

Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya (Studi pada Guru MTs Riyadlotut Thalabah)

Moh Yusron¹⁾*, Ming Ming Lukiarti²⁾

¹⁾muhammadyusronsedan@gmail.com

²⁾Universitas YPPI Rembang

Jl. Pamotan KM.4, Tireman Timur, Kec. Rembang, Kab. Rembang, Jawa Tengah, Indonesia

Jejak Artikel:

ABSTRAK

Upload: 13 November 2024
Revisi: 19 November 2024
Diterima: 21 November 2024
Tersedia online: 10 Februari 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi
Motivasi
Kepuasan Kerja
Kinerja Guru
MTs Riyadlotut Thalabah

Guru merupakan poin utama yang dibutuhkan oleh instansi pendidikan untuk menciptakan sumber daya yang unggul dan prestasi. Lembaga pendidikan mampu mencapai visi dan misi dengan adanya kinerja guru didalamnya. Studi ini dilakukan guna memaparkan dampak dari budaya organisasi, motivasi kerja serta kepuasan kerja pada kinerja guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang. Kegiatan ini melibatkan 57 guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang. Sampel jenuh digunakan dalam proses pengambilan sampel. Analisis data dengan analisis regresi linier berganda dilaksanakan dengan statistik IBM SPSS. Studi ini menghasilkan temuan dimana kepuasan kerja secara parsial berdampak tidak signifikan pada kinerja guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang, tetapi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berdampak positif secara signifikan. Hasil koefisien determinasi memperlihatkan dimana variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat bertanggung jawab atas 71,3% variabel kinerja guru. Determinan lain di luar model studi ini bertanggung jawab atas 28,7% variabel kinerja guru. Dengan adanya temuan ini diharapkan dapat memberi perhatian khusus bagi sekolah untuk mempertimbangan perencanaan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan sekolah melalui kinerja guru.

PENDAHULUAN

Sekolah adalah institusi pendidikan yang berfungsi sebagai lokasi pendidikan dan pembelajaran. Sekolah tak lepas dari peran seorang guru karena memiliki peran yang sangat integral bagi operasional dan kesuksesan sekolah. Peran guru dalam dunia pendidikan sangatlah penting dan beragam. Tenaga pendidik memiliki beban untuk menyampaikan bahan ajar kepada siswa dengan cara yang efektif dan menarik selain itu guru membantu siswa dalam mengembangkan pribadi dan akademik siswa. Peran guru sangat kompleks dan menuntut dedikasi serta komitmen tinggi. Semua instansi sekolah pasti memiliki tujuan meningkatkan atau memajukan sekolah dan menjaga nama baik serta mampu berkompetisi dengan sekolah lain. Sekolah yang baik pasti memiliki guru yang mampu menghasilkan pekerjaan baik. Kinerja yang

* Corresponding author

baik dari seorang guru dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam menyampaikan bahan ajar dan siswa yang memiliki prestasi yang baik.

Penelitian yang dilakukan menggunakan MTs Riyadlotut Thalabah Rembang sebagai objek penelitian. Madrasah Tsanawiyah Riyadlotut Thalabah, yang berada di bawah naungan Departemen Agama, berada di jalan Sidorejo Km. 01 Sedan Rembang, sekolah ini didirikan pada tahun 1982 dengan visi membentuk kader muslim yang bermoral, adil, berbakat, dan berprestasi. Data guru di MTs. Riyadlotut Thalabah Rembang terdiri dari lima puluh tujuh guru, masing-masing memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang ajar.

Status guru MTs. Riyadlotut Thalabah Rembang berstatus guru tidak tetap (GTT) sebanyak 46 guru dari 57 guru yang ada. Aspek penilaian kerja guru MTs. Riyadlotut Thalabah Rembang dinilai terkait proses pembelajaran bagi guru, pelaksanaan proses bimbingan dan pelaksanaan tugas tambahan Berikut data yang menjelaskan rata-rata kinerja guru MTs.

Tabel 1. Rata-Rata Penilaian Kerja Guru MTs. Riyadlotut Thalabah

Status Guru	Jumlah
GTT	46
GTY	11
Jumlah	57

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa guru yang memiliki nilai rata-rata sangat baik (80-100%) sebanyak 37 guru, sedangkan guru yang memiliki nilai rata-rata baik (60-79%) sebanyak 20 guru. Data tersebut diasumsikan bahwa kinerja guru MTs. Riyadlotut Thalabah Rembang dinyatakan baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi karena masih terdapat guru yang memiliki nilai dibawah 80%.

Kinerja guru mengacu pada seberapa efektif dan efisien seorang guru dalam melakukan apa yang harus mereka lakukan, baik dalam pengajarannya maupun peran lain di sekolah (Ardhanari & Tahwin, 2024). Penilaian kinerja guru mencakup beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa, seperti faktor budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang memberi efek pada perubahan kinerja guru. Kinerja guru sangat penting dalam berlangsungnya suatu lembaga sekolah karena dengan adanya kinerja yang baik dari guru akan berdampak baik pula terhadap sekolah tersebut. Kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan jumlah kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok pada organisasi selaras dengan wewenang dan tanggung jawab (Rahmawati et al., 2023).

Budaya organisasi sama halnya seperti norma atau adat yang menjadi kebiasaan suatu organisasi, apabila keadaan tersebut mampu memberi dorongan pada setiap individu maka akan tercipta perasaan senang yang berakibat pada hasil pekerjaan. Budaya organisasi bisa menjadi suatu dorongan bagi guru untuk bekerja dengan giat (Hartini et al., 2021). Dengan adanya budaya dalam suatu instansi atau kelompok akan membentuk suatu kekeluargaan dimana didalamnya akan terbentuk rasa kepedulian dan saling memberi dorongan hingga terwujudnya tujuan organisasi. Semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja guru. Selain itu, motivasi merupakan faktor penentu pembentuk kinerja guru. Motivasi penting bagi semua orang entah itu siswa ataupun guru dalam faktor pendidikan. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam maupun dari luar seseorang untuk melaksanakan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Dasra Viana et al., 2021). Guru yang termotivasi cenderung lebih antusias dalam mengajar, inovatif dalam metode pengajaran dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah kunci penting dalam mencapai kesuksesan akademik dan

profesional. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memainkan peran penting dalam mendorong guru untuk mencapai potensi yang baik.

Kepuasan kerja adalah komponen ketiga yang dapat memberi dampak pada naik turunnya kinerja guru, di mana ketika guru puas dengan kepuasan kerja yang diberikan oleh sekolah maka akan menjadi acuan guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam sekolah tertentu. Menurut Verawati Wote & Patalatu (2019) ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka berperilaku baik terhadap pekerjaan mereka dan semua hal lain yang terjadi di sekitar mereka. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam konteks pendidikan, kepuasan kerja guru sangat penting karena dapat mempengaruhi hasil pekerjaan, kualitas pengajaran, dan hasil belajar siswa. Seorang tenaga pendidik puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan efektif dalam mengajar selain itu lebih mungkin untuk menggunakan metode pengajaran inovatif dan memberikan perhatian penuh kepada kebutuhan siswa.

Penelitian ini merujuk hasil riset sebelumnya dimana terdapat hasil penelitian yang berbeda yaitu hasil penelitian Ritonga (2019), Rahmawati et al. (2023) dan Putra et al. (2019) memperlihatkan budaya organisasi memberi efek yang signifikan pada kinerja guru. Ini bertentangan dengan temuan Amiruddin et al. (2022), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak tidak signifikan pada kinerja guru. Sebaliknya, Rivai Ahmad (2021), Ratnasari et al. (2021), Saputri & Prijati (2021) dan Putra et al. (2019) menemukan motivasi berdampak langsung pada kinerja guru. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Yulistina & Tahwin (2024), Dewi (2021) menunjukkan bahwa motivasi berdampak tidak signifikan pada kinerja guru. Namun, variabel kepuasan kerja, menurut Verawati Wote & Patalatu (2019) dan Sari et al. (2022) memperlihatkan kepuasan kerja berpengaruh langsung pada kinerja guru. Sebaliknya, studi dari Putra et al. (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memberi efek positif pada kinerja guru.

