

## Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat

<sup>1</sup>Sahari, <sup>2</sup>Yusram Adi, <sup>3</sup>Andi Irwan

Program Pascasarjana  
STIM LPI Makassar

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar yang berada di kecamatan malunda Sulawesi barat yang berjumlah 100 orang.*

*Hasil uji T penelitian ini menunjukkan bahwa variable Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Guru serta hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa variable Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja secara Bersama samaBerpengaruh Positif Dan signifikan terhadap Kinerja Guru.*

*Kata Kunci:* Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru

### ABSTRACT

*This study aims to examine work motivation, organizational culture and job satisfaction on teacher performance. The approach used in this study is a quantitative approach, the sample in this study is elementary school teachers in the Maluku district, West Sulawesi, totaling 100 people.*

*The results of the T test of this study indicate that the variables Work Motivation, Organizational Culture, and Job Satisfaction have a positive and significant effect on teacher performance and the results of the F test indicate that the variables work motivation, organizational culture, and job satisfaction have a positive and significant effect on teacher performance together.*

*Keywords:* Work Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction and Teacher Performance

### PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional merupakan suatu usaha untuk membimbing Warga Negara Indonesia kepada pengembangan pribadi berdasarkan Ketuhanan serta bermasyarakat dan mampu membudayakan alam sekitarnya. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting di perhatikan suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pemerintah memberikan jaminan kualitas pendidikan bagi seluruh warga Negara Indonesia , seperti yang tercantum dalam UUD No. 20 Tahun 2003 Pasal 5 yang menyatakan bahwa setiap Warga Negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh Pendidikan yang bermutu. Meningkatkan mutu pendidikan telah dilakukan berbagai usaha seperti peningkatan kompetensi Guru melalui pelatihan, diklat maupun lengkapnya sarana prasarana pembelajaran di kelas.

Sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam Pendidikan di Sekolah adalah Seorang Pendidik (Guru), Guru salah satu unsur yang sangat dekat dengan Peserta Didik, Guru tidak hanya mengajar mentransfer ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai Pendidik yang mengarahkan dan menuntun Siswa dalam belajar. Guru sebagai tenaga pendidik penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah, oleh karena itu Guru di tuntut profesional dalam menjalankan tugasnya . tercantum dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan Guru berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, kinerja Guru yang profesional memberikan keberhasilan dalam dunia Pendidikan di masa yang akan datang.

Menurut Rahmawati (2013) Kinerja Guru adalah kemampuan dan usaha Guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran , kinerja Guru yang dicapai harus berdasarkan standart kemampuan professional selama melaksanakan kewajiban sebagai Guru di Sekolah.

Dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja Guru, Guru memerlukan Kelompok Kerja Guru (KKG),melalui wadah inilah Guru melakukan kegiatan yang berhubungan tugas pokok, seperti administrasi kelas dan materi-materi yang dianggap sulit dapat dipecah secara bersama-sama dalam KKG. Kegiatan ini di dukung oleh Para Kepala Sekolah yang tergabung dalam Wilayah tersebut.

Melalui pemantauan dan wawancara kepada beberapa Guru SD di kecamatan Malunda Kabupaten Majene Propinsi Sulawesi Barat sebagai langkah awal guna mendapatkan informasi tentang Kinerja Guru , Namun kenyataan di lapangan , masih ada Guru yang malas melengkapi administrasi atau bahan ajar yang akan digunakan didalam mengajar, masih ada Guru yang mengajar hanya menjalankan kewajiban tanpa memperhatikan kemajuan atau peningkatan mutu pendidikan di Sekolah dan masih ada Guru yang tidak disiplin waktu, baik datang dan pulang Sekolah.

Menurut Martoyo (1998) menyebutkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja Seorang Guru. Besar atau kecilnya Seorang Guru tergantung pada seberapa besar motivasi tersebut dipengaruhi oleh dimensi internal dan dimensi eksternal. Motivasi merupakan pemberian daya pendorong, penggerak yang dapat membangkitkan semangat kerja seseorang agar ingin berkerja sama, bekerja secara efektif dan efisien.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Helda Rina, Rendy Rinaldy Saputra dan Romi Darmanto (2020) Menyatakan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru di SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat. Dari analisis data di peroleh fakta bahwa motivasi yang dilakukan belum mampu meningkatkan kinerja Guru secara keseluruhan.

