

## Kontribusi Kompensasi, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SD

<sup>1</sup>Tukilah, <sup>2</sup>Siti Mariah, <sup>3</sup>Pardimin

<sup>1</sup>SD Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo, <sup>2,3</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Kontribusi Kompensasi, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo, (2) Kontribusi Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo, (3) Kontribusi Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo, (4) Kontribusi Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel penelitian ini adalah kompensasi, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD dan juga kepala sekolah di SD negeri atau swasta di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 316 orang. Berdasarkan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael maka sampel pada taraf signifikan 5% ,maka jumlah sampel adalah 161 orang. Teknik pengambilan sampel yang diambil Proportional Random Sampling dan Cluster Sampling. Teknik pengambilan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru (2). Ada pengaruh yang positif dan signifikan kontribusi kompensasi terhadap prestasi kerja guru (3). Ada pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap prestasi kerja guru (4). Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru.

**Kata kunci:** kompensasi, efikasi diri, budaya organisasi dan prestasi kerja guru

### Pendahuluan

Guru adalah salah satu unsur terpenting dalam pelaksanaan pendidikan di mana kualitas pendidikan sangat dipengaruhi sejauh mana kualitas guru-guru di dalamnya. Oleh karena itu, kualitas suatu sistem pendidikan tidak bisa melampaui kualitas guru-gurunya. Kualitas guru sangat terkait erat dengan bagaimana guru mau belajar terus menerus serta menunjukkan efektifitas dalam mengajar (Jalal dkk., 2011: 14).

Persoalan pendidikan di Indonesia sangatlah kompleks dan sistemik. Banyak masalah yang muncul dalam dinamika pelaksanaan pendidikan, mulai dari rendahnya kualitas guru, rendahnya motivasi dan komitmen guru, ketidakmerataan pendidikan dan sumber daya, rendahnya gaji guru, rendahnya prestasi peserta didik, dan rendahnya kualitas pendidikan secara umum jika dibandingkan dari negara-negara lain. OECD melihat pentingnya merekrut guru-guru yang berkualitas untuk menjadi tenaga pengajar, memberi gaji yang bagus, dan selayaknya sekolah selalu mendukung pengembangan guru secara terus menerus (OECD, 2014).

Dalam laporan hasil penelitian selama empat tahun mengenai pengelolaan guru di Indonesia yang dirilis oleh World Bank (2010) dan Kementerian Pendidikan Indonesia,

disebutkan bahwa kondisi pendidikan di Indonesia tidak mengalami peningkatan yang berarti dimana sumber terbesarnya adalah persoalan kualitas guru. Laporan yang diterbitkan oleh Bank Dunia tersebut menyebutkan bahwa dalam sensus tahun 2006 (satu tahun sejak diberlakukannya Peraturan Guru dan Dosen tahun 2005) mengenai jumlah guru yang memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1/ sederajat, hanya sekitar 37% dari total guru Indonesia yang memiliki kualifikasi tersebut, dan 26% guru hanya lulusan dari SMA ke bawah. Guru-guru dengan kemampuan yang rendah kerap kali memiliki motivasi yang rendah untuk meningkatkan dan memperbarui keterampilan dan kualifikasi mengajarnya (Jalal dkk., 2011: 4). Berdasarkan kondisi tersebut maka idealnya mutu kerja guru dapat terus ditingkatkan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah terus mengoptimalkan prestasi kerja guru.

Menurut Mangkunegara (2009: 67), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu yang mempengaruhi prestasi kerja guru adalah kompensasi. Seseorang akan bekerja dengan prestasi kerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi hendaknya dapat memberikan rasa keadilan dan kelayakan terhadap guru, sehingga guru juga termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Pelaksanaan pemberian imbalan yang adil dan layak pada suatu organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan khususnya dalam memberikan mutu kerja yang optimal (Ivancevich, 2014: 136).

Efikasi-diri guru juga sangat mempengaruhi prestasi kerja guru di sekolah. Bandura (2012: 143) mengatakan bahwa kemampuan dan keterampilan individu memang penting, namun belum cukup agar individu tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugasnya. Manusia tahu apa yang harus dilakukan, namun pengetahuan tersebut tidak serta merta membuat dirinya mampu bertindak secara optimal. Ada persepsi yang memediasi antara pengetahuan dan tindakan manusia yakni melalui persepsi efikasi-diri yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Bandura (2012: 151) mengatakan bahwa keyakinan efikasi mempengaruhi orang dalam merasa, berfikir, memotivasi, dan berperilaku. Efikasi diri dianggap sebagai bagian dari dinamika motivasi yang mampu memprediksi perilaku manusia (Tschannen-Moran, Hoy, & Hoy, 2011: 202). Guru yang memiliki efikasi-diri yang tinggi akan memiliki afeksi positif terhadap tugas-tugasnya dan akan melakukan usaha agar tugas tersebut terselesaikan. Keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas akan memberikan dorongan berperilaku tertentu dan mempengaruhi pengambilan pilihan-pilihan tindakan yang mendukung keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang dihadapinya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat mengakar pada semua warga sekolah, maka setiap individu dalam organisasi tersebut akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Merasa memiliki budaya sekolah akan mempengaruhi serta mampu memberi perubahan perilaku anggota organisasi untuk bertindak dan berbuat sesuai dengan komitmen bersama, yang muaranya untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya (Darmadi, 2016: 3).

Sultani (2010: 2-3) menyebutkan, faktor penyebab munculnya dilema prestasi kerja guru antara lain adalah budaya organisasi. Seringkali terdapat budaya sekolah yang tidak mendukung secara optimal upaya-upaya kreativitas kerja guru guna peningkatan kreativitas belajar siswa. Faktor lainnya adalah efikasi diri. Menurut Bandura (2012: 152), efikasi diri guru adalah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa SD di Kecamatan Kokap, diperoleh gambaran bahwa prestasi kerja guru kurang optimal. Hal ini diantaranya

dipicu oleh beban tugas guru yang berlebihan karena guru tidak hanya mengajar, tetapi juga melakukan tugas lainnya. Beberapa orang guru khususnya guru honoer juga mengeluhkan minimnya kompensasi yang mereka terima. Akibatnya, mereka harus bekerja sampingan guna memperoleh penghasilan tambahan. Faktor pemicu lainnya adalah tidak semua guru memiliki efikasi diri yang tinggi, sehingga mereka kurang percaya diri ketika harus menerapkan metode mengajar yang baru. Faktor lainnya adalah budaya organisasi sekolah yang kurang kondusif. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Kontribusi Kompensasi, Efikasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo”.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel / obyek penelitian ini adalah kompensasi, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD dan juga kepala sekolah di SD negeri atau swasta di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo yang berjumlah 316 orang. Berdasarkan table yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael maka sampel pada taraf signifikan 5% , maka jumlah sampel adalah 161 orang. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proportional Random Sampling dan Claster Sampling. Tehnik pengambilan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 1. Deskripsi Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap guru - guru Sekolah Dasar Negeri dan juga Swasta di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo. Terdiri dari 36 Sekolah Dasar dengan populasi sebanyak 316 orang guru, yang terdiri dari Kepala Sekolah, Guru Kelas, Guru Agama, dan Guru Olah Raga. Sebagai sampel ditentukan sebanyak 161 orang guru. Lokasi dalam arti tempat penelitian ini adalah 31 Sekolah Dasar Negeri, dan 5 Sekolah Dasar Swasta. Adapun untuk daftar sekolah yang diteliti dapat dilihat pada lampiran

#### a. Status Kepegawaian

Tabel 4.1  
Profil Responden ditinjau dari Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1.	PNS	120	74,53%
2.	GTT	41	25,47%
	Jumlah	161	100%

Dalam penelitian ini dari status PNS yang diambil adalah 120 orang, sedang dari GTT sebanyak 41 orang. Berdasarkan tabel 4.1 di atas tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD di Kecamatan Kokap, Kabupaten Kulon Progo berstatus sebagai Pegawai Definitif / Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sebesar 74,53 % diperoleh dari 120 dibagi jumlah sampel (161) dikalikan 100. Sedangkan yang berstatus sebagai GTT yaitu sebesar 25,47 %, diperoleh dari 41 dibagi jumlah sampel (161) dikalikan 100. Sedangkan jumlah populasinya PNS berjumlah 228 orang, dan GTT berjumlah 88 orang. Jumlah populasi 316 orang PNS.

**b. Jenis Kelamin**

Tabel 4.2  
Profil Responden Ditinjau dari Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1.	Laki-laki	64	39,75 %
2.	Perempuan	97	60,25 %
	Jumlah	161	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD di Kecamatan Kokap, Kabupaten Kulon Progo berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 60,25 %. Sedangkan jumlah populasi untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 136 orang, dan guru perempuan berjumlah 180 orang. Jumlah populasi ada 316 orang.

**c. Pendidikan**

Tabel 4.3  
Profil Responden Ditinjau dari Status Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SLTA	13	8,07 %
2.	Diploma 2	20	12,42 %
3.	Diploma 3	1	0,62 %
4.	S1	124	77,02 %
5.	S2	3	1,86 %
	Jumlah		100 %

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, menunjukkan bahwa sebagian besar guru SD di Kecamatan Kokap, Kabupaten Kulon Progo berpendidikan S1 yaitu sebesar 77,02 %. Sedangkan jumlah populasi untuk Status Tingkat Pendidikan yaitu guru SLTA berjumlah 23 orang, D2 berjumlah 36 orang, D3 berjumlah 2 orang, S1 berjumlah 250 orang, dan S2 berjumlah 5 orang. Jumlah populasi total yaitu 316 orang.

**2. Hasil Penelitian**

- Pada Variabel Prestasi kerja guru, dari hasil uji validitas terhadap 30 butir soal terdapat 28 butir soal yang valid, dan 2 butir soal gugur (nomor.16 dan 28).
- Pada Variabel Kompensai, dari hasil uji validitas terhadap 30 butir soal terdapat 27 butir soal yang valid, dan 3 butir soal gugur (nomor 2, 20, dan 27).
- Pada Variabel Efikasi Diri, dari hasil uji validitas terhadap 30 butir soal terdapat 26 butir soal yang valid, dan 4 butir soal gugur (nomor 5,12,23,dan 28)
- Pada Variabel Budaya Organisasi, dari hasil uji validitas terhadap 30 butir soal terdapat 28 butir soal yang valid, dan 2 butir soal gugur (nomor 10 dan 22).

**3. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilaksanakan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan yang sifatnya sementara benar-benar terbukti atau tidak. Pengujian hipotesis diawali dengan persyaratan uji normalitas dan uji linieritas sudah terpenuhi. Uji t digunakan untuk mengetahui kontribusi antara variabel bebas dengan variabel terikat atau hipotesis minor. Uji F digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau hipotesis mayor. Kedua uji tersebut terdapat pada analisis regresi linear berganda dengan tiga prediktor (anareg tiga prediktor). Pengujian hipotesis mayor dan hipotesis minor menggunakan bantuan program SPSS Versi 16.

**1. Pengujian Hipotesis Mayor**

Untuk menguji hipotesis mayor pertama yang berbunyi "Kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo", maka dilakukan uji F pada analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.10 Hasil Uji F Analisis Regresi Linear Berganda

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25934,271	3	8644,757	54,881	,000 <sup>a</sup>
	Residual	24730,139	157	157,517		
	Total	50664,410	160			

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Hasil analisis data juga diperoleh nilai  $F_{hitung} = 54,881$  dengan signifikansi 0,000 berarti p value Sig. < 0.01 sehingga kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi mempunyai kontribusi positif terhadap prestasi kerja guru.

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi Analisis Regresi Linear Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 <sup>a</sup>	,512	,503	12,551

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh harga  $R_{y-123} = 0,715$  dan koefisien determinan ( $R^2$ ) = 0,512. Kontribusi variabel bebas kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat prestasi kerja guru sebesar  $R^2 = 0,512 \times 100\% = 51,2\%$ , sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar  $100\% - 51,2\% = 48,8\%$ . Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

**2. Pengujian Hipotesis Minor**

Untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 4.12 Hasil Uji t Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai t hitung	P
Kompensasi ( $X_1$ )	3,263	0,001
Efikasi diri ( $X_2$ )	4,269	0,000
Budaya organisasi ( $X_3$ )	4,584	0,000

### a. Hipotesis Minor Pertama

Hipotesis pertama berbunyi “Kompensasi berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo”. Hasil analisis diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,263 dengan signifikansi 0,001 berarti  $p$  value (sig.)  $< 0,01$  jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

### b. Hipotesis Minor Kedua

Hipotesis kedua berbunyi “Efikasi diri berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo”. Hasil analisis diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,269 dengan signifikansi 0,000 berarti  $p$  value (sig.)  $< 0,01$  jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

### c. Hipotesis Minor Ketiga

Hipotesis ketiga berbunyi “Budaya organisasi berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo”. Hasil analisis diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,584 dengan signifikansi 0,008 berarti  $p$  value (sig.)  $< 0,01$  jadi hipotesis yang diajukan diterima dan sangat signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo.

Besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas antara kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru dapat diketahui dari sumbangan efektif maupun sumbangan relatif. Hasil sumbangan efektif dan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Dari Masing-masing Prediktor / variable bebas

Variabel	<i>Beta</i>	<i>Zero-order</i>	SE (%)	SR (%)
Kompensasi ( $X_1$ )	0,504	0,210	10,6	20,7
Efikasi diri ( $X_2$ )	0,611	0,309	18,9	36,9
Budaya organisasi ( $X_3$ )	0,635	0,342	21,7	42,4
Jumlah			51,2	100,0

Nilai sumbangan efektif diperoleh dari perkalian *beta* dengan *zero-order* dalam persen. Sedangkan sumbangan relatif diperoleh dari sumbangan efektif masing-masing variabel dibandingkan sumbangan efektif total dalam persen. Besarnya sumbangan efektif kompensasi prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo adalah 10,6% dan sumbangan relatif sebesar 20,7%. Besarnya sumbangan efektif efikasi diri prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo adalah 18,9% dan sumbangan relatif sebesar 36,9%. Besarnya sumbangan efektif budaya organisasi prestasi kerja guru SD di Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo adalah 21,7% dan sumbangan relatif sebesar 42,4%. Besarnya sumbangan efektif kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi prestasi kerja guru SD di

Kecamatan Kokap Kabupaten Kulon Progo adalah 51,2% dan sumbangan relatif sebesar 100,0%.

## Pembahasan

### 1. **Kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru sebesar 51,2%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa prestasi kerja guru termasuk dalam kategori sedang. Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2. **Kompensasi berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja guru sebesar 10,26%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi termasuk dalam kategori sedang. Guru akan bekerja dengan prestasi kerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi hendaknya dapat memberikan rasa keadilan dan kelayakan terhadap guru, sehingga guru juga termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Pelaksanaan pemberian imbalan yang adil dan layak pada suatu sekolah dapat mempengaruhi prestasi kerja guru.

Pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Kebutuhan akan kompensasi, termasuk kebutuhan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan, pangkat, dan sebagainya. Jika kebutuhan finansial langsung dan tidak langsung terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini berarti prestasi kerja guru dapat tercapai dengan baik. Prestasi kerja guru yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh, guru mengajar dengan semangat dan senang hati. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

### 3. **Efikasi diri berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan efikasi diri terhadap prestasi kerja guru sebesar 18,9%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa efikasi diri termasuk dalam kategori sedang. Keyakinan efikasi mempengaruhi orang dalam merasa, berfikir, memotivasi, dan berperilaku. Efikasi diri dianggap sebagai bagian dari dinamika motivasi yang mampu memprediksi perilaku manusia.

Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki afeksi positif terhadap tugas-tugasnya dan akan melakukan usaha agar tugas tersebut terselesaikan. Keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas akan memberikan dorongan berperilaku tertentu dan mempengaruhi pengambilan pilihan-pilihan tindakan yang mendukung keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas yang dihadapinya.

### 4. **Budaya organisasi berkontribusi positif terhadap prestasi kerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif dan sangat signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru sebesar 21,7%. Hasil penelitian

ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi termasuk dalam kategori sedang. Semakin baik budaya organisasi semakin baik pula prestasi kerja guru. Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting, yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standar perilaku. Adapun standar perilaku pada prestasi kerja guru dapat dilihat dari kualitas pegawai, kesesuaian tugas dan tanggung jawab, kerja sama dengan rekan kerja, penyesuaian diri terhadap perubahan pada pekerjaan, penyelesaian tugas, pembagian waktu serta ketepatan waktu datang maupun pulang.

Budaya organisasi yang kuat mengakar pada semua warga sekolah, maka setiap individu dalam organisasi tersebut akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Merasa memiliki budaya sekolah akan mempengaruhi serta mampu memberi perubahan perilaku anggota organisasi untuk bertindak dan berbuat sesuai dengan komitmen bersama, yang muaranya untuk mewujudkan visi dan misi organisasinya.

## Kesimpulan

Ada kontribusi yang positif dan signifikan kontribusi kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kontribusi kompensasi, efikasi diri dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru dapat diterima.  $R^2 = 0,512 \times 100\% = 51,2\%$ , sedangkan pengaruh diluar variabel yang diteliti sebesar  $100\% - 51,2\% = 48,8\%$ . Untuk melihat tingkat kuatnya hubungan ketiga variable independent terhadap satu variable dependent adalah dengan melihat tingkat koefisien regresi ganda.

Ada kontribusi yang positif dan signifikan kontribusi kompensasi terhadap prestasi kerja guru. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara Kontribusi Kompensasi dengan Prestasi Kerja guru. Nilai t hitung sebesar 3,263 dengan signifikansi 0,001 berarti p value (sig.) < 0,01. Hal ini mengungkapkan bahwa Kontribusi Kompensasi adalah faktor yang tidak bisa diabaikan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja.

Ada kontribusi yang positif dan signifikan Efikasi diri terhadap prestasi kerja guru. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa diperoleh koefisien korelasi signifikansi. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 4,269 dengan signifikansi 0,000 berarti p value (sig.) < 0,01. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja guru.

4. Ada kontribusi yang positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap prestasi kerja guru. Dari hasil penelitian ini terbukti bahwa diperoleh koefisien korelasi signifikansi. Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 4,584 dengan signifikansi 0,008 berarti p value (sig.) < 0,01. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja guru.

## Daftar Pustaka

- Aprijon. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*. Menara Riau: Jurnal Kewirausahaan, Vol 13, No.1, Januari- Juni 2014, hal. 88-101.
- Bandura, A. 2012. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Worth Publishers.
- Cervone, D. & Lawrence A. P. 2012. *Kepribadian: Teori dan Penelitian*. Penerjemah: Aliya Tusyani, dkk. Jakarta: Salemba Humanika.
- Corsini, R. J. 2011. *Encyclopedia of Psychology*. New York: John Wiley & Sons Inc.

- Darmadi, 2016, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Diri dan Prestasi terhadap Efikasi Guru yang Dimoderasi Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri di Kecamatan Juwana Kabupaten Pati)*. Diunduh dari <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/pascal/article/view/4621>.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, 2010, *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Feist, J. & Gregory J. F. 2011. *Teori Kepribadian*. Penerjemah: Smita Prathita Sjahputri. Jakarta: Salemba Humanika.
- Gugup Kismono. 2010. *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamid Darmadi. 2009. *Kemampuan Dasar Mengajar Landasan Konsep dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hani Handoko, 2011. *Manajemen*. Edisi ke-2. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Ivancevich, J.M. 2014. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Jalal, F., Samani, M., Chang, M. C., Stevenson, R., Ragatz, A. B., & Negara, S. D. 2011. *Teacher certification in Indonesia: A strategy for teacher quality improvement*. Jakarta: Departemen Pendidikan Indonesia.
- Jumari, Md. Yudana<sup>2</sup>, IGK. A. Sunu. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan*. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013).
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. 2014. *Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Guru yang Diberi Tugas Tambahan*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lia Yulianti dan Sambas Ali Muhidin. 2017. *Studi tentang Kompensasi dan Semangat Kerja Guru SMK Negeri di Kota Bandung*. Diakses dari <http://sambas.staf.upi.edu/files/2017/01/Contoh-Artikel-Antologi-Lia-Yulianti-Sesudah-Revisi.pdf>.

- Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Miller, L.M., 2012. *Manajemen Era Baru: Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern*. Terjemahan, Penerbit Airlangga, Jakarta.
- OECD 2014. *PISA 2012 results; Overview*. Diunduh dari ([www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2014-results-overview](http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2014-results-overview)).
- Ormrod, Jeanne Ellis. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Alih bahasa: Amitya Kumara. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Renata Melati Putri dan Anung Priambodo. 2015. *Pengaruh Efikasi Diri, Penetapan Tujuan dan Kepuasan Kerja pada Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan (Studi Pada Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan di SMA Negeri Se-Kota Surabaya)*. Jurnal Pendidikan Olahraga dan Kesehatan Volume 03 Nomor 01 Tahun 2015, 220 – 226.
- Riduwan, 2010, *Dasar-Dasar Statistik Edisi Revisi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P. 2010. *Human Resources Management Concept and Practices*. Jakarta, PT. Preenhalindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin Azwar. 2011. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soehardi Sigit, 2011, *Pengantar Metodologi Penelitian: Sosial, Bisnis, Manajemen*, BPEF UST, Yogyakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sultani, H. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kreativitas dan Kinerja Guru*. Diunduh dari [www.kabarindonesia.com/](http://www.kabarindonesia.com/).
- Suryabrata, S. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A.B., 2010, *Budaya Perusahaan; Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W.K, 2011. Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational research*, 68(2), 202-248.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
-

World Bank. 2010. *Transforming Indonesia's teaching force. Volume I: Executive Summary. Human Development East Asia and Pacific region*. Laporan Kementerian Pendidikan Nasional. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/2010/04/12272239/transforming-indonesias-teaching-force-vol-1-2-executive-summary>.