Dalam studi ini, teori penetapan tujuan digunakan untuk menjelaskan bagaimana kepuasan kerja, motivasi, dan faktor budaya organisasi berkorelasi dengan kinerja. Sumber daya manusia penting untuk menggapai tujuan organisasi dan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Selain itu, orang-orang yang ingin berkontribusi pada organisasi tidak boleh dilepaskan. Dalam penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa hasilnya tidak konsisten, sehingga penelitian lebih mendalam diperlukan dengan hipotesis berikut:

H1: Budaya organisasi diduga memengaruhi kinerja guru MTs. Riyadlotut Thalabah Rembang

H2: Motivasi diduga memengaruhi kinerja guru MTs. Riyadlotut Thalabah Rembang

H3: Kepuasan kerja diduga memengaruhi kinerja guru MTs. Riyadlotut Thalabah Rembang.

METODE PENELITIAN

Studi ini dilakukan di MTs Riyadlotut Thalabah Rembang dari Juni hingga Oktober 2024. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai metode survei. Faktor bebas dalam riset ini adalah budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja; faktor dependennya adalah kinerja guru. Berikut ini adalah indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator		Pernyataan
Budaya	1) Kesadaran diri;	BO1	Saya selalu mentaati aturan sekolah.
Organisasi	2) Keagresifan;	BO2	Saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan yang

	3) Kepribadian; 4) Performa; 5) Orientasi tim.		telah dibuat.
		BO3	Saya bekerja penuh inisiatif dan tidak perlu menunggu arahan dari pimpinan.
		BO4	Saya selalu menetapkan rancangan pekerjaan.
		BO5	Saya sangat menghargai, menghormati dan melaksanakan tugas dengan baik.
		BO6	Saya tidak pernah menekan pegawai lain yang berbeda pendapat.
		BO7	Kualitas dari pekerjaan saya merupakan poin terpenting
		BO8	Saya selalu bekerja dengan efektif dan efisien.
		BO9	Saya mengerjakan tugas tim selalu berdiskusi agar dapat mencapai tujuan.
		BO10	Saya selalu memilih mengerjakan sendiri dan tidak peduli dengan tim.
		BO11	Masalah dalam tim, diselesaikan hingga berlarut-larut.
Motivasi	1) Kebutuhan akan prestasi;	MK1	Adanya penghargaan yang diberikan sekolah kepada semua guru yang telah bekerja dengan mendapatkan hasil yang melebihi target dari yang sudah ditetapkan sekolah.
	2) Kebutuhan akan afiliasi;	MK2	Saya mempunyai keinginan meningkatkan prestasi.
	3) Kebutuhan akan kekuasaan.	MK3	Adanya saling dihormati sesama guru dan lingkungan sekitarnya motivasi saya dalam bekerja giat.
		MK4	Saya mengembangkan potensi saya melalui profesi saya.
		MK5	Saya bekerja dengan giat untuk mendapatkan pengakuan dari atasan.
		MK6	Saya mampu meningkatkan hasil kinerja saya untuk mendapatkan status sebagai guru tetap Yayasan.
		MK7	Memiliki dua jabatan membuat saya tidak nyaman bekerja.
Kepuasan Kerja	1) Pekerjaan;	KK1	Saya senang dengan bidang pekerjaan saya.
	2) Upah/gaji;	KK2	Saya memiliki perasaan positif mengenai profesi guru.
	3) Promosi;	KK3	Saya senang mendapatkan upah.
	4) Rekan kerja.	KK4	Upah atau gaji yang sama terima sepadan dengan hasil pekerjaan saya sehingga saya merasa puas.
		KK5	Saya memiliki perasaan positif mengenai pekerjaan saya karena adanya kesempatan kenaikan jabatan.
		KK6	Di tempat saya bekerja terdapat kesempatan untuk kenaikan jabatan.
		KK7	Saya senang, memiliki rekan kerja yang mampu berinteraksi dalam hal pekerjaan.
		KK8	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik.
		KK9	Komunikasi saya sangat buruk.
Kinerja	1) Kualitas kerja;	KG1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan sekolah.
	2) Kuantitas hasil kerja;	KG2	Pekerjaan saya sesuai sasaran.
	3) Ketepatan waktu;	KG3	Penyelesaian pekerjaan melebihi ekspektasi.
	4) Kehadiran;	KG4	Hasil pekerjaan saya rapid an teliti.
	5) Kemampuan bekerja sama.	KG5	Saya datang ke sekolah tepat waktu.
		KG6	Kehadiran guru disekolah sesuai dengan jam operasional sekolah.
		KG7	Saya selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas sesuai target.
		KG8	Saya selalu berangkat saat jam kerja.
		KG9	Pekerjaan kelompok selalu dikomunikasikan dengan baik.
		KG10	baik.
		KG11	Saya mampu bekerjasama dalam tim.
			Saya bekerja dengan buruk.

Data primer diperoleh secara langsung tanpa menggunakan perantara sebagai sumber data untuk penelitian ini. Penelitian ini melibatkan seluruh guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang, total 57 orang. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel (sampel jenuh). Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan hasilnya dinilai dengan skala likert. Metode analisis menggunakan uji instrumen, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi linier berganda, yang mencakup uji determinasi dan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Dilakukan uji instrumen untuk mengevaluasi kualitas kuesioner yang digunakan. Hasil uji instrumen ditunjukkan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan sah tidaknya pernyataan yang ada pada kuesioner. Kuesioner yang digunakan terdiri dari 38 pernyataan. Pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dengan membandingkan nilai signifikansi, jika angka signifikansi di bawah 0,05 diartikan dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (<0,05)	Keterangan	
Budaya Organisasi	Kesadaran	BO1	0,000	< 0,05	Valid	
		BO2	0,000	< 0,05		
	Keagresifan	BO3	0,007	< 0,05		
		BO4	0,000	< 0,05		
	Kepribadian	BO5	0,000	< 0,05		
		BO6	0,000	< 0,05		
	Perfoma	BO7	0,000	< 0,05		
		BO8	0,000	< 0,05		
	Orientasi Tim	BO9	0,000	< 0,05		
		BO10	0,000	< 0,05		
BO11		0,001	< 0,05			
Motivasi	Kebutuhan untuk prestasi	MK1	0,000	< 0,05	Valid	
		MK2	0,002	< 0,05		
	Kebutuhan akan afiliasi	MK3	0,000	< 0,05		
		MK4	0,001	< 0,05		
	Kebutuhan akan kekuasaan	MK5	0,000	< 0,05		
		MK6	0,000	< 0,05		
		MK7	0,000	< 0,05		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	KK1	0,000	< 0,05	Valid	
		KK2	0,001	< 0,05		
	Upah	KK3	0,003	< 0,05		
		KK4	0,000	< 0,05		
		KK5	0,000	< 0,05		
	Promosi	KK6	0,000	< 0,05		
		Rekan kerja	KK7	0,002		< 0,05
			KK8	0,000		< 0,05
		KK9	0,020	< 0,05		
Kinerja	Kuantitas	KG1	0,000	< 0,05	Valid	
		KG2	0,000	< 0,05		
	Kualitas	KG3	0,000	< 0,05		
		KG4	0,000	< 0,05		

Ketepatan	KG5	0,000	< 0,05
Waktu	KG6	0,000	< 0,05
Kehadiran	KG7	0,000	< 0,05
	KG8	0,000	< 0,05
Kemampuan	KG9	0,000	< 0,05
Kerjasama tim	KG10	0,000	< 0,05
	KG11	0,036	< 0,05