Masalah mutu pendidikan tidak dibebankan kepada satu pihak tapi merupakan tanggung jawab pada pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam proses pendidikan seperti Sekolah, Pemerintah, Masyarakat dan Orang tua. Warga sekolah baik itu kepala Sekolah, Guru Tenaga administrasi, Siswa, Komite Sekolah memiliki tata

nilai dan norma sendiri yang di ketahuinya, tetapi dalam Budaya Organisasi Seseorang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, pekerjaan berbeda ada persepsi yang sama tentang karakteristik Sekolah.

**Tabel. 1**  
**Data Jumlah Guru di Kec. Malunda**

NO.	NAMA SEKOLAH	STATUS		
		PNS	PPPK	HONORER
1	SDN. NO.2 DEKING	6	7	1
2	SDN. NO. 3 MOSSO	3	3	3
3	SDN.NO.4 MEKKATTA	5	1	0
4	SDN.No.5 BAMBANGAN	4	3	5
5	SDN.No.11 MALIAYA	7	8	2
6	SDN.No.16 TANISI	6	1	1
7	SDN. No.28AHOLEANG	3	3	3
8	SDN.No.31RATTEPUNANGA	3	4	0
9	SDN. No.35JOLENGMEA	1	4	4
10	SDN.No.39BATUSUSUN	1	3	5
JUMLAH KESELURUHAN GURU		39	37	24

*Sumber Dinas Pendidikan Kab. Majene 2022*

Disekolah budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja Guru. Budaya organisasi suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dilaksanakan dan diterapkan dalam kehidupan kegiatan kerja dalam meningkatkan kualitas kerja para pekerja. Menurut Stoner,dkk (1996,P,186) Budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap dan kenyakinan yang di miliki bersama oleh anggota organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi.

Martoyo (2007: 142) mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologi yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, adanya kepuasan dalam bekerja dapat memberikan peranan dalam upaya peningkatan prestasi kerja bagi Guru di Sekolah yang akan berdampak pada upaya perbaikan dan peningkatan kualitas pelayanan pada siswa. Ketercapaian sebuah tujuan organisasi berhubungan dengan kepuasan seorang Guru dalam melaksanakan tugasnya dimana kepuasan kerja dapat memicu pencapaian prestasi kerja, kepuasan kerja Guru berdampak pada peningkatan kinerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

#### Teori Motivasi

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan dorongan atau usaha untuk mencapainya. Dorongan ini mempengaruhi dan mengarahkan perilakunya. Sebagai contoh, seorang bekerja dengan tekun dan rajin karena ada beberapa alasan, misalnya karena ada motif untuk meraih prestasi ke jenjang yang lebih baik dan lain sebagainya. **Lubis, dkk.** (2018:88).

Seseorang yang memiliki kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah dipuaskan. Artinya dorongan atau motivasi itu sifatnya berjenjang, tapi teori Maslow ini menjadi perdebatan dan dipertentangkan, sehingga teori motivasi ini tidak sesederhana itu, **Lubis** (2018:88). Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa.

Di antara berbagai teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, terdapat tiga nama besar yang dianggap paling menonjol dan mempengaruhi jalan pikiran para ahli sehubungan dengan teori kepuasan. Mereka itu adalah **Abraham Maslow, Frederich Herzberg dan David Mc Celland**.

#### Teori Kebutuhan Maslow

**Maslow** adalah merupakan seorang psikolog klinik. Berdasarkan pengalaman dalam praktik kliniknya, ia menyatakan bahwa orang mempunyai lima kebutuhan yang umum. Dimana semua itu dapat diatur menurut hierarki pentingnya. Kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang harus dipuaskan orang pertama kali adalah kebutuhan fisiologis, kemudian kebutuhan rasa aman, sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat-tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan kadar kepentingannya.

#### 1) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori motivasi dua faktor dari Herzberg berdasarkan atas pembagian hirarki Maslow menjadi kebutuhan atas dan bawah. Menurut **Herzberg**, hanya kondisi yang memungkinkan pemenuhan kebutuhan atas yaitu penghargaan dan aktualisasi diri sendiri akan meningkatkan motivasi kerja. Sebuah organisasi harus memungkinkan karyawan memenuhi kebutuhan tingkat bawah melalui kerja, tetapi ini adalah cara utama untuk mempertahankan karyawan tersebut di organisasi, bukan untuk mempengaruhi motivasi kerjanya.

