

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN PITUMPANUA KABUPATEN WAJO PROPINSI SULAWESI SELATAN

Yusram Adi¹, Kamaruddin

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen
damarsuy@gmail.com, k.chiwar@gmail.com

ABSTRAK

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

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

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

PENDAHULUAN

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

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

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

Dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja Guru, Guru memiliki Kelompok Kerja Guru (KKG),melalui wadah inilah Guru melakukan kegiatan yang berhubungan tugas pokok, seperti

administrasi kelas dan materi-materi yang dianggap sulit dapat dipecah secara bersama –sama dalam KKG. Kegiatan ini di dukung oleh Para Kepala Sekolah yang tergabung dalam Wilayah tersebut. Melalui pemantauan dan wawancara kepada beberapa Guru SD di kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan sebagai langkah awal guna mendapatkan informasi tentang Kinerja Guru , Namun kenyataan di lapangan , masih ada Guru yang malas melengkapi administrasi atau bahan ajar yang akan digunakan didalam mengajar, masih ada Guru yang mengajar hanya menjalankan kewajiban tanpa memperhatikan kemajuan atau peningkatan mutu pendidikan di Sekolah dan masih ada Guru yang tidak disiplin waktu, baik datang dan pulang Sekolah.

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

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

Masalah mutu pendidikan tidak dibebankan kepada satu pihak tapi merupakan tanggung jawab pada pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam proses pendidikan seperti Sekolah, Pemerintah, Masyarakat dan Orang tua. Warga sekolah baik itu kepala Sekolah, Guru Tenaga administrasi, Siswa, Komite Sekolah memiliki tata nilai dan norma sendiri yang di ketahuinya, tetapi dalam Budaya Organisasi Seseorang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, pekerjaan berbeda ada persepsi yang sama tentang karakteristik Sekolah.

MASALAH

Kinerja Guru belum berjalan sesuai yang di harapkan dalam tujuan Pendidikan , Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi yaitu motivasi kerja, kualifikasi pendidikan, disiplin kerja, perkembangan teknologi, komunikasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

1. Identifikasi Masalah

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan?
- b. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan?
- c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan?
- d. Bagaimana motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan?

2. Ruang Lingkup Masalah

Dari banyak faktor yang di perkirakan berpengaruh terhadap kinerja guru seperti yang di identifikasi diatas, maka dalam penelitian ini akan di batasi pada : Motivasi kerja, Budaya organisasi dan kepuassan kerja. Rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan?
- c. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan?

Apakah motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan?

TUJUAN DAN MANFAAT

a. Tujuan Penelitian

- 1) Tujuan Umum
Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian yang di kehendaki yaitu untuk mengetahui Pengaruh Motivasi kerja, Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kec. Pitumpanua Kab. Wajo Propinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Tujuan Khusus
 - a) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi. Sulawesi Selatan.
 - b) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan.
 - c) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan.
 - d) Menganalisis dan mendeskripsikan secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan.

b. Manfaat Penelitian

Diharapkan Penelitian ini memberikan mamfaat kepada Peneliti dan kepada pihak pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu Sekolah, Kepala Sekolah, dan Guru tempat penelitian di laksanakan.

- 1) Manfaat Teoritis
Diharapkan Penelitian ini menambah referensi ilmupengetahuan mengenai Pengaruh Motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan..
- 2) Manfaat Praktis
Beberapa manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a) Bagi Kepala Sekolah
Diharapkan dengan penelitian ini lebih meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja demi meningkatkan Kinerja Guru.
 - b) Bagi Guru
Diharapkan dengan penelitian ini lebih termotivasi dan menjalankan budaya organisasi serta kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerjanya .
 - c) Bagi Peneliti
Menambah wawasannya mengenai Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, maka terlebih dahulu perlu diketahui apa itu manajemen. Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *Men, Money, Methode, Material, Machine* dan *Market*. Untuk manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang dinamakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Suwatno dan Priansa (2018:16).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai, bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi atau perusahaan tidak ada manfaatnya bagi

perusahaan/organisasi, jika peran aktif karyawan/pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga pegawai tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, jodol, gedung dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang menfokuskan mengenai peraturan peran manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. **Suwatno dan Priansa (2018:16).**

Untuk lebih jelasnya berikut ini disajikan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2015:1) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain. Menentukan berbagai *policy* sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan lain-lain, dan program seperti melakukan program-program latihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlibat dan lain-lain. Secara etis dan sosial dapat dipertanggung-jawabkan artinya semua aktivitas dilakukan dengan tidak bertentangan dengan norma-norma dalam masyarakat yang berlaku.

Secara garis besarnya pengertian sumber daya manusia dikemukakan oleh **Ansory (2018:59)** adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat dikembangkan sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Motivasi

a. Teori Motivasi

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

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

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

1) Teori Kebutuhan Maslow

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

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

2) Teori Dua Faktor Herzberg

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

3) Teori Motivasi David Mc Clelland

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **David Mc. Clelland** menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh **Mc Celland** adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement, nAch*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, n-Aff*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, nPow*). Orang dengan kebutuhan yang tinggi cenderung suka bertanggungjawab untuk memecahkan berbagai macam persoalan, mereka cenderung menetapkan sasaran yang cukup sulit untuk mereka sendiri dan mengambil risiko yang sudah diperhitungkan untuk mencapai sasaran tersebut.

4) Teori Motivasi Klasik

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

5) Teori ERG

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

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

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sekolah dasar di kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian selama tiga bulan terhitung mulai bulan Agustus 2022 sampai dengan bulan Oktober 2022.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Dasar dengan status PNS, PPPK dan Honorer di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 100 responden.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka.
2. Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut:
 - a. Data Primer Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini sumber data primer didapatkan secara langsung dari kuesioner yang dibagikan.
 - b. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari jurnal, dokumen, dan buku-buku referensi yang erat hubungannya dengan penulisan ini.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif, karena dengan metode ini peneliti dengan mudah memperoleh informasi yang bermanfaat. Menurut sugiyono (2018:15) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang bersifat positivisme yang bertujuan menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti. Analisis ini bertujuan untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti sebagai alat ukur akan mengurangi data yang valid, sehingga alat ukur juga dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas instrument dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan butir-butir pertanyaan yang digunakan apakah dapat mengukur sesuai dengan apa yang sedang diukur. Indeks validitas uji instrument penelitian yang umumnya digunakan oleh peneliti adalah lebih besar dari 0,30 (Bahri dan Zamzan, 2014:54).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu model pengukuran data yang dimana keluarannya dapat dipercaya dan bila cara itu menghasilkan sama secara konsisten dalam pengulangan pengukuran. Imam Ghozali (2006) mengatakan bahwa uji reliabilitas yaitu suatu alat untuk mengukur skala likers yang didalamnya ada skala indikator dari variabel. Sebuah kuesioner bisa dikatakan reliabilitas atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan itu

berturut-turut normal dari waktu ke waktu. sebagai fasilitas dalam mengukur reliabilitas dengan nilai cronbach Alpha lebih besar 0,60.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

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

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2013 :98) Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa banyak satu variabel, dapat menjelaskan varians variabel independen secara individual atau satu-satu. Dengan melihat nilai Sig atau membandingkan t-hitung dengan t-tabel, maka dilakukan uji parsial untuk menetapkan tingkat signifikansi variabel penelitian yang ingin diteliti pengaruhnya terhadap variabel Y secara terpisah atau sendiri-sendiri. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali, (2013: 98) , Uji F digunakan untuk melihat apakah semua faktor atau variabel bebas yang dimasukkan secara bebas dalam model memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel terikat atau terikat. Dengan melihat nilai Sig atau membandingkan nilai F yang hitung dengan F tabel, jika hasilnya signifikan, menunjukkan hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Kriteria = 0,05 digunakan untuk menilai tingkat signifikansi (signifikan).

c. Koefisien Diterminasi

Menurut Sugiyono (2018) Koefisien Diterminasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variable terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin mendekati pula variable bebas (X) mampu menjelaskan variable terikat (Y).

E. Definisi operasional Variabel

Definisi operasional dan pengukuran dari setiap variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yaitu dorongan dan proses mempengaruhi pegawai untuk bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Motivasi kerja diukur dengan teori Maslow dalam Sutrisno (2016:23) yaitu :
 - a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan mempertahankan hidup.
 - b. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
 - c. Kebutuhan hubungan sosial yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.
 - d. Kebutuhan pengakuan yaitu kebutuhan adanya penghargaan dan penghargaan akan prestasi diri yang bersangkutan.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu tingkat keberhasilan untuk memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat kerja.
2. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh pegawai yang membedakan organisasi tersebut dengan orang lain. Robbins dan Judge (2015:315) bahwa budaya organisasi diukur dengan 7 indikator yaitu :
 - a. Inovasi dan pengambilan resiko berkaitan dengan tingkat kemampuan pegawai didorong untuk bersifat inovatif dan berani dalam mengambil resiko.
 - b. Memperhatikan detail berkaitan dengan tingkat para pegawai untuk menampilkan ketepatan, analisis dan perhatian secara detail.

- c. Orientasi hasil yaitu tingkat dimana pegawai lebih memusatkan perhatian pada hasil kerja.
 - d. Orientasi orang berkaitan dengan tingkat dimana manajemen memperhatikan pengaruh hasil-hasil terhadap kemajuan yang dicapai oleh organisasi pemerintahan.
 - e. Orientasi pada tim merupakan tingkat dimana setiap pegawai dalam bekerja lebih berorientasi pada tim.
 - f. Keagresifan yaitu tingkat kemampuan pegawai untuk selalu agresif dan kompetitif dalam melakukan pekerjaan,
 - g. Stabilitas yaitu berkaitan dengan tingkat kegiatan organisasi yang menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.
3. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut **Luthan** (2016:204) mengatakan bahwa kepuasan kerja diukur dengan 6 indikator yaitu:
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Gaji
 - c. Promosi
 - d. Pengawas atau supervisi
 - e. Kelompok kerja
 - f. Kondisi kerja
4. Kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. **Hasibuan** (2019:95) bahwa kinerja pegawai diukur dengan 7 indikator yaitu :
 - a. Kesetiaan
 - b. Prestasi kerja
 - c. Kejujuran
 - d. Kedisiplinan
 - e. Kreativitas
 - f. Kecakapan

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik identitas responden yaitu dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden lebih dalam, sehingga dapat membantu memperoleh informasi mengenai kondisi dan ciri dari responden.

Dari informasi dan hasil penelitian yang dilaksanakan pada sekolah dasar di kecamatan Pitumpanua provinsi Sulawesi selatan, didapatkan hasil mengenai identitas responden yang menjadi sampel penelitian yang mencakup umur, masa bekerja, tingkat Pendidikan dan jeniskelamin responden.

2. Umur Responden

Umur merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan seseorang dalam pengambilan keputusan yang tepat dalam sebuah organisasi adalah umur. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin tinggi angka pertimbangan dan lebih mempunyai banyak pertimbangan-pertimbangan yang akan dilakukan sebelum mengambil keputusan yang tepat.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3
Identitas Responden Berdasarkan Umur Tahun 2022

No	Umur	Jumlah responden	Persentase
----	------	------------------	------------

1	19-30	19	19%
2	31-40	37	37%
3	41-50	32	32%
4	51-60	12	12%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Dari table.3 diatas menunjukkan bahwa guru yang mengajar pada sekolah dasar di kecamatan Pitumpanua kabupaten manjene yang berumur 19-30 tahun sebanyak 19 orang (19%), yang berumur 31-40 tahun sebanyak 37 orang (37%), yang berumur 41-50 tahun berjumlah 32 orang (32%), dan yang berumur 51-60 Tahun sebanyak 12 Orang (12%).

3. Masa Kerja Responden

Masa kerja menentukan seberapa besar pengalaman yang diperoleh seseorang dalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Semakin lama masa bekerja maka semakin profesional anggota tersebut sehingga kualitas kerja semakin meningkat pula. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang masa kerja responden yang dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Tahun 2022

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	0 - 11 Bulan	3	3%
2	1 - 5 Tahun	15	15%
3	6 – 10 Tahun	25	25%
4	11 Tahun Keatas	57	57%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Dari table 4. diatas terlihat bahwa guru yang mengajar pada sekolah dasar di kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo provinsi Sulawesi Selatan yang masa kerja 0 – 6 bulan sebanyak 3 orang (3%), masa kerja 1 – 5 Tahun sebanyak 15 orang (15%), masa kerja 6 – 10 Tahun sebanyak 25 orang (25%), Dan masa kerja selama 11 tahun Keatas berjumlah 57 orang (57%).

4. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan suatu perbedaan dalam perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	31	31%
2	Perempuan	69	69%
	Jumlah	100	100%

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 100 orang dapat dilihat pada table 5 diatas yang menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 69 orang atau sebesar 69%, sedangkan sisanya yakni sebanyak 31 responden atau sebesar 31% merupakan responden laki – laki.

5. Analisis Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu pernyataan dalam kuesioner. Suatu pernyataan kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan nilai r table dengan ketentuan untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Jika : r hitung

$> r$ tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila r hitung $< r$ tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011: 54).

Tabel 6
Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (rhitung)	r table	Validitas
1	0,817	0,195	Valid
2	0,941	0,195	Valid
3	0,878	0,195	Valid
4	0,914	0,195	Valid
5	0,937	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Tabel 6. memperlihatkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X1 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $> r$ tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 7
Uji Validitas Variabel X2 (Budaya Organisasi)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (rhitung)	Rtable	Validitas
1	0,969	0,195	Valid
2	0,847	0,195	Valid
3	0,942	0,195	Valid
4	0,942	0,195	Valid
5	0,967	0,195	Valid
6	0,944	0,195	Valid
7	0,960	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Tabel 7. memperlihatkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X2 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $> r$ tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 8
Uji Validitas Variabel X3 (Kepuasan Kerja)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (rhitung)	Rtable	Validitas
1	0,869	0,195	Valid
2	0,843	0,195	Valid
3	0,930	0,195	Valid
4	0,964	0,195	Valid
5	0,916	0,195	Valid
6	0,961	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Tabel 8. terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X3 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa r hitung $> r$ tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 9
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (rhitung)	Rtable	Validitas
1	0,919	0,195	Valid
2	0,909	0,195	Valid

3	0,882	0,195	Valid
4	0,935	0,195	Valid
5	0,846	0,195	Valid
6	0,871	0,195	Valid
7	0,905	0,195	Valid

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Tabel 9. terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel Y menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu pernyataan dalam kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab atau pernyataan responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari ($>0,60$) (Ghozali,2006)

Tabel 10
Uji Reliabilitas X1 (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Tabel 11
Uji Reliabilitas X2 (Budaya Organisasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	7

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Tabel 12
Uji Reliabilitas X3(Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	6

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Tabel 13
Uji Reliabilitas Y (Kinerja Guru)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.958	7

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel menunjukkan lebih besar dari ($0,60$), sehingga dapat disimpulkan indikator atau pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam variabel motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan Kinerja guru semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (variabel independen), dengan kata lain dapat

digunakan juga ketika peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen atau *predictor*, secara individual (Arikunto, 2019). Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hasil uji analisis regresi berganda adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS yang kemudian diinterpretasikan ke dalam rumus regresi linier berganda (Arikunto, 2019) yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 14
Analisis Regresi Linier Berganda

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

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

1. Nilai negatif konstan sebesar 2.409 menjelaskan bahwa ketika organisasi dalam sebuah upaya mengembangkan organisasinya dengan mempertimbangkan motivasi (X₁), budaya organisasi (X₂) dan Kepuasan kerja (X₃) maka kinerja (Y) akan akan meningkat.
2. Koefisien Motivasi (X₁) bernilai positif sebesar 0,290 menjelaskan bahwa motivasi meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,290 atau 29,0%.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X₂) bernilai positif sebesar 0,652 menjelaskan bahwa Budaya Organisasi meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,652 atau 65,2%.
4. Koefisien Kepuasan Kerja (X₃) bernilai positif sebesar 1,583 menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 1,583 atau 158,3%.

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa banyak satu variabel, dapat menjelaskan varians variabel independen secara individual atau satu-satu. Dengan melihat nilai Sig atau membandingkan t-hitung dengan t-tabel, maka dilakukan uji parsial untuk menetapkan tingkat signifikansi variabel penelitian yang ingin diteliti pengaruhnya terhadap variabel Y secara terpisah atau sendiri-sendiri. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Tabel 15
Uji Parsial (T)

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Berdasarkan tabel 15. yakni hasil uji parsial (uji t), maka untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung $>$ t- tabel ($2.483 > 1,661$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,015 < 0,05$) yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,164. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti Variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Guru pada SD Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajon Sulawesi Selatan

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung $>$ t- tabel ($6.711 > 1,661$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,467. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti Variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Guru pada SD Di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajon Sulawesi Selatan

c. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung $>$ t- tabel ($18.097 > 1,661$) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) yang disematkan dengan koefisien path (beta) sebesar 1.267. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 atau hipotesis ketiga diterima yang berarti Variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Guru pada SD Di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajon Sulawesi Selatan

d. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua faktor atau variabel bebas yang dimasukkan secara bebas dalam model memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel terikat atau terikat. Dengan melihat nilai Sig atau membandingkan nilai F yang hitung dengan F tabel, jika hasilnya signifikan, menunjukkan hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Kriteria = 0,05 digunakan untuk menilai tingkat signifikansi (signifikan).

Tabel 16
Uji Simultan (F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.670	3	245.223	890.364	.000b
	Residual	26.440	96	.275		
	Total	762.110	99			
a Dependent Variable: Kinerja Guru						
b Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Berdasarkan tabel 16. yakni hasil uji simultan (uji F) untuk semua variabel menunjukkan nilai Fhitung $890.364 >$ Ftabel 3.093 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_4 atau hipotesis keempat diterima. Artinya, Motivasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersamaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajon Provinsi Sulawesi Selatan. Melihat dari distribusi nilai setelah dilakukan uji dalam program SPSS tergambar secara jelas dalam hasil uji simultan atau uji F bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajon provinsi Sulawesi Selatan yaitu variabel kepuasan kerja dengan nilai coefficient paling besar yaitu sebesar 1.583 yaitu nilai yang paling menjauhi angka nol

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua faktor atau variabel bebas yang dimasukkan secara bebas dalam model memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel terikat atau terikat. Dengan melihat nilai Sig atau membandingkan nilai F yang hitung dengan F tabel, jika hasilnya signifikan, menunjukkan hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Kriteria = 0,05 digunakan untuk menilai tingkat signifikansi (signifikan).

Tabel 16
Uji Simultan (F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	735.670	3	245.223	890.364	.000b
	Residual	26.440	96	.275		
	Total	762.110	99			
a Dependent Variable: Kinerja Guru						
b Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Berdasarkan tabel 16. yakni hasil uji simultan (uji F) untuk semua variabel menunjukkan nilai Fhitung 890.364 > Ftabel 3.093 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H4 atau hipotesis keempat diterima. Artinya, Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersamaan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo Provinsi Sulawesi Selatan.

Melihat dari distribusi nilai setelah dilakukan uji dalam program SPSS tergambar secara jelas dalam hasil uji simultan atau uji F bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo provinsi Sulawesi Selatan yaitu variabel kepuasan kerja dengan nilai coefficient paling besar yaitu sebesar 1.583 yaitu nilai yang paling menjauhi angka nol.

d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2018) Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin mendekati pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

Tabel 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.983a	.965	.964	.525	
a Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi					

Sumber: Data hasil olahan penelitian 2024

Berdasarkan tabel 17. di atas yakni hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya nilai R adalah 0,983 yang berarti hubungan antara motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karena nilai R adalah 98,3% atau mendekati 1. Sedangkan R square (R²) adalah 0,965 ini menunjukkan bahwa besarnya motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 96,5% sedangkan sisanya sebesar 3,5% variasi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

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

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

SARAN

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

1. Disarankan agar dalam meningkatkan kinerja Guru maka sebaiknya pimpinan dalam mendorong motivasi Guru untuk bekerja dengan cara memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas sosial dan mengarahkan Guru untuk selalu saling menjaga hubungan baik dengan sesama Guru lainnya.
2. Disarankan agar dalam membangun budaya organisasi yang lebih kompak khususnya dalam sekolah dasar di kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo provinsi Sulawesi Selatan yang dilakukan dengan cara mendorong Guru untuk melakukan inovasi baik dalam melakukan pekerjaan dan selain itu senantiasa mengarahkan Guru untuk memperhatikan secara detail dalam hal pekerjaan
3. Untuk dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja yang dilakukan dengan mengapresiasi hasil dari kinerja yang dilakukan dan selain itu lebih memperbaiki kondisi kerja yang ada.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan variable intervening agar mampu melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator, Penerbit : Zanaf Publishing, Yogyakarta.
- Arifin Rois, dkk 2017. Budaya dan Perilaku Organisasi, Penerbit : Empat dua, Malang
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit : Pustaka Setia, Bandung
- Badeni.,2017, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Penerbit : Alfabeta. Bandung
- Busro Muhammad, 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Prenadamedia Group Jakarta
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Kinerja. Edisi Pertama, Penerbit : Mitra Wacana Media. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit :Rajawali Pers. Jakarta
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Luthans, Fred, 2016, *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill International. Singapore. Terjemahan W. Rosari. 2012. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Andi. Yogyakarta
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, cetakan keempat .Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima, Cetakan Ketiga, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Thoha Mifta, 2017. Kepemimpinan Dalam Manajemen edisi pertama, cetakan kesembilanbelas, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Uha Ismail Nawawi, 2015, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Prenada Media Goup, Jakarta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* Edisi kelima. Penerbit :Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Wijono Sutarto, 2018. Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi, cetakan pertama, Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta
- Ali, Karnila dan Didiek Wijaya Agustian (2018), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. Jurnal Ilmiah FE-UMM, Vol. 12, No. 2, ISSN 1978-6573 ISSN Online 2477-300X.
- Astutik, Mardi (2016), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Vol. 2 No. 2, 2016, ISSN 2528-4649.
- Awaluddin (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Semen Tonasa, Tbk. di Kabupaten Pangkep, Jurnal Manajemen FE-UMM.

Bakti, Alam Setia (2016), Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan *Civil Society Organization* PKBI Pusat. E-Proceeding of Management, Vol. 3, No. 3, Desember 2016, ISSN : 2355-9357.