

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI MAJENE**

**Miftahur Rahman Hafid<sup>1</sup>,**

<sup>1</sup>Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar

<sup>1</sup>miftahurrahman@itbmpolman.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: Menganalisis dampak budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene, Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene, Menganalisis secara bersamaan pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari 50 guru Sekolah Menengah Pertama di Majene. Pendekatan penelitian ini bersifat kausal dan bersifat eksplanatori.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene, Ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin baik pula kinerja guru, Kompetensi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene, Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin baik kinerja guru, Motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja mereka. Secara bersamaan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kompetensi, dan semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja mereka.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Guru.

**Korespondensi Email** : miftahurrahman@itbmpolman.ac.id

**Digital Object Identifier** : <https://doi.org/10.59903/ebusiness.v3i1.67>

**Diterima Redaksi** : 12-06-2023 | **Selesai Revisi** : 25-07-2023 | **Diterbitkan Online** : 30-07-2023

### **1. Pendahuluan**

Pendidikan adalah upaya sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran, agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya, agar memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan, baik bagi dirinya, masyarakat maupun bangsa serta negara

Pendidikan pada hakikatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan tujuan mencapai tingkat kehidupan yang lebih maju dan sejahtera. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha yang sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi diri secara aktif, termasuk kekuatan spiritual, agama, kontrol diri, kepribadian, kecerdasan, moralitas yang tinggi, dan keterampilan yang dimiliki individu, masyarakat, bangsa, serta negara. Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan



**Lisensi**  
Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional

Nasional, pemerintah merinci program pengembangan sistem pendidikan mulai dari tingkat dasar hingga pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. (Amri, 2022).

Suatu budaya organisasi memberikan inspirasi kepada individu yang berada dalam organisasi tersebut untuk memahami bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam lingkungan kerja mereka. Setiap organisasi memiliki individu yang berperan dalam mencapai kesuksesannya, dan dalam konteks ini, guru adalah salah satu elemen kunci yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Meskipun begitu, penelitian masih menunjukkan adanya permasalahan serius dalam upaya menciptakan budaya organisasi sekolah yang mendukung peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik, seperti minat dan bakat. Selain itu, penelitian juga menyoroti kurangnya pemahaman guru-guru Sekolah Menengah Pertama di Majene terkait Visi dan Misi sekolah, yang mengakibatkan kurangnya pencermatan terhadap pencapaian yang diharapkan dalam Visi dan Misi tersebut.

Guru yang berkualitas adalah guru yang menjalani profesinya dengan tingkat profesionalisme yang tinggi, karena mereka selalu berusaha meningkatkan mutu diri mereka. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kemampuan untuk menguasai kompetensi tertentu sehingga peserta didik dapat dengan efektif menyerap ilmu yang diajarkan. Guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang karakteristik siswa, teori belajar, dan prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif. Selain itu, guru juga diharapkan mampu merancang kurikulum yang relevan. Pengembangan kurikulum oleh guru harus menghasilkan pembelajaran yang inovatif dan bermakna. Kemampuan guru dalam menguasai kompetensi ini sangat erat kaitannya dengan kemampuannya dalam memberikan pembelajaran yang efektif, dan kompetensi ini merupakan bagian integral dari tugas pokok seorang guru. (Muntasir, dkk., 2021).

Kinerja seorang guru adalah hasil dari upaya guru yang tercermin dalam kemampuannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Tingkat efektivitasnya didasarkan pada etos kerja yang kuat dan profesionalisme yang tinggi dalam menyampaikan pembelajaran. (Uno, 2017).

Semua pihak berharap agar kinerja mencapai tingkat optimal, termasuk di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Namun, kenyataannya menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang belum mencapai kinerja optimal. Melalui observasi di Sekolah Menengah Pertama di Majene, dapat dilihat bahwa kinerja guru belum mencapai tingkat kepuasan yang diharapkan. Oleh karena itu, kehadiran guru menjadi faktor yang sangat krusial dalam penyelenggaraan pendidikan.

