



Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN di Kota Pekanbaru

Else Martadewi^{1*}, Sudarno², Agus Joko Purwanto³
^{1,2,3}Universitas Terbuka, Indonesia
¹elsemarta77@gmail.com
²sdntalenta@yahoo.com
³ajoko@ecampus.ut.ac.id

Received: 23 August 2022; Revised: 12 October 2022; Accepted: 17 December 2022
DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.1.737-748.2023>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh variabel (1) motivasi terhadap kinerja guru, (2) disiplin terhadap kinerja guru, (3) budaya organisasi terhadap kinerja guru, dan (4) motivasi, disiplin, motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Responden penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Pekanbaru yang berjumlah 3454 orang dengan sampel 97. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0,028, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja guru sebesar 0,017, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,029. Sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh motivasi, disiplin, budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,000.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin, Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Bidang kependidikan sangat berhubungan dengan kontribusi guru dalam tugas-tugasnya. Guru adalah fondasi dari komunitas pendidikan itu sendiri, dan bahkan sistem pendidikan terbaik yang diberlakukan pemerintah tidak dapat berhasil tanpa dukungan sumber daya guru yang baik dan bermoral. Kebijakan pemerintah dekade terakhir adalah melatih guru profesional dan individu. Kinerja guru perlu ditingkatkan untuk memenuhi tujuan lembaga pendidikan dan sekolah.

Menurut Sinambela (2016:483) diketahui bahwa Prestasi adalah kemauan individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan, sesuai dengan tanggung jawab mereka, untuk menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu kinerja dapat diartikan sebagai penyelesaian suatu pekerjaan atau sebagai hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Kinerja tidak hanya tentang apa yang dilakukan, tetapi juga bagaimana hal itu dilakukan. Prestasi adalah hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas.

Suparlan (2010:10), guru adalah fasilitator bagi siswa untuk belajar melalui persekolahan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah dan/atau berdasarkan potensi



dan kemampuan dasar siswa. Menurut Depdiknas (2008:21), kinerja guru adalah kemampuan dan usaha seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, serta merencanakan program pendidikan yang memungkinkan, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja seorang guru sebagai pengajar dapat diukur dari kemampuan atau kemampuannya dalam melakukan suatu tugas. Ketrampilan yang berhubungan dengan pengajaran dapat dibagi menjadi empat ketrampilan yaitu merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan menangani proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan penguasaan mata pelajaran. Indikator kinerja guru mengacu pada Permendiknas No.41 Tahun 2007: (1) merencanakan proses pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran, (3) mengevaluasi hasil pembelajaran, terdiri dari pemantauan. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: B. Faktor kemampuan dipengaruhi. Faktor kompetensi yang merupakan kompetensi potensial dan aktual, serta motivasi yang merupakan kondisi yang mendorong guru untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru dapat diukur dengan prestasi kerja. Proses ini membantu organisasi mengevaluasi pekerjaan guru dan dapat digunakan untuk memandu keputusan dalam memberikan umpan balik kepada guru tentang kinerja pekerjaan mereka. Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor diri dan faktor lingkungan. Ini termasuk faktor diri yang mempengaruhi kinerja guru. motivasi dan disiplin. Faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja guru adalah kondisi lingkungan fisik, termasuk lingkungan dan budaya organisasi. Kinerja seorang guru juga ditentukan oleh bidang pekerjaan masing-masing guru. Karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja seseorang, disiplin guru di sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh sekolah karena hal itu mempengaruhi kinerja mereka. Selain berupaya meningkatkan kualitas kerja guru itu sendiri, sekolah juga harus berupaya agar guru profesional dan berkinerja baik dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Siswanto (2003, 34), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghormati, patuh, patuh pada aturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, dan bahwa seseorang melakukan tugas yang diberikan kepadanya dan melanggar wewenang. menghindari sanksi. diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Rahayu (2014), kinerja guru buruk karena sekolah kurang memiliki budaya organisasi yang baik. Menurut Wibowo (2011), ada beberapa faktor yang harus diperhatikan agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik. Pernyataan Maksud dan Nilai, Manajemen Strategis, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Organisasi, Konteks Organisasi, Desain Kerja, Fungsionalisasi, Budaya, dan Kolaborasi. Hal ini terlihat dari fenomena berikut ini. (1) Ada kelompok dengan pendapat yang bertentangan dalam organisasi. Hal ini terlihat ketika ada kelompok guru yang rajin dan disiplin, namun ada juga kelompok guru yang mengejek atau menyindir kedisiplinan kelompok guru lainnya. Bahkan ada kecurigaan bahwa guru yang rajin dan disiplin itu berusaha menarik perhatian pimpinan. (2) Kurangnya tanggapan dari guru tentang pembaruan. Misalnya, ketika kurikulum berubah, guru kurang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut tentang perubahan itu. (3) Kurangnya kerjasama antar staf sekolah. Misalnya, guru yang sekarang enggan menggantikan guru yang tidak hadir karena tidak bisa hadir dan tidak mau tahu. (4) Guru melakukan tugas secara acak karena