#### 2) Teori Motivasi David Mc Clelland

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **David Mc. Clelland** menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh **Mc Celland** adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement, nAch*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, n-Aff*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, nPow*). Orang dengan kebutuhan yang tinggi

cenderung suka bertanggungjawab untuk memecahkan berbagai macam persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil risiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut.

### 3) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi **Frederick Winslow Taylor** dinamakan teori motivasi klasik. **Frederick Winslow** memandang bahwa memotivasi para karya-wan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik uang maupun barang, sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Frederick Winslow menyatakan bahwa konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat, mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya, manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka berproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

### 4) Teori ERG

Menurut **Alderfer** dalam **Sunyoto** (2015:194) bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki hanya meliputi 3 perangkat, yaitu:

- a) *Existence*. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang didalamnya meliputi kebutuhan makanan, minum, pakaian, rumah dan keamanan.
- b) *Relatedness*. Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja di perusahaan tersebut.
- c) *Growth*. Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

### Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata dasar **motive** yang artinya dorongan, sebab, atau alasan manusia melakukan tindakan secara sadar. Ini berarti bahwa ada kondisi yang mendorong atau yang menyebabkan manusia melakukan tindakan dengan sadar. Kondisi yang demikian itu dapat diciptakan oleh pribadi manusia itu sendiri (motivasi instrinsik) atau oleh manusia lain (motivasi ekstrinsik), **Hamali** (2016:131).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sementara motif adalah daya dorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. *Incentive* adalah alat motivasi, sarana motivasi, atau sarana yang menimbulkan dorongan, **Hamali** (2016:131).

**Kondalkar** dalam **Hamali** (2016:131) mendefinisikan motivasi kerja sebagai hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Motif, motivasi dan memotivasi adalah istilah yang umum digunakan dalam ilmu perilaku organisasi. Motif didefinisikan sebagai keadaan dalam yang membangkitkan, mengaktifkan (menggerakkan), dan mengarahkan perilaku menuju tujuan-tujuan yang pasti. Memotivasi adalah upayauntuk menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan yang didalamnya seorang karyawan dirangsang untuk melakukan aktivitas dan bisa memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasi tertentu dari lingkungan sosial mereka. Semua organisasi mempunyai budaya, meskipun pada organisasi-organisasi tertentu mudah diidentifikasi dan mempunyai lebih banyak pengaruh (yaitu lebih kuat) baik terhadap personalia maupun pelanggan dari pada yang lain. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi, (**Arifin**, 2017:24).

Banyak kalangan yang memandang organisasi hanya sebagai suatu bentuk pelembagaan yang dipergunakan sebagai alat untuk mengoordinasikan dan mengendalikan sekelompok orang. Untuk itu, organisasi terdiri dari tingkatan-tingkatan secara vertikal, departemen, hubungan wewenang dan sebagainya. Namun organisasi sebenarnya lebih dari itu. Bila diibaratkan, organisasi sama halnya seperti manusia. Ia memiliki kepribadian yang bisa saja fleksibel, tidak ramah, inovatif dan bahkan konservatif. **Arifin** (2017:26).

**Arifin** (2017:26) mendefinisikan pengertian budaya organisasi (*Organizational Culture*) dapat diartikan sebagai satu persepsi umum yang diterima oleh seluruh karyawan dalam memandang sesuatu. Ia dinilai sebagai karakteristik-karakteristik yang memberikan nilai-nilai pada organisasi. Melalui budaya organisasi, organisasi memiliki identitas yang membedakannya dengan organisasi lain.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Definisi tersebut menyoroti tiga karakteristik budaya organisasi yang penting. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita di tempat kerja. Ketiga, budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda.

**Busro** (2018:5) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dimiliki bersama oleh suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Sistem makna tersebut telah dimiliki dan diyakini bersama oleh seluruh anggota organisasi, sehingga seluruh system makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi karyawan, perusahaan dan masyarakat. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Badriyah (2015:228).

