

## Hubungan antara Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru

Oleh:

Nintin Nurlela

Staf pengajar pada Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar,  
FKIP Universitas Pakuan Bogor,  
Email: nintin001@unpak.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja dengan Kinerja Guru di Kota Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan korelasional yang terdiri atas dua variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja Guru sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor pada tahun 2016. Jumlah sampel penelitian sebanyak 157 orang Guru PNS Sekolah Dasar yang diambil secara *proportional random sampling* dari populasi sebanyak 256 Guru.

Teknik analisis data penelitian menggunakan teknik analisis statistik korelasi dan regresi sederhana serta korelasi ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan, yaitu: Pertama, terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r_{y,1} = 0,549$  dan nilai koefisien determinasi  $r_{y,1}^2 = 0,302$ . Kedua, terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r_{y,2} = 0,480$  dan nilai koefisien determinasi  $r_{y,2}^2 = 0,230$ . Ketiga, terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara budaya Organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja Guru yang ditunjukkan nilai koefisien korelasi  $r_{y,12} = 0,643$  dan nilai koefisien determinasi  $r_{y,12}^2 = 0,413$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Guru dapat ditingkatkan melalui budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Kinerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

### ABSTRACT

*This research aims to study the Correlation between Organizational Culture and Job Satisfaction to the Employee Performance of Kecamatan Tanah Sareal Bogor. This research is a correlational study consist of two independent variables, they are Organizational Culture and Job Satisfaction, and the Teacher Performance as a dependent variable. This research was performed in Kecamatan Tanah Sareal in 2016. The responden of sample of this research are One Hundred-Fifty Seven Teacher which are selected by proportional random sampling.*

*The technique of the data analysis used are the analysis technique of Correlation Statistic and Linear Regression and Statistic Test. The hypothesis test is done at significance level of  $\alpha$  0,05. The conclusion of this research as the following: First, there is a positive and highly significant correlation between Organizational Culture and the Teacher Performance which is shown with correlation coefficient value  $r_{y,1} = 0.549$  and coefficient of determination  $r_{y,1}^2 = 0.302$ . Second, there is a positive and highly significant correlation between Job Satisfaction and the Teacher Performance which is shown with correlation coefficient value  $r_{y,2} = 0.480$  and coefficient of determination  $r_{y,2}^2 = 0.230$ . Third, there is positive and a highly significant correlation between Organizational Culture and Job Satisfaction to the Teacher Performance which is shown with correlation coefficient value  $r_{y,12} = 0.643$  and coefficient of determination  $r_{y,12}^2 = 0.413$ . According to the result of this research, the Teacher Performance can be improved by Organizational Culture and Job Satisfaction.*

*Keywords: Teacher Performance, Organizational Culture and Job Satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja Guru, Sekolah sebagai sebuah organisasi perlu memberi perhatian pada kepentingan dan keinginan dari Guru. Seorang Guru yang profesional tidak dapat melepaskan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tempatnya bekerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang akan mempengaruhi kinerja yang ada pada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari lainnya di dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Secara garis besar kinerja Guru dapat dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kondisi psikologi dari Guru itu sendiri, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, tanggung jawab, disiplin kerja, kompetensi, dan kepribadiannya. Faktor eksternal lainnya berkaitan dengan kondisi budaya organisasi, seperti supervisi, kepemimpinan kepala sekolah, insentif dan promosi. Faktor ini juga berlaku pada Sekolah Dasar di Kecamatan Tanah Sareal.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada tanggal 9-11 April 2016 diketahui bahwa masih adanya indikasi rendahnya kinerja guru dan belum memuaskan semua pihak (*stakeholder*), baik orang tua maupun instansi terkait terjadi di kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor, diantaranya adalah 50% guru mempersiapkan administrasi pembelajaran dengan menggunakan metode secara variatif, 47% guru yang memberikan layanan kepada siswa yang membutuhkan perhatian khusus dalam pengembangan potensi, 53% inisiatif Guru untuk menerapkan metoda yang tepat sesuai dengan bahan ajar, dan 47% guru belum dapat memenuhi standar hasil yang diharapkan dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