sebagian guru masih belum memahami kriteria yang harus dipenuhi saat mengerjakan tugas. (5) Tata tertib sering diabaikan dan tidak ada sanksi yang jelas bagi pelanggar tata tertib sekolah. Sebagai contoh yaitu guru yang bertugas di bagian kurikulum mengeluhkan kinerja dari guru lainnya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk rekapitulasi kurikulum sekolah yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri guru di bagian kurikulum tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama guru di dalam satu lembaga sekolah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah format penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas, mulai dari desain penelitian hingga pembuatannya. Metode penelitian kuantitatif diilustrasikan oleh Sugiyono (2018), yaitu metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan analisis data pada dasarnya bersifat kuantitatif/statistik dan digunakan untuk validasi yang bertujuan. hipotesis yang ditetapkan. Alasan pemilihan metode penelitian kuantitatif adalah dikarekan permasalahan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor kinerja guru sehingga data yang dikumpulkan dapat dianalisis secara statistik untuk membuktikan rumusan masalah penelitian melalui hipotesis yang diajukan.

Untuk menganalisa masalah, Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif.

- 1) Analisis pengaruh motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan regresi linier berganda dilakukan terhadap data kuantitatif yaitu data dari kuesioner yang diberikan kepada guru sekolah dasar di Pekanbaru. Data tersebut kemudian diolah dengan software SPSS dan dianalisis secara kuantitatif. Data tersebut berupa profil sekolah, jumlah guru di setiap sekolah, dan angket (survei).
- 2) Data Kualitatif, yaitu: Penulis menyajikan teori atau konsep tentang penelitian ini dengan mengamati dan mewawancarai guru-guru SDN Pekanbaru dan meninjau literatur yang ada dari buku dan jurnal.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah data primer, yaitu data survei yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016), sumber data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data primer penelitian ini diperoleh dari tanggapan atas kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam hal ini guru SD Negeri Kota Pekanbaru. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh melalui populasi dan sampel penelitian ini dengan teknik proporsional random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan mempertimbangkan proporsi sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada. Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan pertanyaan yang dirancang sesuai dengan variabel yang diteliti. Kuesioner yang dibagikan kepada responden dibangun dengan menggunakan skala Likert 1-5 dari mana tanggapan dapat dipilih dari yang terkecil 1 yang mempunyai gradasi negatif sampai dengan 5 yang bergradasi positif. Data yang kedua adalah data sekunder.



Menurut Sunyoto (2016), data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan, khususnya catatan-catatan yang ada dan sumber-sumber lain dalam suatu organisasi. Data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari instansi terkait, yaitu dokumen profil SDN Pekanbaru yang diperoleh dari sekolah itu sendiri, literatur, jurnal, pencarian internet untuk topik serupa, dan pihak lain yang relevan dengan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di Kota Pekanbaru yaitu berjumlah 3454 orang. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan rumus slovin, hal ini dilakukan untuk mempermudah mengeneralisasi populasi. Perhitungan penarikan sampel dengan Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi, yaitu 10%.