Tabel 3 memperlihatkan semua angket pernyataan dari survei dinyatakan sah dan masing-masing mempunyai angka Sig. kurang dari 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bermaksud untuk memperlihatkan kuesioner yang terpercaya. Kuesioner dapat dipercaya apabila dinyatakan reliabel. Angka dari *cronbach alpha* > 0,70, maka kuesioner dapat dipercaya. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	> 0,70	Keterangan
Budaya Organisasi	0,877	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,755	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,743	> 0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,877	> 0,70	Reliabel

Tabel 4 memperlihatkan bahwa seluruh variabel dikatakan reliabel disebabkan memiliki angka *cronbach alpha* > 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49438395
	Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative
Test Statistic		0,172
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^c

Uji normalitas dilalui dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai pilihan utama. Tabel 5 memperlihatkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* 0,200. Artinya, data yang digunakan bersifat normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BO	0,834	1,200
	MK	0,567	1,765
	KK	0,494	2,025

a. Dependent Variable: KG

Tabel 6 memperlihatkan angka tolerance tidak lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Dari hasil tersebut dapat diibartkan data tersebut diasumsikan lolos multikolinieritas antar variabel independen. Terjadinya multikolinieritas dapat menyebabkan masalah, karena nilai kolerasi yang tinggi dapat mengganggu keakuratan estimasi kolerasi regresi. Ini memberi indikasi bahwa hasil yang ditunjukkan tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel yang diobservasi.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,160	3,283		-,353	0,725
	BO	0,105	0,067	0,220	1,576	0,121
	MK	-0,139	0,071	-0,331	-1,953	0,056
	KK	0,005	0,096	0,010	0,057	0,955

a. Dependent Variable: Ln_Res

Analisis regresi asumsi yang disyaratkan adalah homoskedastisitas, yaitu varians error dari nilai konstan diseluruh nilai variabel independen. Tabel 7 memperlihatkan semua elemen independen mempunyai angka signifikansi di atas 0,05, artinya data terhindar dari heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk memperlihatkan persamaan lebih dari satu faktor bebas terhadap faktor terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,806	4,341		-0,416	,679
	BO	0,681	0,088	0,604	7,696	0,000
	MK	0,459	0,094	0,463	4,869	0,000
	KK	0,090	0,127	0,072	0,711	0,480

a. Dependent Variable: KG

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \tag{1}$$

$$KG = -1,806 + 0,681 BO + 0,459 MK + 0,900 KK$$

Persamaan di atas menjelaskan KG adalah kinerja guru, BO adalah budaya organisasi, MK adalah motivasi kerja dan KK adalah kepuasan kerja. Persamaan di atas dapat diuraikan di mana ketiga faktor bebas dianggap konstan maka kinerja guru memiliki nilai -1,806. Nilai koefisien beta pada kolom B pada variabel budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja guru sebesar 0,806 dan setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,459, begitu juga pada variabel kepuasan kerja, kinerja guru naik sebesar 0,090. Dari persamaan-persamaan yang telah dijelaskan, faktor yang paling dominan dalam studi ini yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi, sebab memiliki nilai koefisien tertinggi dibandingkan faktor lain.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis dilaksanakan untuk memperlihatkan keterkaitan variabel independen dengan variabel dependen. Pengetesan ini dilaksanakan dengan membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} yang diperoleh melalui *degree of freedom* $(df) = n - (k + 1)$, dimana n adalah jumlah sampel dan k jumlah variabel independen, maka $57 - (3 + 1) = 53$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,6741, dengan nilai $Sig. < 0,05$. Temuan dari pengolahan ini diperlihatkan pada data yang disajikan pada Tabel 8, uraiannya: Budaya organisasi mempunyai nilai $t_{hitung} 7,696 > 1,6741$ serta angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi, budaya organisasi memberi efek secara langsung pada kinerja guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang. Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan dugaan yang diajukan. Pada variabel motivasi mempunyai angka $t_{hitung} 4,869 > 1,6741$ disertai angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, motivasi kerja mempunyai dampak secara langsung pada kinerja guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang dan sesuai dengan dugaan kedua yang diajukan. Sebaliknya, nilai koefisien beta (β) variabel kepuasan kerja menunjukkan $t_{hitung} 0,711 < 1,6741$ dan nilai signifikansi $0,480 > 0,05$. Jadi, kepuasan kerja berdampak tidak signifikan pada kinerja guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang. Hal ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan dugaan ketiga yang diajukan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui dampak secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji f dilalui dengan membandingkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Nilai f_{tabel} dapat diketahui melalui *degree of freedom 1* $(df1) = k - 1$ dan *degree of freedom 2* $(df2) = n$, dimana k merupakan jumlah variabel independen dalam hal ini 3 dan n jumlah sampel penelitian yaitu 57, maka $df1 = 3 - 1$ adalah 2 dan $df2$ adalah 57 diperoleh f_{tabel} sebesar 3,16. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	933,816	3	311,272	47,348	,000 ^b
	Residual	348,429	53	6,574		
	Total	1282,246	56			

a. Dependent Variable: KG
 b. Predictors: (Constant), KK, BO, MK

Pengetesan ini melihat pada angka pada kolom f yang disebut f_{hitung} yaitu senilai 47,348 serta signifikansi yang dimiliki pada uji simultan senilai $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel independen yang mencakup budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara serentak memberikan dampak yang signifikan pada kinerja guru.

Uji Determinasi

Hasil uji determinasi memperlihatkan kemampuan dari faktor bebas dalam menjelaskan model dari faktor dependen. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0,853 ^a	,728	0,713	2,564	

a. Predictors: (Constant), KK, BO, MK

Tabel 9 menunjukkan angka *adjusted R square* yang disesuaikan senilai 0,713. Dikatakan, ketiga elemen yang digunakan dalam penelitian ini, hanya menjelaskan kinerja guru sebesar 71,3% yang menjadi variabel dependen. Sebab-sebab yang tidak memiliki keterikatan dalam penelitian ini menyumbang 28,7% dari total.

Pembahasan

Temuan pengujian memperlihatkan budaya organisasi berefek positif pada kinerja guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang. Artinya, budaya yang bagus yang ada dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi yang baik dapat membantu kinerja karyawan karena meningkatkan motivasi mereka untuk memaksimalkan peluang yang tersedia bagi mereka (Hasanah dan Lukiarti, 2023). Visi dan misi dari sekolah mampu menciptakan tujuan yang jelas dan membentuk suatu budaya organisasi seperti kerja sama tim yang baik, komunikasi yang efektif serta dukungan manajemen terhadap pengembangan profesional guru. Hal ini terbukti memiliki pengaruh pada peningkatan kualitas pembelajaran, kesejahteraan guru dan pencapaian target pendidikan yang lebih baik. Temuan ini diperkuat dengan temuan dari Ritonga (2019) yang mana bahwa budaya organisasi memberi dampak langsung pada kinerja pegawai.

Motivasi kerja pada temuan ini memberi dampak langsung pada kinerja guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang. Artinya, motivasi yang meningkat akan meningkatkan kinerja guru. Ketika mereka melakukan kegiatan belajar, guru harus bersemangat untuk menyampaikan materi dengan lancar sehingga siswa memahaminya. Motivasi yang baik yang dimiliki seseorang akan meningkatkan kinerja seseorang yang mana hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Guru dalam melakukan pekerjaan harus memiliki dorongan dan tujuan yang mampu mempengaruhi psikologis agar dapat melakukan tugas dengan baik dan mencapai tujuan sekolah. Temuan ini diperkuat dengan temuan Rivai Ahmad (2021) yang memberi bukti bahwa motivasi berdampak langsung pada kinerja guru.

Kepuasan kerja pada temuan ini memberi dampak tidak signifikan pada kinerja guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang. Artinya, perasaan puas yang meningkat memberi dampak yang sangat kecil pada kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan sikap baik yang timbul dari para pekerja yang memiliki perasaan dan tingkah laku positif pada pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sebagai hal yang dihargai karena memenuhi nilai-nilai penting pekerjaan mereka. Sedangkan, kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama mereka melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Istiqlali & Lukiarti, 2024). Pengaruh yang sangat kecil dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru bisa disebabkan motivasi intrinsik yang lebih dominan daripada kepuasan kerja secara umum, seperti guru bekerja dengan tujuan spiritual atau dedikasi terhadap pendidikan agama yang membuat kinerja guru tidak bergantung pada kepuasan kerja sehari-hari. Selain itu guru di MTs Riyadlotut Thalabah Rembang dapat bekerja dalam lingkungan yang stabil dan struktural di mana ada aturan dan regulasi yang ketat. Hal ini dapat membuat kinerja guru lebih dipengaruhi oleh aturan yang berlaku dan budaya kerja institusi, bukan hanya kepuasan pribadi meskipun perasaan puas yang dimiliki guru akan hasil pekerjaannya sangat baik dan positif. Temuan ini diperkuat oleh temuan Putra et al. (2019) yang menyatakan kepuasan kerja berdampak tidak langsung pada kinerja guru.

KESIMPULAN

Dari uraian-uraian yang telah dijabarkan, selanjutnya dapat disimpulkan bahwa faktor dari budaya organisasi dan motivasi mampu memberi dampak langsung pada peningkatan kinerja guru, namun pada faktor kepuasan kerja memberi pengaruh yang tidak langsung pada kinerja guru MTs Riyadlotut Thalabah Rembang. Seluruh variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan pada kinerja guru.

REKOMENDASI

Temuan tersebut menciptakan rekomendasi bagi para peneliti yang ingin melakukan investigasi lebih mendalam dari temuan ini yaitu dengan menggabungkan metode wawancara dengan kuesioner terbuka dan tertutup saat mengumpulkan data karena diharapkan data yang dihasilkan lebih valid daripada yang dihasilkan dari kuesioner tertutup saja. Selain itu, harus dilakukan untuk mengeksplorasi bidang lain sehingga penelitian selanjutnya dapat diperbaiki. Karena ada banyak variabel independen di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja, yang mungkin mempengaruhi variabel dependen, penelitian selanjutnya, jika relevan dengan judul yang sama, peneliti berharap untuk menambahkan lebih banyak variabel.

REFERENSI

- Amiruddin, A., Fachruddin, F., Lubis, Q., Ismiatun, S. R., Ansyari, R., & Azmar, A. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1458–1465. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2168>
- Ardhanari, A. A., & Tahwin, M. (2024). Faktor yang Berdampak terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Rembang. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 301. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1600>
- Dasra Viana, E., Febrianti, F., & Ratna Dewi, F. (2021). Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan dan Minat Investasi Generasi Z di Jabodetabek Financial Literacy, Financial Inclusion, and Investment Interest Generation Z's in Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 12(3), 252–264.
- Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25. www.jurnal.stiebi.ac.id
- Hartini, H.-, Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Istiqlali, H. N., & Lukiarti, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Dinas Kesehatan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 22–29. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3447>
- Putra, R., Komardi, D., & Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia, S. (2019). the Influence of Leadership, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance At Smkn 4 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 470(4), 470–483. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information*

- Systems and Management*, 02(03), 2829–6591. <https://jisma.org>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Ritonga, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Rivai Ahmad. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 12. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6715/5411>
- Saputri, W., & Prijati. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Pos Indonesia (Persero) Jemur Andayani). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(2).
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 465. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- YULISTINA, E. S., & TAHWIN, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang. *Jesya*, 7(1), 765–777. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459>