Kinerja (*job performance*) menurut Yaslis Ilyas (2002:65) adalah penampilan

hasil kerja personil baik kualitas maupun kuantitas. Menurut T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: a. Kualitas kerja (*Quality of work*), b. Ketangkasan (*Promptness*), c. *Initiative*, d. Kemampuan (*Capability*), dan e. Komunikasi, yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Dengan demikian kinerja merupakan Hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan sebelumnya. Kinerja seorang guru diukur secara kuantitatif dan kualitatif dalam bentuk pencapaian keberhasilan kerja dan kontribusi individu terhadap Organisasi. Indikator kinerja Guru dalam penelitian ini adalah: a) efisiensi, b) efektivitas, c) kontribusi, d) target pekerjaan, e) standar hasil.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Darti Suharti (2013:87) menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja dengan kontribusi budaya Organisasi sebesar 11,8%. Hasil penelitian lainnya dilakukan Syarifah Assegaf (2014), menyatakan adanya pengaruh budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Cabang Makasar.

Berdasarkan latar belakang di atas, perlu adanya kajian lanjut hubungan Budaya Organisasi dengan penerapan ketentuan internal dan eksternal seperti penerapan pola perilaku nyata, hubungan antar anggota organisasi, menciptakan kepuasan kerja, dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja Guru SD di kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: a. Apakah terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru? b. Apakah terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja

dengan Kinerja Guru? c. Apakah terdapat terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki beberapa manfaat, antara lain: secara teoritis bagi pengembangan keilmuan yang berkenaan dengan kinerja guru dan peningkatan kinerja guru yang terus berkembang secara dinamis, sedangkan secara praktis menjadi sumber pengetahuan bagi upaya untuk lebih memahami peran dan fungsinya sebagai seorang guru profesional dalam rangka meningkatkan kinerja profesinya.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional, yaitu salah satu penelitian dirancang untuk mendapatkan informasi tentang hubungan antara variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi.

Subjek penelitian memiliki karakteristik sampel yaitu guru PNS Sekolah Dasar di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini hanya sebanyak 157 orang, dimana 30 responden diluar sampel untuk uji kalibrasi instrumen. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Pada penelitian ini, uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur adalah menggunakan uji reliabilitas sekali ukur (*one shot*) dengan menggunakan Teknik *Alpha Cronbach*.

Teknik pengolahan data menggunakan aplikasi program Microsoft Excel 2013 dan SPSS versi 20.0. Data hasil penelitian diuji menggunakan uji normalitas untuk melihat data tersebut berdistribusi normal atau tidak pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji Normalitas Galat Baku Taksiran dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Galat Baku Taksiran**

No.	Galat	$L_{hitung}$	$L_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1.	$Y - \hat{Y}_1$	0,035	0,071	Berdistribusi normal
2.	$Y - \hat{Y}_2$	0,069	0,071	Berdistribusi normal

**Persyaratan distribusi normal:  $L_{hitung} maksimum < L_{tabel} Liliefors (\alpha = 0,05)$**

Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Persyaratan data homogen adalah bila nilai  $\chi^2_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $\chi^2_{tabel}$ ,

pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Rangkuman hasil Uji Homogenitas Varians dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas**

No.	Pengelompokan	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel} (\alpha = 0,05)$	Kesimpulan
1.	Y atas dasar $X_1$	54,606	68,669	Populasi homogen
2.	Y atas dasar $X_2$	50,454	62,830	Populasi homogen

**Persyaratan populasi homogen:  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$**

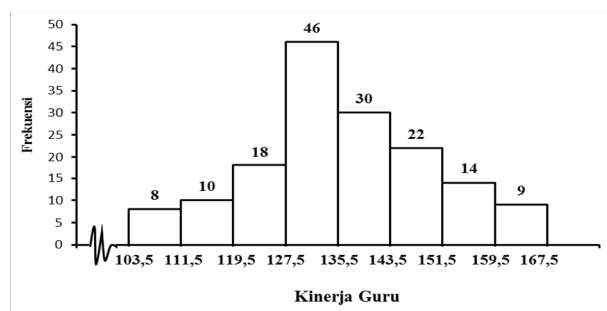
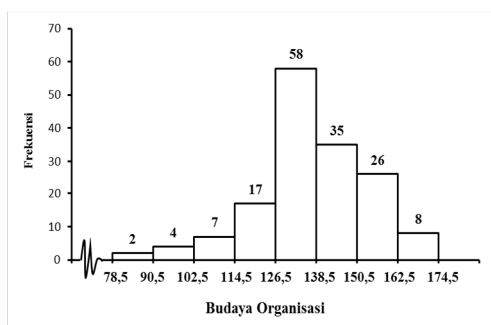
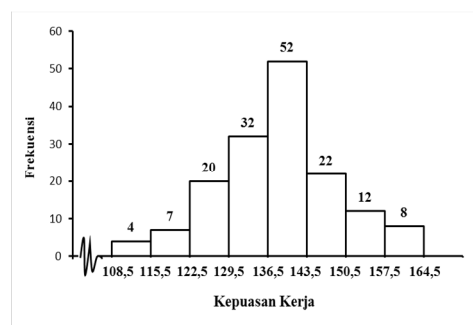
**HASIL PENELITIAN**

