah mengetahui hasil penelitian statistik diskriptif, maka selanjutnya menguji pengaruh variabel budaya organisasi, variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja secara simultan terhadap variabel kinerja guru digunakan analisis dengan uji F, pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis of Varians (ANOVA)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.804	3	.935	9.548	.000 ^a
Residual	2.447	25	.098		
Total	5.251	28			

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 9.548 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya variabel budaya organisasi, variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Sementara besarnya kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi, variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada Tabel 2.

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.731 ^a	.534	.478	.31286

Hasil analisis data menunjukkan koefisien determinasi (R-square) adalah sebesar 0.534 atau sebesar 53.4%, artinya sebesar 53.4% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 46.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja

secara parsial terhadap kinerja guru digunakan analisis dengan uji t. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh data seperti pada Tabel 3.

Tabel 3
Analisis Regresi Menggunakan SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.749	.417		1.794	.085
Budaya Organisasi	.392	.130	.467	3.015	.006
Komitmen	.266	.122	.360	2.186	.038
Motivasi Kerja	.237	.112	.339	2.116	.044

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang dirangkum dalam tabel 3 diatas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 0.749 + 0.392 (X_1) + 0.266 (X_2) + 0.237 (X_3)$.

Nilai 0.392 budaya organisasi menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar nilai 0.392 satuan. Nilai B 0.266 komitmen organisasi menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam variabel komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar Nilai 0.266 satuan dan nilai 0.237 motivasi kerja menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru sebesar nilai 0.237 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi kerja secara parsial terhadap variabel kinerja guru dapat juga dilihat dari Tabel 3. Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 3.015 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.006 karena

nilai signifikansi 0.006 (lebih kecil dari 0,05), maka variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja guru. Nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2.186 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.038 karena nilai signifikansi 0.038 (lebih kecil dari 0,05) maka variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja guru. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2.116 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.044 karena nilai signifikansi 0.044 (lebih kecil dari 0,05) maka variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data maka hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung signifikan budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SDN 007 Sekip diterima.

Pembahasan

Dari hasil pengujian deskriptif statistik diketahui variabel budaya organisasi dalam kategori cukup baik, variabel komitmen dalam kategori cukup baik, motivasi kerja dalam kategori cukup baik dan variabel kinerja guru juga dalam kategori cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja dan kinerja guru pada SDN 007 Sekip semuanya dalam kategori cukup baik.

Pengaruh budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis data dapat dijelaskan secara simultan budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SDN 007 Sekip. Hal tersebut ditunjukkan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian maka apabila secara simultan ada perubahan

pada budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja maka akan berpengaruh pada perubahan pencapaian Kinerja guru SDN 007 Sekip. Apalagi bila dilihat dari nilai R Square sebesar 0.534 yang berarti sebesar 53.4% Kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja. Nilai tersebut dalam kategori cukup besar, sedangkan sisanya yaitu 46.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Budaya organisasi adalah pola asumsi-asumsi dasar bentukan, temuan, atau pengembangan oleh suatu kelompok orang yang telah bekerja dengan cukup baik untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal, sehingga dianggap perlu untuk diajarkan, juga kepada para anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir dan merasa tentang masalah-masalah yang dihadapinya (Jehn dalam Koesmono 2005). Adapun indikator budaya organisasi adalah inovasi, imbalan, kerjasama, orientasi terhadap prestasi, dan orientasi terhadap individu.

Berdasarkan hasil analisis data variabel budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 3.015 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.006 karena nilai signifikansi 0.006 (lebih kecil dari 0,05), maka budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada budaya organisasi ini berpengaruh signifikan pada peningkatan atau penurunan kinerja guru.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja guru

Komitmen menurut Porter, Steers, Mowday, & Boulian (dalam Veitzhal Rivai, 2009:258) adalah keyakinan dan

penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan individu untuk mengerahkan usaha terhadap pencapaian tujuan organisasi, keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Indikator komitmen dalam penelitian ini yaitu keyakinan dan penerimaan individu terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan individu untuk mengerahkan usaha terhadap pencapaian tujuan organisasi, keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi, kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas keunggulan (Wukir, 2013).

Berdasarkan hasil analisis data variabel komitmen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2.186 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.038 karena nilai signifikansi 0.038 (lebih kecil dari 0,05) maka komitmen mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada komitmen ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja guru.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Motivasi guru merupakan keinginan yang timbul pada diri seorang guru untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Uno, B Hamzah, (2007: 27), yaitu motivasi kerja dipengaruhi upah/gaji, sarana dan prasarana, hubungan dengan rekan kerja, apresiasi pimpinan dan kemauan dalam bekerja. Indikator motivasi terdiri dari upah/gaji, sarana dan prasarana, hubungan dengan rekan kerja, apresiasi pimpinan, dan kemauan bekerja.

Berdasarkan hasil analisis data variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2.116 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.044, karena nilai signifikansi 0.044 (lebih kecil dari 0,05) maka motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan pada motivasi kerja ini berpengaruh pada peningkatan atau penurunan kinerja guru.

SIMPULAN

Kondisi budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja dan kinerja guru pada SDN 007 Sekip dalam kategori cukup baik. Budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SDN 007 Sekip. Ketiga kondisi memberikan kontribusi sebesar 53.4% terhadap kinerja guru SDN 007 Sekip. Sisanya 46.6% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SDN 007 Sekip .

Meskipun demikian, kondisi budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja dan kinerja guru pada SDN 007 perlu ditingkatkan lagi supaya bisa menjadi baik bahkan kalau bisa menjadi sangat baik. Demikian juga perlu meningkatkan budaya organisasi, komitmen, motivasi Kerja karena baik secara simultan maupun secara parsial semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja guru SDN 007 Sekip . Perlu mencari variabel lain selain budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru, karena masih ada sebesar 46.6% yang bisa dijelaskan

oleh variabel lain selain dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin, Dewi, & Rosita. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI* Vol. 12 No.1
- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, & Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Koesmono. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur . *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, Vol 7. No.1, September, hal. 167-179.
- Riduan. 2010. *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal., & Murni, S. 2009. *Education Management Analisis Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Setiawati, Devi, Zilkaida, & Anita. 2007. Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karywan Di Bidang Kerja Non Tradisional. *Proceeding PESAT*
- Simanjuntak, & Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI. Jakarta.
- Soedjono. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja pada terminal penumpang umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7. No.1, Maret, hal. 22-47.
- Soetomo. 2006. *Strategi Bisnis dan Budaya Organisasi*. Edisi 7. Rineka Cipta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. Suhardjono, Supardi. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Trianto. 2007. *Model-model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivisme*. Prestasi Pustaka. Jakarta
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo. Yogyakarta.
- Zainab. 2015. *Budaya Organisasi, Lingkungan Sekolah, dan Kinerja*. Kresna Bina Insan Prima. Surabaya.