Menurut Wexley dan Yuki dalam Badriyah (2015:237) teori-teori tentang kepuasan kerja terdiri atas:

- a. Teori Perbandingan Interpersonal (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Tingkat kepuasan seseorang bergantung pada caranya merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier* (*hygiene factors*) dan *satisfier* (*motivators*).

Satisfier atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi yang baik. Oleh sebab itu, faktor ini disebut sebagai pemuas.

d. *Theory of Work Adjustment*

Model *Theory of Work Adjustment* mengukur 10 dimensi yang menjelaskan 10 kebutuhan elemen atau kondisi penguat spesifik yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Dimensi-dimensi tersebut, di antaranya:

- 1) *Ability utilization*, yaitu pemanfaatan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan.
- 2) *Achievement*, yaitu prestasi yang dicapai selama bekerja.
- 3) *Activity*, yaitu prestasi yang dicapai selama bekerja.
- 4) *Advancement*, yaitu kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- 5) *Authority*, yaitu wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- 6) *Company policies and practices*, yaitu kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan.
- 7) *Compensation*, yaitu bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
- 8) *Co-workers*, yaitu rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan.
- 9) *Creativity*, yaitu kreativitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan.
- 10) *Independence*, yaitu kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketiga seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Badriyah (2015:227).

Badriyah (2015:229) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Wirawan (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi pegawai mengenai pekerjaannya dan konteks pekerjaannya, merupakan sikap yang paling banyak diteliti. Kepuasan kerja merupakan penilaian mengenai persepsi karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengalaman emosional di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai mengenai berbagai aspek dan konteks dari pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

### **Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik,2007:10). Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2009:44) *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.* (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2008:113) Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut Beach dalam Sofyandi (2008:114) Tujuan pelatihan karyawan yaitu:

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat.
2. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari.
5. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.

*Benefits to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan

### **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dapat berdasarkan tentang penilaian tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik administrasi, supervisor, innovator dan motivator ataupun yang penilaiannya dilakukan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal.

Selain itu kinerja guru merupakan jaminan yang akan tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh lembaga dengan baik dan di pengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh atau usaha – usaha yang dilakukan dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam lembaga.

Barnawi & Arifin (dalam Gusman,2014) bahwa Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah di tetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa, guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, jadi guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.

#### a. Prinsip – prinsip kinerja guru

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan karena penilaian kinerja guru bermamfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompetensi, keputusan penempatan ,kebutuhan latihan dan pengembangan,perencanaan dan pengembangan karir, penyimpanan proses staffling, ketidak akuratan informasional, keselaan desain pekerjaan , kesempatan kerja yang adil, dan tantangan ekternal.

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa mamfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja.pedoman penilaian guru sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dalam memahami materi bidang study yang menjadi tanggung jawabnya
- 2) Keterampilan methodology merupakan keterampilan yang pencapaiannya bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang variatif
- 3) Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran kondusif.
- 4) Sikap professional yang turut menentukan keberhasilan seorang guru didalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan seorang guru.

#### b. Pengukuran kinerja guru

Pada kurung waktu yang telah ditetapkan seorang guru harus melaksanakan kinerjanya yaitu membandingkan hasil kinerjanya dengan yang direncanakan. Dengan kata lain

sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, dan mana telah dicapai sepenuhnya atau diatas standar target dan mana yang belum mencapai target. Penilaian ini harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

Satriadi,(2016), bahwa Kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

## METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reabilitas, Uji Asumsi klasik dan Analisis Regresi Linear berganda, Uji T dan Uji F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (variabel independen), dengan kata lain dapat digunakan juga ketika peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor*, secara individual (Arikunto, 2019). Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hasil uji analisis regresi berganda adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS yang kemudian diinterpretasikan ke dalam rumus regresi linier berganda (Arikunto, 2019) yaitu:

### Hasil Regresi Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.409	.649		3.713	.000
	Motivasi Kerja	.290	.117	.218	2.483	.015
	Budaya Organisasi	-.652	.097	-.728	-6.711	.000
	Kepuasan Kerja	1.583	.087	1.459	18.097	.000

a Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2022

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai negatif konstan sebesar 2,409 menjelaskan bahwa ketika organisasi dalam sebuah upaya mengembangkan organisasinya dengan mempertimbangkan motivasi (X1), budaya organisasi (X2) dan Kepuasan kerja (X3) maka kinerja (Y) akan akan meningkat.
2. Koefisien Motivasi (X1) bernilai positif sebesar 0,290 menjelaskan bahwa motivasi meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,290 atau 29,0%.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X2) bernilai positif sebesar 0,652 menjelaskan bahwa Budaya Organisasi meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,652 atau 65,2%.
4. Koefisien Kepuasan Kerja (X3) bernilai positif sebesar 1,583 menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 1,583 atau 158,3%.

## PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini yakni menguji pengaruh, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan malunda kabupaten majene provinsi Sulawesi barat yakni dengan mengambil sampel guru sebanyak 100 orang sampel.

Hasil penyebaran kuesioner pada Guru dari 10 Sekolah Dasar di Kecamatan Malunda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat maka akan disajikan pembahasan hasil penelitian ini dari setiap variabel yang telah diuji melalui hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS yang dapat diuraikan sebagai berikut :

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Guru**

Dari hasil pengujian yang dilakukan setelah melalui tahapan pentabulasian data dan di uji menggunakan bantuan SPSS didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekola dasar di kecamatan malunda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat, hal tersebut dapat dilihat pada tabel uji regresi linier berganda atau uji T yang kemudian memperlihatkan konstribusi nilai dari data yang telah diolah dengan tingkat signifikansi 0,05.

Dimana motivasi dari masing-masing Guru dalam bekerja sudah dikategorikan baik. Hal ini diperoleh dari persepsi Guru bahwa rata-rata Guru memiliki motivasi tinggi bahwa umumnya Guru dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yakni makan dan minum sehari-hari dan selain itu Guru dalam bekerja mementingkan adanya

pemberian jaminan akan rasa aman dalam lingkup pekerjaan. Kemudian selama bekerja pada Sekolah Dasar di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat mendapat kesempatan untuk melakukan aktivitas sosial dan menjalin hubungan dengan sesama guru dalam lingkup sekolah. Kemudian dalam penelitian ini diperoleh persepsi bahwa setiap Guru yang berprestasi mendapat penghargaan atas hasil kerja yang dicapai selama ini dan adanya kesempatan yang diberikan kepada Guru untuk mengaktualisasikan diri dan memaksimalkan potensi yang dimiliki selama ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Igbal Baihags pada tahun 2015 dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MA Ma'arif seloreja Blitar yang dimana hasil dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis mengenai deskripsi jawaban responden terkait dengan budaya organisasi yang diterapkan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Malunda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat sudah berjalan dengan baik, alasannya karena dalam penerapan budaya organisasi atasan selalu mendukung untuk melakukan inovasi baru untuk penanganan setiap pekerjaan dan selain itu dalam melakukan pekerjaan selalu menekankan untuk memperhatikan secara detail pekerjaan yang dilakukan selama ini. Kemudian guru selalu berusaha agar senantiasa meningkatkan efektivitas cara bekerja guna hasil kerja yang diajarkan sesuai dengan visi dan misi pada sekolah dasar di kecamatan malunda kabupaten majene provinsi Sulawesi barat

Dalam penelitian ini menemukan bahwa Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malunda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. dimana dengan penerapan budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja Guru. Pendapat yang dikemukakan oleh Robbin (2015) bahwa pencapaian suatu organisasi dituntut untuk menciptakan kontribusi yang mampu membuat Guru dalam bekerja sehingga diperoleh Guru yang mampu bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi, pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusia.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru yang mengajar pada Sekolah

Dasar di Kecamatan Malunda maka akan dapat memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja guru

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan atau uji (F) ditemukan bahwa dari variable motivasi kerja,budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasardi Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat secara Bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Namun dari hasil pengujian tersebut juga memperlihatkan bahwa dari ketiga variable tersebut, variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru di Kecamatan Malunda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat yaitu variable kepuasan kerja, hal tersebut bisa dilihat bahwa konstribusi nilai dari variable kepuasan kerja paling besar.

### **IMPLIKASI PENELITIAN**

Implikasi adalah suatu konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah. Hasil penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuassan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malunda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Malunda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat.

Suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan pendidikan maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang pendidikan dan juga penelitian-penelitian selanjutnya. sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian di atas bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang sangat berarti terhadap Kinerja Guru.,
2. Berdasarkan teori yang telah dirumuskan peneliti, maka dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menjelaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja guru maka Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja menjadi hal yang serius untuk diperhatikan karena untuk mencapai

tingkat kinerja yang baik dan maksimal maka dibutuhkan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja untuk menopang pencapaian kinerja guru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini maka akan disajikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malunda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini diperoleh dari persepsi Guru bahwa rata-rata Guru memiliki motivasi tinggi bahwa umumnya Guru dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yakni makan dan minum sehari-hari dan selain itu Guru dalam bekerja mementingkan adanya pemberian jaminan akan rasa aman dalam lingkup pekerjaan.. Kemudian dalam penelitian ini diperoleh persepsi bahwa setiap Guru yang berprestasi mendapat penghargaan atas hasil kerja yang dicapai selama ini dan adanya kesempatan yang diberikan kepada Guru untuk mengaktualisasikan diri dan memaksimalkan potensi yang dimiliki selama ini.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan malunda Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. dimana dengan penerapan budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja Guru.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan malunda kabupaten majene provinsi Sulawesi barat. artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru yang mengajar pada Sekolah Dasar di Kecamatan Malunda maka akan dapat memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja guru
4. motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasa di kecamatan malunda provinsi Sulawesi barat secara Bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di kecamatan malunda kabupaten majene provinsi Sulawesi barat yaitu variable kepuasan kerja.

### Saran

Adapun saran-saran dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan agar dalam meningkatkan kinerja Guru maka sebaiknya pimpinan dalam mendorong motivasi Guru untuk bekerja dengan cara memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas sosial dan mengarahkan Guru untuk selalu saling menjaga hubungan baik dengan sesama Guru lainnya.
2. Disarankan agar dalam membangun budaya organisasi yang lebih kompak khususnya dalam sekolah dasar di kecamatan malunda kabupaten majene provinsi Sulawesi barat yang dilakukan dengan cara mendorong Guru untuk melakukan

- inovasi baik dalam melakukan pekerjaan dan selain itu senantiasa mengarahkan Guru untuk memperhatikan secara detail dalam hal pekerjaan
3. Untuk dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja yang dilakukan dengan mengapresiasi hasil dari kinerja yang dilakukan dan selain itu lebih memperbaiki kondisi kerja yang ada.
  4. saran untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan variable intervening agar mampu melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori8, Konsep dan Indikator, Penerbit : Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Ali, Karnila dan Didiek Wijaya Agustian (2018), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Jurnal Ilmiah FE-UMM, Vol. 12, No. 2, ISSN 1978-6573 ISSN Online 2477-300X.
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoardjo.
- Arifin Rois, dkk 2017. Budaya dan Perilaku Organisasi, Penerbit : Empat dua, Malang
- Astutik, Mardi (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol. 2 No. 2, 2016, ISSN 2528-4649.
- Awaluddin (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Semen Tonasa, Tbk. di Kabupaten Pangkep, Jurnal Manajemen FE-UMM.
- Badeni.,2017, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Penerbit : Alfabetika. Bandung
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Penerbit : Pustaka Setia, Bandung
- Bakti, Alam Setia (2016), Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap kinerja karyawan Civil Society Organization PKBI Pusat. E-Proceeding of Management, Vol. 3, No. 3, Desember 2016, ISSN : 2355-9357.
- Busro Muhammad, 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Prenadamedia Group Jakarta
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabetika, Bandung
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja. Edisi Pertama, Penerbit : Mitra Wacana Media. Jakarta
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit :Rajawali Pers. Jakarta
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Penerbit : Alfabetika. Bandung.

- Luthans, Fred, 2016, Organizational Behavior. Seventh Edition. McGraw-Hill International. Singapore. Terjemahan W. Rosari. 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Andi. Yogyakarta
- Martoyo, Susilo. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima, Cetakan Ketiga, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, cetakan keempat .Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Thoha Mifta, 2017. Kepemimpinan Dalam Manajemen edisi pertama, cetakan kesembilanbelas, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Uha Ismail Nawawi, 2015, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Prenada Media Goup, Jakarta
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja Edisi kelima. Penerbit :Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Wijono Sutarto, 2018. Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi, cetakan pertama, Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta
- Wirawan. 2014. Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta