

PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOTA KENDARI

Nanang Abdul Rasid¹, Ibnu Hajar², Laode Bahana Adam³

1,2,3, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Kota Kendari yang terdistribusi guru SD, SMP dan SMA sebanyak 4,111 guru. Sampel penelitian ini adalah 98 responden dengan menggunakan metode Slovin. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan statistika inferensial yaitu SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa efikasi diri, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kota Kendari.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Copyright © 2024 by the author



PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Menurut Husein Umar dalam Danang Sunyoto, (2013), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, penginteg- rasian, pemeliharaan dan pemutus hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu". Keberhasilan semua jenis organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para guru yang membentuknya. Sumber daya yang dimiliki oleh sekolah seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja yang optimal. Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi

dalam meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan kesuksesan atau hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru memiliki korelasi dengan tujuan. Maksudnya, semakin baik kinerja guru maka semakin mungkin tercapai tujuan. Sebaliknya, semakin buruk kinerja guru maka semakin sulit tercapai tujuan. Kinerja seorang guru merupakan hal yang bersifat individual, karena guru memiliki kinerja yang berbeda – beda dalam menyelesaikan tugasnya dan kinerja guru yang baik yaitu menentukan pencapaian produktivitas sekolah. Namun faktanya tidak semua guru memiliki kinerja yang tinggi akan tetapi masih ada guru yang memiliki kinerja rendah dan tidak sesuai dengan harapan sekolah. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi organisasi karena keberhasilan organisasi itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik maka organisasi tersebut akan berjalan efektif, dengan kata lain keberhasilan suatu sekolah bergantung kepada kinerja guru.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah efikasi diri. Menurut Siagian, (2004) efikasi diri merupakan keyakinan diri yang timbul dari dalam diri seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Guru tanpa memiliki efikasi diri terhadap diri sendiri dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Apabila guru yang memiliki efikasi diri tinggi maka mampu menetapkan target yang tinggi dalam target yang diinginkannya. Guru yang memiliki efikasi diri rendah dalam mengambil keputusan dan bertindak maka dalam menjalankan tugas-tugasnya tidak sesuai dengan harapan. Di samping itu guru yang memiliki efikasi diri rendah sering merasa tidak mampu dalam melaksanakan tugasnya, merasa tidak bersemangat dalam menjalankan tugasnya, serta merasa putus asa karena mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Selain faktor efikasi diri, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Semua itu akan berpengaruh terhadap dorongan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian kajian tentang kinerja memerlukan juga pembahasan tentang motivasi sebab perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatarbelakanginya.

Selanjutnya adalah Budaya organisasi sekolah diidentifikasi sebagai salah satu hal berkontribusi terhadap kinerja guru. Keberadaan budaya organisasi yang baik dinilai berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang positif di lingkungan sekolah. Menurut Robbins, (2015), budaya organisasi berasal dari kekuatan sosial yang tidak terlihat namun dapat memberikan dorongan kepada anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2017) budaya organisasi dapat dikatakan sebagai sebuah sistem yang dapat diwariskan kepada generasi penerus. Sistem ini berperan sebagai identitas, perekat, pemersatu, citra dan acuan perilaku dengan orientasi tujuan organisasi. Berdasarkan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, maka

dilakukan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan di atas, maka yang dijadikan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang endogenus yaitu kinerja guru yang dipengaruhi baik secara langsung sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan model pengembangan kinerja, fenomena tersebut adalah banyaknya guru-guru yang memiliki kinerja kurang memuaskan, belum optimal dalam bekerja, Pengaduan beberapa orangtua anak yang mengeluhkan cara kerja guru yang membuat para anak takut pergi sekolah, para guru dituntut memiliki efikasi diri dan motivasi kerja yang tinggi sehingga akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai hasil kerja yang sebaik-baiknya.

Fenomena yang terjadi di pendidikan yang ada di Kota Kendari salah satunya adalah efikasi diri, hal ini ditandai dengan bahwa efikasi diri yang diukur melalui pengharapan hasil, pengharapan efikasi, nilai hasil dan banyaknya usaha yang dikembangkan dalam situasi masih belum optimal, berdasarkan hasil observasi awal ditemukan bahwa salah satu aspek menjadi permasalahan yakni; pengharapan hasil dari guru, guru belum sepenuhnya mengerjakan tugas dengan baik belum sadar akan kemampuan yang di miliki sehingga belum dapat melakukan tugas dengan kemampuan. Fenomena selanjutnya adalah motivasi kerja yang diukur melalui *achievement* (pencapaian), *recognition* (pengakuan), *work in self* (bekerja dalam diri), *responsibility* (tanggung jawab) dan *advancement* (kemajuan), dari kelima aspek ini *achievement* (pencapaian) merupakan permasalahan yang terjadi pada guru, guru dalam bekerja belum bisa mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, dan usaha mengembangkan karir. Selanjutnya fenomena mengenai budaya organisasi adalah pada aspek orientasi hasil dimana sekolah hanya berfokus pada hasil dibanding dengan proses yang dijalani dalam mencapai hasil tersebut, aspek kedua adalah orientasi tim yang belum berfokus pada kerjasama tim dibanding dengan kerja individu.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen organisasi yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai organisasi baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Sutrisno, (2016), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan, (2016), manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan, karyawan, dan masyarakat.

Efikasi diri adalah belief atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif (Sanrock, 2011). Menurut Dale, (2015), efikasi diri mempengaruhi siswa dalam memilih kegiatannya. Siswa dengan efikasi diri yang rendah mungkin menghindari pelajaran yang banyak tugasnya, khususnya untuk tugas-

tugas yang menantang, sedangkan siswa dengan efikasi diri yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Menurut Bandura (2011) dalam Tesis yang berjudul *Goal Orientation, Efikasi diri dan Prestasi Belajar pada Siswa Peserta dan Non Peserta Program Pengajaran. Intensif di Sekolah oleh Retno Wulansari tahun 2001.*

Supardi dan Anwar, (2014) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan terhadap guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Menurut Handoko, (2013), berpendapat bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia, keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Veithzal, (2014), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, (2013) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge, (2017) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem dari berbagai pemaknaan yang dilakukan oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dimiliki bersama oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Dengan adanya kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya berdampak pada kelangsungan atau operasional yang telah ditentukan sesuai standar organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2015) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang dimiliki bersama dan mempengaruhi perilaku dan tindakan anggota organisasi. Sedangkan menurut sosiologi dalam Herminingsih (2014) budaya diartikan sebagai kumpulan simbol, mitos, dan ritual yang penting dalam memahami suatu realitas sosial. Menurut Hasibuan, (2007) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi yang bersangkutan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha meningkatkan kinerja. Kinerja sebagai hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Studi terbaru tentang tingkat kinerja tugas guru telah dilakukan oleh beberapa sarjana. King'oina, Kadenyi, dan Ngaruiya, (2015), misalnya, menyelidiki efek dari tugas pengajaran guru pada prestasi akademik standar delapan siswa di sekolah dasar negeri di Marani Sub-County, Kenya. Mereka menemukan bahwa kinerja tugas guru di bidang perencanaan catatan pelajaran guru relatif tinggi. Omomia, (2014) juga dalam studi mereka

menemukan bahwa guru memiliki skor rata-rata tinggi dalam kinerja catatan tugas menulis mereka. Hal yang sama berlaku untuk Ejidike dan Oyelana, (2015) secara bervariasi menemukan bahwa kinerja guru terutama di bidang catatan pelajaran dan persiapan rencana pelajaran tinggi. Lainnya (Anho, 2015; Nwite, 2016; Omiko, 2016) yang juga berurusan dengan penugasan tugas kelas guru dan kemudian kinerja pekerjaan mereka melaporkan bahwa tingkat kinerja pekerjaan kelas guru rendah terutama di bidang manajemen kelas dan tugas terkait yang mengganggu terutama proses belajar mengajar dicatat.

METODE PENELITIAN

Rancangan studi ini berdasarkan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian ini dalam melakukan pengujian hipotesis yang diajukan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk melakukan konfirmasi secara statistik dari model konseptual yang didesain pada penelitian ini. Selanjutnya penelitian ini juga bersifat verifikatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis berdasarkan teori, hasil penelitian dan data yang dikumpulkan dilapangan (Ferdinand, 2015). Karena itu studi ini diklasifikasikan sebagai penelitian terapan dan menggunakan metode kausal yang dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan dan hipotesis yang diajukan. Selanjutnya melakukan pengujian dan penjabar pengaruh antar variabel berdasarkan kerangka teoritis dan hipotesis. Karena itu jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dimaksudkan untuk memberikan penjelasan pengaruh *causalitas* antara variabel dan selanjutnya memilih alternatif (Cooper & Schindler, 2014).

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Kendari dengan obyek penelitian pengaruh efikasi diri, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Analisis statistika inferensial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *multivariate regression analysis*. Analisis regresi multivariat adalah metode analisis untuk menguji pengaruh atau hubungan antar variabel, dimana satu variabel terikat metrik diduga berpengaruh dengan dua atau lebih variabel bebas metrik (Hair et al., 2010). Tujuan dari analisis regresi multivariat adalah untuk memprediksi perubahan variabel terikat dalam menjelaskan perubahan variabel bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru dengan model persamaan (Hair et al., 2010).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 + \beta_2 X_2 + \dots \beta_n X_n + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen
- X₁, X₂ = Variabel Independen
- β₁, β₂ = Koefisien regresi
- e = Kesalahan pengukuran

HASIL PENELITIAN

Analisis Data Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $t_{sig} < \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha_{0,05}$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh antara variabel efikasi diri (X_1), motivasi kerja (X_2) dan variabel budaya organisasi (X_3) terhadap variabel kinerja guru (Y) pada Kota Kendari dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.694	.295		2.352	.021
	Efikasi diri	.306	.081	.345	3.770	.000
	Motivasi kerja	.241	.065	.300	3.690	.000
	Budaya organisasi	.272	.088	.275	3.090	.003

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2024

Nilai koefisien efikasi diri (β_1) sebesar 0,306 dengan nilai positif. Hal ini bahwa tingginya efikasi diri yang dimiliki oleh guru maka kinerja guru pada Kota Kendari akan meningkat. Nilai koefisien motivasi kerja (β_2) sebesar 0,241 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja guru pada Kota Kendari akan meningkat. Nilai koefisien budaya organisasi (β_3) sebesar 0,272 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja guru pada Kota Kendari akan meningkat. Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Kota Kendari dapat dinyatakan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dalam penelitian ini dapat diimplementasikan sebagai berikut:

$$Y = 0,694 + 0,306X_1 + 0,241X_2 + 0,272X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja guru
- X_1 = Efikasi diri
- X_2 = Motivasi kerja
- X_3 = Budaya organisasi
- b_1 = Koefisien Regresi X_1
- b_2 = Koefisien Regresi X_2
- b_3 = Koefisien Regresi X_3

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Uji simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.863	3	14.954	53.573	.000 ^b
	Residual	26.239	94	.279		
	Total	71.102	97			

Sumber: Hasil Olahan, SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa F-hitung memiliki nilai 53,573 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa efikasi diri, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Kota Kendari, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Uji Parsial

Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Kota Kendari dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,306 dan signifikansi sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel efikasi diri (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel efikasi diri (X_1) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru (Y) pada Kota Kendari. Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Kota Kendari dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,241 dan nilai signifikansi sebesar = 0,000 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel motivasi kerja (X_2) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru (Y) pada Kota Kendari.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Kota Kendari dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0,272 dan nilai signifikansi sebesar = 0,003 yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($t_{sig} 0,003 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel budaya organisasi (X_3) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru (Y) pada Kota Kendari.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh efikasi diri, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja guru

Efikasi diri, motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya efikasi diri, motivasi kerja, budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru. Hasil tersebut konsisten deskriptif variabel penelitian, dimana variabel efikasi diri termasuk dalam kategori baik, motivasi kerja juga termasuk dalam kategori baik, budaya organisasi termasuk dalam kategori baik, demikian pula dengan kinerja guru. Secara rasionalisasi bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi oleh pengharapan hasil, pengharapan efikasi, nilai hasil dan banyaknya usaha yang dikembangkan dalam situasi. Motivasi kerja dipengaruhi oleh *achievement* (pencapaian), *recognition* (pengakuan), *work in self* (bekerja dalam diri), *responsibility*

(tanggung jawab) dan *advancement* (kemajuan). Budaya organisasi dipengaruhi oleh inovasi dan keberanian, perhatian pada hal-hal kecil, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas

Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data maka ditemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik efikasi diri yang dimiliki oleh guru, maka akan semakin tinggi kinerja guru. Karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas guru berada pada usia 36-40 tahun yang dikategorikan umur produktif, dimana hal ini menunjukkan bahwa di usia tersebut termasuk kelompok usia yang masih memiliki kemampuan intelektual dalam memimpin organisasi, melaksanakan tugas, mengambil kesimpulan yang berguna untuk kemajuan organisasi serta masih memiliki kesempatan besar untuk berkarir dengan mengembangkan potensi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mendukung operasional organisasi, sehingga diharapkan akan mampu bersaing dan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa mayoritas guru di Kota Kendari adalah mereka yang berusia dewasa, hal ini menggambarkan bahwa pada usia tersebut keadaan emosional yang lebih stabil untuk melakukan pekerjaan. Hasil ini sesuai pendapat Robbins dan Timothy, (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan kinerja merosot dengan semakin tua usia seseorang atau semakin tua seorang pekerja semakin kecil kemungkinan produktivitas kerja. Keterbatasan tersebut di pihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data maka ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini bahwa motivasi kerja yang dicerminkan melalui *achievement* (pencapaian), *recognition* (pengakuan), *work in self* (bekerja dalam diri), *responsibility* (tanggung jawab) dan *advancement* (kemajuan) memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Fakta lapangan membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ditandai dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja ditanggapi dengan jawaban baik, dalam hal ini bahwa guru mempunyai keinginan yang tinggi untuk berprestasi, didukung pimpinan dan rekan sekerja untuk berprestasi, merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit, pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja, rekan sekerja mengakui dan menghargai hasil kerja, mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri, uraian tugas pada sekolah tempat mengajar sangat jelas, adanya tantangan tugas yang diberikan menjadikan termotivasi untuk menyelesaikannya, siap lembur apabila pekerjaan belum selesai tepat waktu, ada kejelasan tanggung jawab tugas yang diberikan oleh sekolah tempat mengajar, ada otonomi pelaksanaan tugas pada sekolah tempat mengajar, mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, sekolah memberikan kesempatan mengembangkan diri melalui tugas yang diberikan, sekolah tempat saya mengajar memberikan dukungan kebijakan untuk pengembangan diri dan suka bekerja pada sekolah yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi guru yang memiliki kemampuan.

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data maka ditemukan bahwa budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini bahwa budaya organisasi yang direfleksikan melalui inovasi dan keberanian, perhatian pada hal-hal kecil, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Fakta lapangan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ditandai dengan hasil deskripsi variabel penelitian, di mana budaya organisasi yang dicerminkan melalui inovasi dan keberanian, perhatian pada hal-hal kecil, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas dapat meningkatkan kinerja guru.

Fakta lapangan juga membuktikan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja guru yang ditandai dengan baiknya guru bekerja secara inovatif, guru berani mengambil resiko, guru memiliki rasa kepercayaan yang tinggi, guru bekerja dengan tingkat ketelitian tinggi, guru bekerja dengan melakukan analisis, guru selalu bekerja dengan mengutamakan norma dan etika organisasi, sekolah memperhatikan hasil akhir pekerjaan, sekolah memperhatikan visi dan Misi, sekolah mendahulukan ketaatan pada prosedur, sekolah memberi perhatian terhadap guru yang berprestasi, pemberian jaminan sosial kepada guru, sekolah memperhatikan keselamatan dan kesehatan guru, sekolah memberi penekanan pentingnya kemampuan bekerja dalam tim, sekolah memberi penekanan tidak menonjolkan kehebatan individu, kesuksesan guru adalah pencapaian dari tim, sekolah menekankan para guru untuk agresif dalam mengajar, Sekolah memberi bimbingan kepada guru untuk peningkatan kinerja, sekolah memberi keleluasaan berkreasi kepada guru dalam setiap pekerjaan, sekolah terbuka menerima saran atau kritik, sekolah selalu konsisten dalam melaksanakan suatu rencana dan kebijakan yang diambil Sekolah selalu memperhatikan pendapat guru

KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa efikasi diri, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik efikasi diri, motivasi kerja dan budaya organisasi, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Artinya bahwa semakin tinggi efikasi diri yang diukur melalui pengharapan hasil, pengharapan efikasi, nilai hasil dan banyaknya usaha yang dikembangkan dalam situasi maka kinerja guru akan semakin meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja akan semakin meningkat Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kota Kendari. Artinya bahwa semakin baik budaya prganisasi maka kinerja guru akan semakin meningkat. Adanya keterbatasan penelitian ini untuk menguji variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja, maka penelitian ini merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk menguji variabel lain, misalnya kompetensi guru, supervise kepala sekolah dan standar mutu pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

Abraham H. Maslow.1984. Motivation and Personality.New York: Harper & Row Publisher.

- Agharuwhe A. Akiri. (2013). Effects of Teachers' Effectiveness on Students' Academic Performance in Public Secondary Schools; Delta State – Nigeria. *Journal of Educational and Social Research* MCSER Publishing, Rome Italy. Vol. 3 No. 3
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah*, 4(1), 111-118.
- Ardiana, T. E. (2019). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal akuntansi dan pajak*, 17(02).
- Cooper dan Schindler. (2014). *Bussiners Research Method*. New York: McGrawHill
- Cozby, P.C. 2009. *Methods in Behavioral research*. Edisi ke-9. Alih Bahasa: Maufur. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daryanto. 2017. *Promosi Dalam Meningkatkan Gairah Kerja*. Reika Cipta: Jakarta Indonesia
- Dharma. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ferdinand, 2015. *Metode Penelitian Manajemen dengan SEM: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, James, L., et al. 1987. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Hair J.F., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Haq, N., Tholkhah, I., & Primarni, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri Guru terhadap Kinerja Guru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2(2), 181-196.
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husna, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek*, 40-52.
- Kingoina, O. J., Kadenyi, M. M., & Ngaruiya, N. B. (2015). Effect of Teachers' Morale on Standard Eight Pupils' Academic Achievement in Public Primary Schools in Marani

- Sub-County, Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 10. 1-9.
- Martoyo, Susilo, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keempat. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Solimun. (2010). *Analisis Variabel Moderasi Dan Mediasi*. Malang: Program Studi Statistika FMIPA-UB.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto AB. 2007. *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sjamsuri, A., & Mulyani, N. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 3 Jakarta. *Faktor: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 1-6.
- Veithzal. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wehrich, Heinz dan Koontz, Harold. 2005. *Management: A Global Perspective*, Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.