McShane dan Glinow (2013) mengatakan, bahwa. Budaya organisasi yang kuat memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, sementara budaya organisasi yang lemah dapat menyebabkan penurunan kinerja. Budaya organisasi memiliki tiga fungsi utama: sebagai sistem pengawasan, perekat hubungan sosial, dan alat saling pemahaman. Dari berbagai definisi tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi. Ini menjadi panduan dalam membentuk dan mengarahkan perilaku anggota organisasi saat mereka menghadapi perubahan. Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan mengatasi masalah, serta membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengajarkan budaya organisasi kepada semua anggota, termasuk anggota baru, sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merespons masalah yang dihadapi oleh organisasi.

## **2. Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif yang berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variable independen mempengaruhi variable dependen dan berguna pada penelitian yang bersifat explanatory research dimana variable independennya diperlakukan secara terkendali oleh peneliti untuk melihat dampaknya pada variable dependennya (Sugiyono, 2019).

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah Sekolah Menengah Pertama di Majene. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena peneliti dapat dengan mudah mendapatkan data dan sampel penelitian yang diperlukan untuk analisis budaya organisasi, kompetensi, motivasi, dan kinerja guru. Penelitian ini berlangsung selama 3 bulan, dimulai dari bulan Februari hingga bulan Mei 2023.

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

## 2.1. Tabel

Data tentang jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada berikut ini

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1	Laki-laki	22	44%
2	Perempuan	28	56%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah jenis kelamin perempuan dengan jumlah 28 orang atau 56% dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki yang berjumlah 23 orang atau 44%.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Variabel budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Hasil pengujian parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 5,477 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 5\%$ ). Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan dari bukti empiris, yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene.

Variabel kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Hasil pengujian parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 4,232 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 5\%$ ). Hasil ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan juga mendapat dukungan dari bukti empiris, yang berarti variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene.

Selanjutnya, variabel motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Hasil pengujian parsial menunjukkan nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar 3,229 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 5\%$ ). Hasil ini mengonfirmasi bahwa hipotesis yang diajukan juga didukung oleh bukti empiris, yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene.

Dengan demikian, hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_a$  diterima untuk semua variabel independen, yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ). Ini menandakan bahwa koefisien regresi yang ditemukan dalam analisis berbeda secara signifikan dari nol pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan hasil analisis ini, persamaan regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk melakukan prediksi statistik, termasuk peramalan, dan persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 0,801 + 0,431X_1 + 0,419X_2 + 0,501X_3$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien  $b_0 = 0,801$  mengindikasikan bahwa jika variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) tetap konstan (tidak mengalami perubahan), maka kinerja guru ( $Y$ ) di Sekolah Menengah Pertama di Majene juga akan tetap tidak berubah.
2. Koefisien  $b_1 = 0,431$  mengartikan bahwa setiap peningkatan dalam variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) diharapkan akan menyebabkan peningkatan kinerja guru ( $Y$ ) di Sekolah Menengah Pertama di Majene sebesar 43,3%.
3. Koefisien  $b_2 = 0,419$  mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ) diharapkan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru ( $Y$ ) di Sekolah Menengah Pertama di Majene sebesar 47,9%.
4. Koefisien  $b_3 = 0,501$  menyiratkan bahwa setiap peningkatan dalam variabel motivasi ( $X_3$ ) diharapkan akan menghasilkan peningkatan kinerja guru ( $Y$ ) di Sekolah Menengah Pertama di Majene sebesar 59,2%.

## 4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, semakin baik juga kinerja guru.
2. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin baik kinerja guru.

3. Motivasi memiliki dampak positif dan penting terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja mereka.
4. Motivasi berperan positif dan sangat penting dalam memengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama di Majene. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja guru, semakin meningkat pula kualitas kinerja mereka.

### **Daftar Rujukan**

- [1] Amri Faisal. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 34 Kerinci. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*. Vol 2. No 1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.
- [2] Anoraga, Pandji. 2014. Psikologi Kerja. Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta.
- [3] Aprianis. 2018. Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 10 Bandar Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol 4. No 1. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- [4] Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- [5] Cahyana Edy. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 5 Purwanto Kabupaten Wonogiri. Tesis Non Publikasi. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- [6] Colquitt, Jason A., et al. 2013. *Organizational Behavior; Improving Performance and Commitment in the Workplace*: McGraw Hill. Singapore.
- [7] Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- [8] Departemen Pendidikan Nasional RI. 2012. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru Mendikbud*.