Tabel Populasi dan Sampel

Kecamatan	Jumlah Guru	Penentuan Sampel	Hasil
Tampian	571	571/3454x97	16
Rumbai	264	264/3454x97	7
Rumbai Pesisir	302	302/3454x97	9
Payung Sekaki	201	201/3454x97	6
Bukitraya	322	322/3454x97	9
Marpoyan Damai	416	416/3454x97	12
Lima Puluh	241	241/3454x97	7
Senapelan	224	224/3454x97	6
Tenayanraya	496	496/3454x97	14
Sail	111	111/3454x97	3
Pekanbaru Kota	78	78/3454x97	2
Sukajadi	228	228/3454x97	6
Total	3454		97

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mendeskripsikan data penelitian merupakan langkah yang tidak terpisahkan dari kemampuan menganalisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan menarik kesimpulan atas temuan penelitian. Survei dilakukan di 11 sekolah dasar di kota Pekanbaru. Sebanyak 97 guru sekolah dasar dari kota Pekanbaru, dipilih sebagai sampel, mengisi kuesioner yang diajukan. Karakteristik dari 97 guru SD se Kota Pekanbaru yang dijadikan reponden penelitian adalah :



1. Tempat Bekerja

Distribusi Frekuensi Tempat Bekerja Responden Guru SD Negeri di Kota Pekanbaru

No	Tempat Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD Negeri 108 Pekanbaru	9	9,3
2	SD Negeri 127 Pekanbaru	7	7,2
3	SD Negeri 128 Pekanbaru	9	9,3
4	SD Negeri 134 Pekanbaru	6	6,2
5	SD Negeri 143 Pekanbaru	12	12,4
6	SD Negeri 147 Pekanbaru	16	16,5
7	SD Negeri 171 Pekanbaru	14	14,4
8	SD Negeri 185 Pekanbaru	7	7,2
9	SD Negeri 22 Pekanbaru	6	6,2
10	SD Negeri 35 Pekanbaru	6	6,2
11	SD Negeri 56 Pekanbaru	2	2,1
12	SD Negeri 58 Pekanbaru	3	3,1
Total		97	100

Responden terbanyak bekerja di SDN 147 Pekanbaru yang berada di Kecamatan Tampan Pekanbaru sebanyak 16,1%. Sedangkan Responden yang paling sedikit bekerja pada SDN 56 Pekanbaru yang berada di Pekanbaru Kota dengan persentase 2,1%.

2. Jenis Kelamin

Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Guru SD Negeri di Kota Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	18	18,6
2	Perempuan	79	81,4
Total		97	100

Persentase terbesar responden berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan, yaitu sebesar 81,4%, sedangkan laki-laki hanya 18,6%. Studi yang dilakukan oleh Murat (2013) menemukan bahwa gender memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian oleh Waskito & Irmawati (2014) menunjukkan bahwa laki-laki lebih cenderung menghargai dan mendedikasikan waktu dan energi untuk peran pekerjaan mereka daripada perempuan. Apalagi sikap kerja perempuan pada tahap ini hanya mencakup komitmen untuk melakukan pekerjaan yang dianggap penting. Mereka tidak berusaha membangun komitmen untuk mengambil pekerjaan yang bermanfaat bagi keuntungan jangka panjang mereka. Perilaku wanita yang mengutamakan keluarga daripada berfokus pada karir di tempat kerja mempengaruhi kinerja mereka.



3. Usia

Statistik Dasar Usia Responden Guru SD Negeri di Kota Pekanbaru

Karakteristik	N	Min	Max	Mean
Sebaran Data Usia Responden	97	22,00	60,00	41,9278

Dari 97 orang responden, usia terendah adalah 22 tahun dan usia tertua adalah 60 tahun, dengan rata-rata usia guru SD Negeri yang menjadi responden adalah 41,93 dengan simpangan baku sebesar 11,06.

Distribusi Frekuensi Usia Responden Guru SD Negeri di Kota Pekanbaru

No	Klasifikasi Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	14	14,4
2	31-40 Tahun	34	35,1
3	41-50 Tahun	22	22,7
4	51-60 Tahun	27	27,8
Total		97	100

Sebagian besar responden berada pada tingkatan usia 31-40 tahun sebesar 35,1%). Sedangkan tingkatan usia reponden yang paling sedikit adalah pada tingkatan usia terendah 21-30 tahun yaitu sebesar 14,4%. Menurut Morris dan Venkatesh (2000) mengenai perbedaan usia dalam penggunaan teknologi, keputusan penggunaan teknologi pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh sikap terhadap penggunaan teknologi. Sebaliknya, pekerja yang lebih tua lebih dipengaruhi oleh norma subjektif dan kontrol perilaku. Menurut Vipraprastha dan Sari (2016), pengalaman adalah suatu faktor untuk menilai seberapa lama seseorang mengetahui atau bertukar pengetahuan dengan orang lain untuk bisa melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