Deskripsi data penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum penyebaran atau distribusi data disertai

histogram ketiga variabel penelitian. Hasil penelitian disajikan dalam tabel dan grafik berikut ini.

**Tabel 3. Deskripsi Statistik Data Variabel Penelitian**

No.	Deskripsi Data	Kinerja Guru	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
1.	Skor total	21402	21720	21785
2.	Skor terendah	104	79	109
3.	Skor tertinggi	167	174	164
4.	Skor rata-rata	136,32	138,34	138,76
5.	Simpangan baku	13,98	16,02	10,52
6.	Modus	135	138	136
7.	Median	135	127	138
8.	Rentang	63	95	55
9.	Varians	195,39	256,66	110,59

**Gambar 1. Histogram Kinerja Guru****Gambar 2. Histogram Budaya Organisasi****Gambar 3. Histogram Kepuasan Kerja**

### **Analisis Hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )**

Analisis regresi linier sederhana antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru menghasilkan persamaan garis  $\hat{Y} = 69,98 + 0,48X_1$ . Uji signifikansi dan linieritas terhadap persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan uji F.

Hubungan ini dinyatakan signifikan apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  sedangkan persamaan regresi dikatakan linier apabila nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $F_{tabel}$ . Berdasarkan uji dengan menggunakan analisis varians (ANOVA) diperoleh pada Tabel 4.

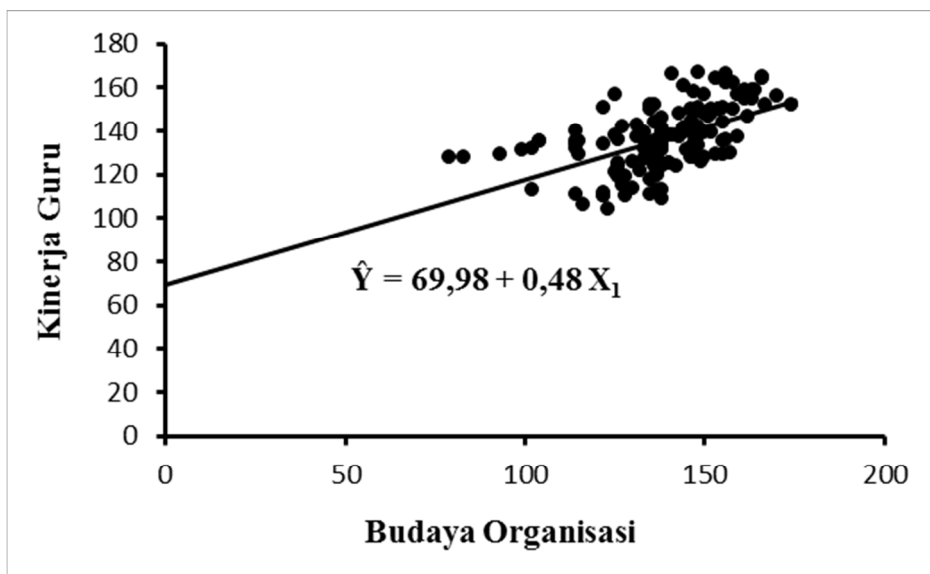
**Tabel 4. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Guru.**

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>		Kesimpulan
					α = 0,01	α = 0,05	
Total (T)	157	2947968	18776,87				
Regresi (a)	1	2917488	2917488				
Regresi (b a)	1	9207,94	9207,94	67,09**	6,80	3,90	Sangat Signifikan
Sisa (S)	155	21272,14	137,24				
Tuna Cocok	50	8692,82	173,86	1,45 <sup>ns</sup>	1,73	1,47	Linier
Galat (G)	105	12579,32	119,80				

Berdasarkan hasil uji signifikansi di atas, ditemukan bahwa harga  $F_{hitung}$  sebesar 67,09 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = 155 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  adalah 6,80 dan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,90. Dengan demikian harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa persamaan  $\hat{Y} = 69,98 + 0,48X_1$  dapat dipergunakan sebagai

acuan untuk memprediksi Kinerja Guru melalui Budaya Organisasi.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor Budaya Organisasi akan menyebabkan kenaikan 0,48 skor Kinerja Guru pada konstanta 69,98 seperti pada grafik berikut:



**Gambar 4. Diagram Pencar Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru**

Kekuatan hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,549$  dengan koefisien determinasi  $r_{y.1}^2 = 0,302$ . Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi memberi kontribusi sebesar 30,2% terhadap Kinerja Guru, sedangkan 69,8% Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menguji signifikansi

hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi, yaitu uji t. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi dinyatakan signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 8,19$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,97$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan dk = 155. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,

maka koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru dinyatakan sangat signifikan. Hasil uji

signifikansi korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru**

Koefisien Korelasi $r_{y,1}$	N	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Kesimpulan
			$\alpha = 0,01$	$\alpha = 0,05$	
0,549	157	8,19	2,61	1,97	Sangat Signifikan
<b>Persyaratan uji taraf signifikansi: <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math></b>					

### Analisis Hubungan Antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)

Analisis regresi linier sederhana antara variabel Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja menghasilkan persamaan garis  $\hat{Y} = 47,86 + 0,64X_2$ .

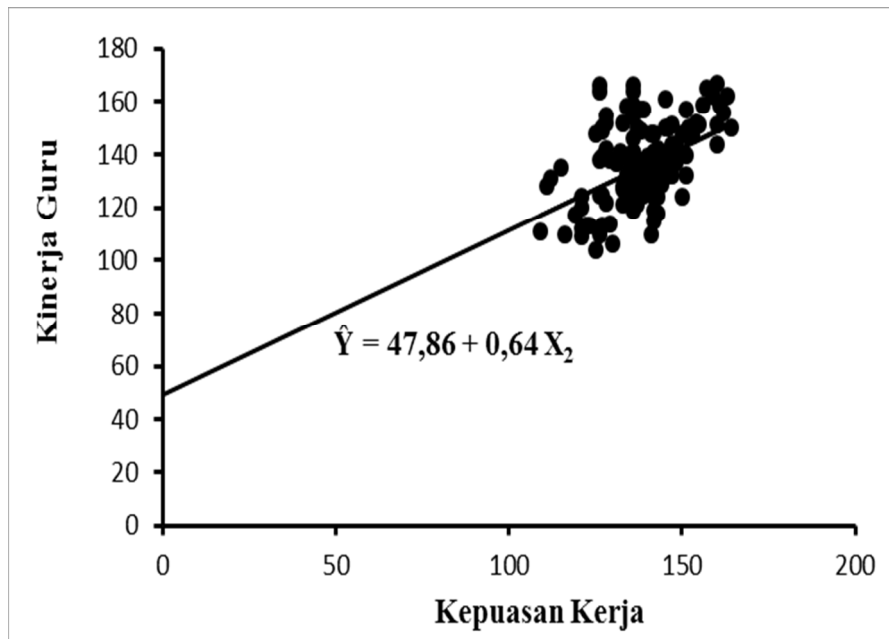
Uji signifikansi dan linieritas terhadap persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan uji dengan menggunakan analisis varians (ANOVA) diperoleh hasil pada Tabel 6.

**Tabel 6. ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.**

Sumber Varian	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$		Kesimpulan
					$\alpha = 0,01$	$\alpha = 0,05$	
Total (T)	157	2947968	18776,87				
Regresi (a)	1	2917488	2917488				
Regresi (b a)	1	7012,04	7012,04	46,31**	6,80	3,90	Sangat signifikan
Sisa (S)	155	23468,04	151,41				
Tuna Cocok	45	7176,61	159,48	1,08 <sup>ns</sup>	1,74	1,48	Linier
Galat (G)	110	16291,43	148,10				

Berdasarkan hasil uji signifikansi, ditemukan bahwa harga  $F_{hitung}$  sebesar 46,31 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = 155 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  adalah 6,80 dan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,90. Dengan demikian harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 47,86 + 0,64X_2$  dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja.

Pengujian linieritas regresi mendapatkan hasil  $F_{hitung} = 1,08$  yang lebih kecil dari  $F_{tabel(0,05)(45,110)} = 1,48$ . Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 47,86 + 0,64X_2$  adalah linier. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Kepuasan Kerja akan menyebabkan kenaikan 0,64 unit skor Kinerja Guru pada konstanta 47,64 seperti pada grafik berikut.