4. Tingkat Pendidikan

Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Guru SD Negeri di Kota Pekanbaru

No	Klasifikasi Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	D2	13	13,4
2	D3	1	1,0
3	S1	82	84,5
4	S2	1	1,0
Total		97	100

5. Masa Kerja

Distribusi Frekuensi Variabel Masa Kerja Guru SD Se Kota Pekanbaru

No	Klasifikasi Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	0-10 Tahun	36	37,1
2	11-20 Tahun	38	39,2
3	21-30 Tahun	5	5,2
4	31-40 Tahun	18	18,6
Total		97	100



Tingkatan masa kerja guru yang paling banyak adalah telah bekerja selama 11-20 tahun sebesar 39,2%, sedangkan yang paling sedikit dari distribusi masa kerja tersebut adalah yang telah mengajar selama 21-30 tahun sebesar 5,2%. Seorang pekerja lama memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan dan pekerjaan yang digelutinya. Organisasi menuntut kinerja terbaik dari karyawan mereka, dan karyawan membutuhkan umpan balik atas pekerjaan mereka untuk memandu perilaku masa depan. (Robbins, 2008). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin lama pengalaman seseorang semakin baik kinerjanya dalam suatu bidang pekerjaan.

Hasil

Peneliti menjelaskan bahwa data yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), lingkungan kerja (X1), dan motivasi pendidikan (Xi). Kemudian mencari nilai tertinggi dan terendah, rata-rata, standar deviasi, dan varians dari semua data yang diterima masing-masing. Gambaran umum statistik dasar dari data variabel penelitian diberikan dalam tabel berikut:

Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

Komponen	Kinerja Guru SD	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi
N	97	97	97	97
Mean	34,36	27,73	36,19	36,58
Median	34,0	28,0	36,0	37,0
Mode	30,00	27,00	41,00	37,00
Std. Deviation	7,69	3,17	4,04	3,70
Variance	59,15	10,07	16,34	13,73
Range	32,00	13,00	17,00	17,00
Minimum	19,00	22,00	26,00	27,00
Maximum	51,00	35,00	43,00	44,00
Sum	3333,00	2690,00	3510,00	3548,00

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai rata-rata paling rendah diantara variabel lainnya yaitu 27,73. Sedangkan variabel yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi adalah 36,58. Nilai terendah adalah kinerja guru SD yaitu skor 19 sedangkan skor tertinggi juga dimiliki oleh kinerja guru SD yaitu skor 50.

1. Kinerja guru (Y)

Berdasarkan data statistik dasar yang dijabarkan pada tabel sebelumnya, kinerja guru memiliki rata-rata nilai 34,36 kemudian nilai tengah adalah 34 dengan simpangan baku sebesar 7,69. Nilai terendah pada variabel kinerja berdasarkan data yang diperoleh dari 97 orang guru SD Negeri yang menjadi responden, adalah 19 dan nilai tertinggi yaitu 51 dengan selisih nilai 32. Distribusi frekuensi hasil pengelompokkan berdasarkan rata-rata jawaban responden disajikan pada tabel berikut:



Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru SD Se Kota Pekanbaru

No	Klasifikasi Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	0	0
3	Kurang Baik	9	9,3
4	Tidak Baik	56	57,7
5	Sangat Tidak Baik	32	33,0
	Total	97	100

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa pada variabel kinerja guru SD Negeri di Kota Pekanbaru, sebagian besar berada dalam kategori tidak baik sebesar 57,7%. Pada kategori kinerja yang sangat tidak baik terdapat 33%, dan yang paling sedikit adalah kinerja dalam kategori kurang baik sebesar 9,3%.

2. Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan data statistik dasar yang dijabarkan pada tabel sebelumnya, motivasi guru memiliki rata-rata nilai 27,73 kemudian nilai tengah adalah 28 dengan simpangan baku sebesar 3,17. Nilai terendah pada variabel kinerja berdasarkan data yang diperoleh dari 97 orang guru SD Negeri yang menjadi responden, adalah 22 dan nilai tertinggi yaitu 35 dengan selisih nilai 13. Distribusi frekuensi motivasi guru setelah pengelompokkan berdasarkan rerata hasil responden menjawab tersaji pada tabel berikut:

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Guru SD Se Kota Pekanbaru

No	Klasifikasi Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	6,2
2	Baik	43	44,3
3	Kurang Baik	48	49,5
4	Tidak Baik	0	0
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Total	97	100

Tabel menyatakan menyatakan bahwa pada variabel motivasi guru SD Negeri di Kota Pekanbaru, sebagian besar berada dalam kategori kurang baik sebesar 49,5%. Pada kategori motivasi yang sangat baik terdapat 44,3%, dan yang paling sedikit adalah motivasi dalam kategori sangat baik sebesar 6,2%.

3. Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan data statistik dasar yang dijabarkan pada tabel sebelumnya, disiplin guru memiliki rata-rata nilai 36,19 kemudian nilai tengah adalah 36 dengan simpangan baku sebesar 4,04. Nilai terendah pada variabel kinerja berdasarkan data yang diperoleh dari 97 orang guru SD Negeri yang menjadi responden, adalah 26 dan nilai tertinggi yaitu 43 dengan selisih nilai 17. Distribusi frekuensi disiplin guru setelah pengelompokkan berdasarkan rata-rata jawaban responden disajikan pada tabel berikut:



Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Guru SD Se Kota Pekanbaru

No	Klasifikasi Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	40	41,2
3	Kurang Baik	52	53,6
4	Tidak Baik	5	5,2
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Total	97	100

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa pada variabel disiplin guru SD Negeri di Kota Pekanbaru, sebagian besar berada dalam kategori kurang baik sebesar 53,6%. Pada kategori disiplin yang sangat baik terdapat 41,2%, dan yang paling sedikit adalah disiplin dalam kategori tidak baik sebesar 5,2%.

4. Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan data statistik dasar yang dijabarkan pada tabel sebelumnya, budaya organisasi guru memiliki rata-rata nilai 36,58 kemudian nilai tengah adalah 37 dengan simpangan baku sebesar 3,70. Nilai terendah pada variabel kinerja berdasarkan data yang diperoleh dari 97 orang guru SD Negeri yang menjadi responden, adalah 27 dan nilai tertinggi yaitu 44 dengan selisih nilai 17. Distribusi frekuensi budaya organisasi guru setelah pengelompokkan berdasarkan rata-rata jawaban responden disajikan pada tabel berikut:

Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi Guru SD Se Kota Pekanbaru

No	Klasifikasi Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	36	37,1
3	Kurang Baik	59	60,8
4	Tidak Baik	2	2,1
5	Sangat Tidak Baik	0	0
	Total	97	100

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa pada variabel budaya organisasi guru SD Negeri di Kota Pekanbaru, sebagian besar berada dalam kategori kurang baik sebesar 60,8%. Pada kategori budaya organisasi yang baik terdapat 37,1%, dan yang paling sedikit adalah budaya organisasi dalam kategori tidak baik sebesar 2,1%.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis statistik motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh thitung sebesar 2,242 lebih besar dari ttabel sebesar 1,986 (df = 94) pada kedua arah pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, hubungan yang tampak signifikan, menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Anam (2016) menunjukkan bahwa antara lain penelitian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan motivasi guru dapat membuat guru



bekerja keras, menggunakan segala keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar kategori berkinerja buruk sebesar 57,7% pada berbagai kinerja guru di Kota Pekanbaru. Karena banyak guru tidak setuju dengan banyak kemungkinan jawaban untuk distribusi frekuensi dimensi individu. Hartono & Anshori (2019) berpendapat bahwa hanya tipe orang yang memiliki kemauan dan jiwa yang kuat dan pandai dalam apa yang mereka lakukan — mereka yang memiliki etos kerja tertinggi dan yang bangga dengan selalu sadar akan pekerjaan mereka.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis statistik motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh thitung sebesar 2,421 lebih besar dari ttabel sebesar 1,986 (df=94) kedua arah pada taraf signifikansi 5%. Oleh karena itu, hubungan yang tampak signifikan, menunjukkan bahwa disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Menurut Sutrisno (2013:109), motivasi adalah daya penggerak yang memungkinkan individu atau individu melakukan kegiatan tertentu dengan keinginan untuk mencapai tujuan pribadi tertentu. Penelitian sebelumnya oleh Sya'roni et al (2018) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK. Penelitian Suyatno (2019) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN 23 Pulau Rimau. Hasil penelitian ini sejalan dengan Anam (2016) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, penelitian ini bertentangan dengan Sya'roni et al. (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang harus dipersiapkan oleh karyawan jika ingin bekerja dengan baik.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil analisis statistik budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh thitung 2,217 lebih besar dari ttabel 1,986 (df=94) dengan tingkat signifikansi 5% dua arah. Oleh karena itu, hubungan yang tampak signifikan, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Budaya organisasi sekolah dan iklim sekolah yang mendukung mencerminkan lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimisme dan harapan atau harapan yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan yang baik dan kegiatan yang berpusat pada siswa, serta dapat meningkatkan kinerja guru.