Gambar 5. Diagram Pencar Hubungan antara Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja

Kekuatan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y,2} = 0,480$  dengan koefisien determinasi  $r^2_{y,2} = 0,230$ . Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja memberi kontribusi sebesar 23,0% terhadap Kinerja Guru, sedangkan 77,0% Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 6,80$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,97$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru sangat signifikan.

Hasil Uji Signifikansi Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

Koefisien Korelasi $r_{y,2}$	N	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Kesimpulan
			$\alpha = 0,01$	$\alpha = 0,05$	
0,480	157	6,80	2,61	1,97	Sangat Signifikan
Persyaratan uji taraf signifikansi: $t_{hitung} > t_{tabel}$					

**Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y)**

Analisis regresi linier ganda antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja

Guru menghasilkan persamaan  $\hat{Y} = 18,08 + 0,39X_1 + 0,46 X_2$ . Uji signifikansi terhadap persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan uji dengan analisis varians (ANAVA) diperoleh hasil pada Tabel 8.



**Tabel 8. ANAVA untuk Uji Signifikansi Regresi Ganda Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru**

Sumber Varian	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>		Kesimpulan
					$\alpha = 0,01$	$\alpha = 0,05$	
Total	157	30480,08					
Regresi	2	12586,75	6293,38	54,16**	6,80	3,90	Sangat Signifikan
Sisa	155	17893,32	116,19				

Berdasarkan hasil uji signifikansi di atas, ditemukan bahwa harga  $F_{hitung}$  sebesar 54,16 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 155 pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$  adalah 6,80 dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 3,90. Dengan demikian harga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa  $\hat{Y} = 18,08 + 0,39X_1 + 0,46X_2$  dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi Kinerja Guru melalui Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Kekuatan hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y,12} = 0,643$  dengan koefisien determinasi  $r^2_{y,12} = 0,413$ . Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi dan

Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberi kontribusi sebesar 41,3% terhadap Kinerja Guru, sedangkan 58,7% Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menguji signifikansi hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi ganda, yaitu uji F. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka koefisien korelasi ganda dinyatakan signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 54,16$  sedangkan  $F_{tabel(0,05)(2,155)} = 3,90$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru adalah sangat signifikan.

**Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru.**

Koef. $r_{y,12}$	dk 1	dk 2	F <sub>h</sub>	F <sub>tabel</sub>		Kesimpulan
				$\alpha = 0,01$	$\alpha = 0,05$	
0,643	2	155	54,16	6,80	3,90	Sangat Signifikan
<b>Persyaratan uji taraf signifikansi: <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math></b>						

### Uji Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial ini dilakukan untuk melihat hubungan salah satu variabel bebas dengan variabel terikat dalam kondisi variabel bebas lainnya dikontrol (tetap). Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai korelasi parsial antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru, jika Kepuasan Kerja dikendalikan sebesar  $r_{y1,2} = 0,487$ .

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi parsial dengan variabel Kepuasan

Kerja sebagai kontrol didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,93 sedangkan nilai  $t_{tabel} = 1,97$ . Nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru, dimana nilai Kepuasan Kerja dikontrol adalah signifikan. Ini berarti hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Kepuasan Kerja.

Perhitungan korelasi parsial antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru jika



Budaya Organisasi dikendalikan menghasilkan nilai  $r_{y2.1} = 0,399$ . Perhitungan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  menunjukkan bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru, dimana nilai Budaya Organisasi

dikontrol signifikan, berarti variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Budaya Organisasi. Hasil perhitungan uji signifikansi korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Parsial**

Variabel control	$r_{\text{parsial}}$	$t_{\text{hitung}}$	$t_{\text{tabel}}$		Kesimpulan
			$\alpha = 0,01$	$\alpha = 0,05$	
$X_2$	0,487	6,93	2,61	1,97	Sangat signifikan
$X_1$	0,399	5,39	2,61	1,97	Sangat signifikan

**Persyaratan uji taraf signifikansi:  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$**

Berdasar tabel di atas, terlihat bahwa kekuatan hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru lebih tinggi dibanding hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru.

Dengan demikian, pada penelitian ini Budaya Organisasi merupakan variabel utama yang memberikan kontribusi terbesar terhadap Kinerja Guru, sedangkan Kepuasan Kerja hanya memberikan sedikit kontribusi terhadap Kinerja Guru.

## PEMBAHASAN

### Hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y.1}$ ) sebesar 0,549 yang dinyatakan sangat signifikan. Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 30,2% yang dinyatakan dengan nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y.1}$ ) sebesar 0,302. Koefisien korelasi parsial Budaya Organisasi (dengan variabel Kepuasan Kerja dikendalikan) adalah sebesar 0,487 yang dinyatakan sangat signifikan.

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 69,98 + 0,48X_1$ , diprediksi bahwa setiap kenaikan satu unit skor Budaya Organisasi akan menyebabkan kenaikan 0,48 skor Kinerja Guru pada

konstanta 69,98. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang dimiliki memberikan kontribusi positif yang berpengaruh nyata terhadap Kepuasan Kerja.

Pada hakikatnya budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar dan sistem makna bersama yang mendasari pemahaman dari sistem nilai, norma dan keyakinan bersama. Budaya Organisasi dalam penelitian ini Indikator-indikator system dari budaya Organisasi adalah a) pola perilaku nyata, b) norma norma c) nilai-nilai, d) identitas, e) keyakinan bersama, f) hubungan antar anggota. Indikator ini menjadi tolak ukur tinggi rendahnya Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Guru.

Luthans (2011:72), menyatakan budaya Organisasi adalah pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma-norma yang penting dalam Organisasi, yang mengarahkan perilaku anggota Organisasi. Budaya Organisasi memiliki sejumlah karakteristik penting diantaranya adalah:

- Aturan perilaku yang diamati, ketika anggota Organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- Norma, adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

- c. Nilai dominan, Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contohnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
- d. Filosofi, terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan Organisasi mengenai bagaimana Guru dan atau pelanggan diperlakukan.
- e. Aturan, terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f. Iklim Organisasi, merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara berinteraksi, dan cara anggota Organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan yang kuat antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat diindikasikan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Guru adalah dengan meningkatkan Budaya Organisasinya.

### **Hubungan Antara Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y,2}$ ) sebesar 0,480 yang dinyatakan signifikan. Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 23,0% pada taraf  $\alpha=0,05$ .

Pola hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan variabel Kinerja Guru dinyatakan dengan persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 47,86 + 0,64X_2$ ,

diprediksi bahwa setiap kenaikan satu skor Kepuasan Kerja akan menyebabkan kenaikan 0,64 skor Kinerja Guru pada konstanta 47,86. Terdapatnya hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru menunjukkan bahwa peran Kepuasan Kerja akan sangat membantu tercapainya Kinerja Guru.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional Guru yang meliputi, sikap, perasaan dan persepsi Guru puas atau tidak puas terhadap lingkungan pekerjaan. Dengan indikator: a) imbalan, b) atasan, c) rekan sekerja, d) pekerjaan yang dihadapi, e) lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarifah Wahidah Assegaf (2014) berkaitan dengan pengaruh budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Cabang Makasar menyatakan adanya hubungan positif antara budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan. Dari penelitian ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,463, yang artinya bahwa 46,3% variasi program kepuasan kerja dijelaskan oleh variasi dalam variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja, sisanya sebesar 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan yang kuat antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru baik secara langsung ataupun tidak langsung.

### **Hubungan Antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ )**

Model hubungan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 18,08 + 0,39X_1 + 0,46X_2$ , artinya

apabila Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan nilai Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 skor, maka nilai Kinerja Guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,39 skor dan 0,46 skor pada arah yang sama dengan konstanta 18,08. Persamaan linier regresi ganda  $\hat{Y} = 18,08 + 0,39X_1 + 0,46 X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor Kinerja Guru apabila skor Budaya Organisasi dan skor Kepuasan Kerja diketahui. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r_{y,12}$ ) sebesar 0,643 yang dinyatakan sangat signifikan setelah diuji dengan uji F. kontribusi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru sebesar 41,3% yang dinyatakan dengan nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y,12}$ ) sebesar 0,413.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru, artinya makin efektif Budaya Organisasi dan makin kuat Kepuasan Kerja secara bersama-sama, maka makin tinggi Kinerja Guru.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Eka Novianty (2014:92) berkaitan Pengaruh budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. Hasil penelitian Kinerja Guru secara simultan dipengaruhi oleh budaya Organisasi dan kepuasan kerja sebesar 85,20% dan sisanya 14,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu bahwa Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi positif yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja Guru.

## SIMPULAN

Berdasarkan data empirik mengenai hubungan antara budaya Organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru SD di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor,

diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara Budaya Organisasi dan kinerja anggota AD, dengan koefisien korelasi ( $r_{y,1}$ ) sebesar 0,549 pada tingkat hubungan sedang, dan didukung dengan persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = 69,98 + 0,48X_1$ . Nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y,1}$ ) sebesar 0,302 menunjukkan kontribusi budaya Organisasi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tanah Sareal sebesar 30,2%. (2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru SD di Kecamatan Tanah Sareal, dengan koefisien korelasi ( $r_{y,2}$ ) sebesar 0,480 pada tingkat hubungan sedang, dan didukung dengan persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = 47,86 + 0,64X_2$ . Nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y,2}$ ) sebesar 0,230 menunjukkan kontribusi atau sumbangan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tanah Sareal sebesar 23,0%. (3) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya Organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD di Kecamatan Tanah Sareal, dengan koefisien korelasi ( $r_{y,12}$ ) sebesar 0,643 pada tingkat hubungan sedang, dan didukung dengan persamaan regresi linear sederhana  $\hat{Y} = 18,08 + 0,39X_1 + 0,46X_2$ . Nilai koefisien determinasi ( $r^2_{y,12}$ ) sebesar 0,413 menunjukkan kontribusi atau sumbangan budaya Organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Kecamatan Tanah Sareal sebesar 41,3 %.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya Organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru SD di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

## SARAN

Untuk Peningkatan Kinerja guru SD di Kecamatan Tanah Sareal disarankan untuk: a). Mengevaluasi pelaksanaan program yang telah disusun dan

mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawabnya, b) Meningkatkan kontribusi/peranserta guru dengan menciptakan kegiatan-kegiatan yang mengedepankan integritas dan kebersamaan diantara guru. Kegiatan ini dapat berbentuk pertemuan secara berkala dengan semua warga sekolah atau pengajian bersama, c). Memberi keleluasaan dan kepercayaan kepada guru dalam peningkatan kompetensinya dengan mengikuti lomba guru berprestasi atau lomba lainnya, d). Menerapkan pengembangan pembelajaran berbasis iptek untuk memudahkan pemberian informasi kepada peserta didik, e) Meningkatkan standar hasil, setiap anggota diberikan standar hasil yang diharapkan dari pekerjaan yang diberikan, apabila belum untuk diberikan perbaikan sehingga dapat memenuhi sesuai standar kurikulum yang berlaku, f). Memberikan motivasi kepada guru dengan reward dan kesejahteraan dalam rangka pencapaian mutu pendidikan, serta rasa aman dan nyaman terhadap aktivitas kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*, New York, McGraw-Hill/Irwin, 2009
- , *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011
- Darti Suharti, *Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru Dinas Kelautan dan Perikanan Ka. Pandeglang*, Bogor: Thesis Program Pascasarjana Universitas Pakuan, 2013
- Dwi Eka Novianty "Pengaruh budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang" *Karya Ilmiah Dosen UNIVERSITAS IBA.FAK. EKONOMI*, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2010
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske. *Organization: Behavior, Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill, 2006, pp. 108-109
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalial dan sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 2001.
- Hollenbeck, John R. and John A. Wagner III *Organizational Behavior*, New York, Routledge, 2005
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Micheal T. Matteson, *Organisasi Behavior and Management* eighth Edition, Singapore, McGrawHill, 2008
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, The McGraw Hill, New York, 2011
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Rafika Aditama, Bandung, 2012
- , *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Rafika Aditama, 2005
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta, 2009
- M. Iqbal Hasan. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2009
- Sabine Sonnentag and Michael Frese. "Performance Concepts and Performance Theory". In S. Sonnentag (Ed.). *Psychological Management of Individual Performance*.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam penelitian*. (Bandung: Pustaka Setia, 2007) p.227
- Schermerhorn, *Management, Eighth Edition*, New York: McGraw-Hill, 2005

- Sedarmayanti, *Manajemen Sumberdaya Manusia, reformasi Birokrasi dan Manajemen Guru Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2013)
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Syarifah Wahidah Assegaf” Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Persero (Tbk) Cabang Makassar <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/8581>, 2014.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009
- Yaslis Ilyas, *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002.