Budaya organisasi sekolah yang baik mendorong guru untuk bekerja dengan baik dan bekerja dengan baik di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan Sutrisno (2015:24) bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan pada level mana karyawan melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan organisasi meningkat. Senada dengan pendapat Sutrisno, Susanto (2016:187) juga menyatakan bahwa budaya organisasi adalah aturan atau acuan (nilai, norma, filosofi, keyakinan) permainan suatu organisasi atau komunitas tertentu, yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Guru dan seluruh warga sekolah memiliki kesamaan tujuan, visi dan misi untuk mencapai tujuan sekolah sehingga guru dan warga sekolah dapat lebih giat bekerja dan berprestasi dalam pekerjaannya. Budaya organisasi sekolah yang baik dapat mempengaruhi sikap guru terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Machali dan Hidayat (2018:66) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola sikap, keyakinan, asumsi, sikap dan kebiasaan individu atau kelompok yang mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku dan bekerja di tempat kerja.



4. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Kota Pekanbaru

Untuk hipotesis keempat, pengujian variabel independen dan dependen secara bersamaan, diketahui bahwa nilai Sig = 0,000 berarti Sig < kriteria signifikansi (0,05). Berdasarkan analisis yang kami lakukan, kami menemukan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh motivasi guru (X1), disiplin guru (X2), dan budaya organisasi (X3). Pengujian ini memberikan bukti statistik bahwa motivasi guru (X1), disiplin guru (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi guru, disiplin guru dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru SD kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung temuan Putra et al. (2019) menemukan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar. Secara terpisah, hasil penelitian Mahmudah & Sarino (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK. Selain itu, Astuti (2017) juga menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di provinsi Cilacap.

SIMPULAN

Analisis dan pembahasan penelitian pada bagian sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Guru berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 (< 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Semakin tinggi dan semakin baik motivasi secara seorang guru dalam mengajar, maka akan meningkat pula kinerja nya menjadi semakin baik. Sedangkan jika motivasi seorang guru menurun, maka akan menurun pula kinerjanya.
2. Disiplin Guru berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 (< 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga, semakin tinggi dan semakin baik disiplin seorang guru dalam mengajar, maka akan meningkat pula kinerja nya menjadi semakin baik. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin seorang guru menurun, maka akan menurun pula kinerjanya.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 (< 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Semakin semakin baik motivasi seorang guru, maka akan meningkat pula kinerja nya menjadi semakin baik. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi seorang guru buruk, maka akan menurun pula kinerjanya.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi, disiplin, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Pekanbaru. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini juga berarti semakin tinggi motivasi dan disiplin guru serta semaik baiknya budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Hal sebaliknya juga berlaku sama, apabila semakin buruk motivasi, disiplin, dan budaya organisasi guru, maka akan menurun pula kinerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suparlan. (2010). *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Depdiknas. (2008). *Pengembangan Materi Pembelajaran*. Jakarta: Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rahayu, F. (2014). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di sekolah dasar swasta kecamatan koto tangah padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. 2(1), 282-831.
- Siswanto. (2013). *Penghantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mariawati., Soedjarwo., & Basuki, I. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPA di Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Al Mahsuni: Jurnal Studi Islam dan Ilmu Pendidikan*. 1(1), 31-41
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi. Jilid 1 dan 11. Terjemahan oleh Hadyana Puja Atmaja*. Jakarta: Prenhallindo
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Se Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, VIII (1), 51-65
- Gibson, J. L., et al. (2010). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta. Erlangga.
- Gering, Supriyadi & Triguno. (2010). *Budaya Organisasi Organisasi Pemerintah*. Jakarta
- Hermawan. (2016). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru smk –spp bandung jawa barat. *Tanzhim Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*. 1 (1), 13-26
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta