

PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR (SD) NEGERI KECAMATAN BANDAR BARU KABUPATEN PIDIE JAYA

Murni^{1*)} dan Endang Syahrani²⁾

¹ Kepala Sekolah di Kabupaten Pidie Jaya - Aceh

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Aceh

*) email: murnidy2@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v3i6.307

ABSTRAK

Article history

Received:
August 25, 2022

Revised:
September 5, 2022

Accepted:
September 16, 2022

Page:
76 - 84

Kata kunci:
*individual factors,
organizational culture,
work behavior,
teacher performance*

This study aims to explore further and provide empirical information about the influence of individual factors, organizational culture and work behavior on teacher performance. This research was conducted on public elementary school teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency. With descriptive and associative methods. The data analysis tool uses the path model. The results of the analysis show, 1) There is a direct and indirect influence of individual factors on teacher performance by 29.53%. 2) There is a direct and indirect influence of organizational culture on the performance of S teachers by 22.47%. 3) There is a direct and indirect effect of work behavior on teacher performance by 25.4%. 4) Simultaneously individual factors, organizational culture and work behavior contributed 43.9% to the performance of elementary school teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency.

Pendahuluan (Introduction)

Tinggi rendahnya kinerja seorang pendidik tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2005), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu faktor individu (keahlian, latar belakang dan demografi).

Faktor individu pegawai suatu hal berkaitan pada kondisi individu, dan mempengaruhi tingkat karakteristik individu tersebut. Setiap individu, seperti guru atau pegawai akan memiliki karakteristik yang berbeda dalam suatu hal, dan bisa akan sama dalam hal tertentu. Maka hal ini perlu diantisipasi dan dipelihara oleh organisasi. Sedin mungkin pimpina suatu instansi harus mengetahui bagaimana perbedaan individu akan mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawainya. Faktor individu dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor individu sebagai langkah utama dalam sebuah perencanaan pada sebuah instansi, juga dalam organisasi sekolah.

Disamping itu, yang berkenan dan signifikans pengaruhnya pada kinerja guru atau pegawai, yakni faktor budaya organisasi/sekolah. Menurut ahli factor ini menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam hal berorganisasi. Karena budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain, yang merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut.

Budaya organisasi memiliki nilai-nilai positif tentunya merupakan sebuah karakter bangsa yang dapat mewujudkan Pendidikan yang bermutu dan bermartabat. Pergeseran nilai dan budaya pada saat ini semakin kita rasakan dan ini semua merupakan efek dari transisi budaya yaitu dari budaya tradisional kepada tradisi

teknologi dan informasi atau yang sering disebut dengan istilah globalisasi. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan ataupun swasta mencerminkan *performance* organisasi. Yang tentu selalu menjadi penilaian orang diluar, seperti sekolah akan selalu ikut dinilai masyarakat atau orang tua siswa.

Organisasi sekolah yang mempunyai budaya kerja positif akan menunjukkan citra positif pula dimata peserta didik dan masyarakat. Dalam budaya kerja ini diatur dan dipraktikan nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap yang membantu organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, dan dianggap penting untuk mencapai dan mengembangkan organisasi. Sikap *multikulturalisme*, keanekaragaman muncul dalam suatu komunitas ketika anggotanya berbeda satu sama lain dalam satu atau lebih dimensi yang penting. Maka bagaimana budaya kerja ataupun organisasi dapat selanjutnya mampu mempertemukannya menjadi suatu kekuatan dan potensi yang positif.

Salah satu hal dalam budaya kerja yang memberi andil Bergeraknya secara emosional seseorang untuk bekerja gigh dan bertanggungjawab adalah dari perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja pegawai ini akan terkait dengan faktor dukungan dan pribadi pegawai yang disebutkan oleh Gibson (1996) bahwa faktor-faktor ini bisa berasal dari diri pribadi pegawai maupun dari faktor luar. Hasil interaksi antar kedua factor tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja (Bond dan Fred Meyer Wathon, 2005). Menurut Robbins (2002) perilaku kerja yaitu bagai mana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Pendapat ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan dilakukan di lingkungan tempat kerja mereka.

Dari ketiga aspek diatas, peneliti merasa masih relevan untuk diteliti dalam menentukan dampaknya pada kinerja guru, khususnya di lingkungan guru yang bekerja dalam unit lembaga atau organisasi sekolah. Apalagi ruang lingkup sekolah yang berada dalam suatu kecamatan yang terdiri atas sekian banyak sekolah. Maka lokus peneliti dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri se-kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Pengaruh Faktor individu terhadap Kinerja guru

Robbins (2013) menyatakan dalam usaha peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor organisasi, individu, dan lingkungan. Faktor individu meliputi masalah keluarga, ekonomi, kepribadian pegawai bersangkutan, dan pengetahuan. Faktor Individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.

Minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya, yang berarti minat harus dipandang sebagai sesuatu yang sadar. Karenanya minat merupakan aspek psikologis seseorang untuk menaruh perhatian yang tinggi terhadap kegiatan tertentu dan mendorong yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu (Sutjipto, 2011).

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa: "Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang."

Sejalan dengan ini, penelitian yang dilakukan Devi Arieni, dkk (2015) menunjukkan bahwa karakteristik individu yang meliputi variabel sikap, minat, motivasi dan kepatuhannya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT. PSMB Lembaga Tembakau. Sedangkan penelitian dari Fatonah dan Irfan (2021) pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen, dari hasil pembuktian hipotesis ditemukan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan perilaku kerja inovatif, budaya organisasi dan etika kerja dalam islam secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja guru

Arifin (2014) berpendapat bahwa *organizational culture will relate positively to teacher's performance*. Inayatullah dan Jehangir (2012) berpendapat, *when organization do not make a proper culture in*

organization so definitely employees will feel stress because of bad communication in between employees and their superiors and their performance towards their job will not meet the set standards. This study found that the bad working and living conditions have an adverse effect on the teacher's performance.

Hal ini senada dengan yang dinyatakan Bernardin dan John (2007) bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal seperti halnya kinerja adalah seb

agai catatan hasil keluaran pada fungsi kerja tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

Hasil penelitian tentang hal ini juga membuktikan hipotesis tersebut, diantaranya penelitian dari Febriantina, Lutfiani dan Zei (2018) yang menemukan variabel budaya organisasi berpengaruh sebesar 54,97% terhadap kinerja guru. Juga penelitian Suharyanto (2018) tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Beberapa SMA Negeri di Kabupaten Gresik, hasil penelitian diketahui secara signifikan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dimensi perilaku anggota organisasi berpengaruh sebesar 85,6% terhadap kinerja guru, sedang loyalitas anggota berpengaruh sebesar 28,7% terhadap kinerja guru.

c. Pengaruh Perilaku kerja terhadap Kinerja guru

Menurut Sinamo (2011), ada delapan paradigma di tingkat perilaku kerja yang sanggup menjadi basis keberhasilan baik ditingkat pribadi, organisasional maupun sosial, yaitu: (1) Bekerja tulus, yang merupakan pilar utama terlaksananya pekerjaan secara maksimal, mencapai hasil yang terbaik. (2) Bekerja tuntas, yakni usaha secara terpadu dari awal sampai akhir untuk dapat menghasilkan usaha sampai selesai dengan maksimal. (3) Bekerja benar, (4) Bekerja keras, yakni secara sungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai, (5) Bekerja serius, yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh dan menekuni pekerjaan yang sedang dijalannya. (6) Bekerja kreatif, (7) Bekerja unggul, memiliki kelebihan dibanding yang lain, dan tidak pernah merasa puas atas prestasi yang diraihinya dan (8) Bekerja sempurna, adalah bekerja dengan keahlian yang dimiliki sehingga memiliki kecocokan ketika menjalaninya.

Hasil penelitian Afridezi, Azhar dan Suarman (2021) terhadap Guru di Lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru. Hasil penelitian diketahui (1) perilaku guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana. Besarnya pengaruh antara perilaku guru terhadap kinerja guru sebesar 51,5%. Kinerja guru menunjukkan hubungan positif dengan perilaku guru untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya pemberian arahan. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui perilaku guru yang suportif, partisipatif dilakukan dengan disiplin, pembawaan yang ramah.

Abdul kholik amirullah Zein & Siti Hadijah (2018) menunjukan hasil penelitiannya bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi baik secara parsial maupun secara silmutan artinya semakin kuat perilaku kerja inovatif dan semakin tinggi motivasi kerja guru akan semakin tinggi kinerja seorang guru.

Metode Penelitian (Methodology)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 28 (dua puluh delapan) SD Negeri yang terdapat di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. Jenis penelitian berupa survai, dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011).

Untuk awal penelitian dikanali dahulu variabel dan pengukuran atau dimensinya, yakni berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi
Faktor individu (X1)	Faktor individu adalah faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor individu adalah karakteristik konsumen yang muncul dari dalam diri konsumen. (Sumber: Sumarwan, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> • Kesamaan Karakteristik Personal • Tekanan Emosional • Kemampuan • Isolasi social

Budaya Organisasi (X ₂)	Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. (Sumber: Rivai dan Mulyadi, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi dan Keberanian mengambil resiko • Perhatian pada hal-hal rinci • Orientasi Hasil • Orientasi TIM • Keagresifan
Perilaku Kerja (X ₃)	Perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan". Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. (Sumber: Prawirosentono, 1999)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Social relationships</i> • <i>Vocational skill</i> • <i>Work motivation</i> • <i>Initiative-confidence</i>
Kinerja Guru (Y)	Kinerja atau <i>Job Performance</i> adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sumber: Mangkunegara, 2004).	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Kerja • Kualitas Kerja • Ketepatan waktu

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dengan objek penelitian adalah guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, dengan sampel penelitian 227 orang guru secara proporsional melalui sampling stratifikasi pada 28 lokasi sekolah dasar (SD) di lokasi penelitian., dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir. Adapun deskripsi para guru yang dijadikan responden penelitian ini dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakter	Uraian	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	• Laki-laki	49	21,59%
	• Perempuan	178	78,41%
Umur	• 18 - 25 thn	37	16,29%
	• 26 - 35 thn	98	43,17%
	• 36 - 45 thn	66	29,07%
	• > 45 thn	26	11,45%
Pendidikan	• Diploma/DIII	21	9,25%
	• Sarjana (S1)	194	85,46%
	• Pasca Sarjana (S2)	11	4,84%
Jumlah		227	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

c. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian dengan pendekatan analisis jalur, karena terdapat hubungan kausalitas antar variable independent yang selanjutnya disebut variable eksogen yakni factor individu, budaya organisasi sekolah dan perilaku kerja guru. Analisis jalur memiliki kedekatan dengan analisis regresi ganda, yang disebut bentuk khusus. Teknik ini dikenal sebagai model *causing modeling* (Sarwono, 2007). Juga Rutherford (1993) dalam Marwan, dkk, (2019) menyatakan model analisis jalur dipakai untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Karena analisis ini bagian dari analisis regresi, maka semua syarat dari asumsi klasik model harus dipenuhi baik skala ukur data minimal interval, juga syarat normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas (Syahril dan Win K, 2021).

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

1). Uji Reliabilitas Instrumen

Uji realibilitas instrument dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α), yang dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekonsistenan alat ukur yang dipakai. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, walaupun dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama (Sugiono; 2005). Suatu data dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*

> 0,60 (Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan reliable, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Faktor Individu	0,766	6	Realibilitas sedang
Budaya Organisasi	0,779	7	Realibilitas sedang
Perilaku Kerja	0,670	5	Realibilitas sedang
Kinerja Guru	0,797	8	Realibilitas tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

2). Analisis Deskriptif

Berdasarkan respon 227 guru SD do Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya yang diamati, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat, sehingga dapat dijadikan informasi deskripsi tentang tingkat pencapaian setiap faktor atau variabel yang diamati.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Faktor Individu	0,45	1,09	24,20	48,68	25,57	70,09%
Budaya Organisasi	0,29	1,43	28,49	41,30	28,49	70,66%
Budaya Organisasi	0,25	1,72	19,21	45,69	33,13	70,21%
Profesionalisme Guru	0,00	1,32	16,23	45,31	37,14	72,23%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Catatan: STS = sangat tidak setuju, sampai SS=Sangat setuju

Berdasarkan jawaban atau persepsi responden dari setiap variabel, maka dijelaskan berikut ini:

- Umumnya guru setuju (48,68%) bahwa individu guru sudah baik dalam rangka menuju kinerja yang diharapkan. Tingkat pencapaian faktor individu pada guru sebesar 70,09%, hal ini masuk kategori baik.
- Sekitar 41,3% guru setuju bahwa budaya di sekolah sudah baik sesuai harapan guru dalam menukung proses pembelajaran. Tingkat pencapaiannya menurut penilaian dan persepsi guru sudah baik, walaupun belum optimal yakni mencapai 70,66%.
- Perilaku kerja para guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya umumnya sudah baik (45,69%) namun 19,21% menyatakan masih kurang, sehingga tingkat pencapaiannya baru mencapai 70,21%.
- Variabel kinerja guru, berdasarkan hasil analisis penilaian belum optimal, namun sudah masuk kategori baik mencapai 72,23% dari harapan.

3). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 227 guru SDNegeri di Kecamatan bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval menggunakan metode sussive interval sebagai syarat sudah dipenuhi. Sehingga dengan analisis jalur untuk menentukan pengaruh variabel individu, budaya organisasi dan perilaku kerja guru kinerja guru dapat dianalisis untuk membuktikan hipotesis. Berikut dibuktikan model analisis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.167	3	9.056	63.296	.000 ^a
Residual	86.684	223	.389		
Total	113.850	226			

A. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja, Budaya Organisasi, Faktor Individu

B. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 63,296 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 227 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,41. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa faktor individu, budaya organisasi dan perilaku kerja

secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya.

2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.311	.368		3.561	.000
Faktor Individu	.304	.063	.296	4.853	.000
Budaya Organisasi	.201	.057	.206	3.779	.007
Perilaku Kerja	.277	.060	.280	4.591	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Faktor individu tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Faktor individu berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,296$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,853 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,853 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak artinya variabel faktor individu (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,206$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,779 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,779 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak, maka variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

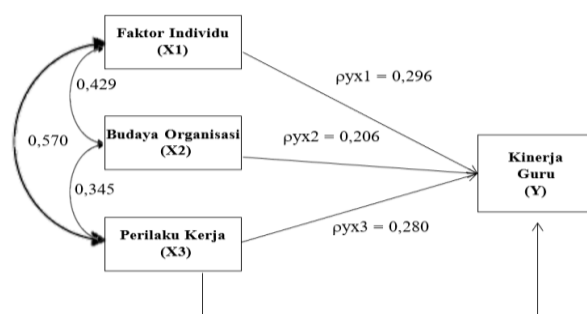
Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Perilaku kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,280$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,591 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,591 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,002 atau 0,2%. Sehingga Ho ditolak, maka variabel perilaku kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

c. Pembahasan

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, dan kelengkapan nilai koefisien korelasi dan koefisien jalur, yakni:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

1. Pengaruh Faktor Individu terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung faktor individu (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,296$), Sehingga besar pengaruhnya: $(0,296)^2 \times 100\% = 8,76\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung faktor individu (X_1) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel budaya organisasi dan perilaku kerja dinyatakan:

- Pengaruh faktor individu (X_1) melalui budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah $= (0,296)(0,429)(0,206) \times 100\% = 9,31\%$
- Pengaruh faktor individu (X_1) melalui perilaku kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah $= (0,296)(0,570)(0,280) \times 100\% = 11,46\%$

Pengaruh Total Faktor Individu (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total faktor individu (X_1) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $8,76\% + 9,31\% + 11,46\%$ sebesar $29,53\%$.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,206$), Sehingga besar pengaruhnya: $(0,206)^2 \times 100\% = 4,24\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel faktor individu dan perilaku kerja dinyatakan:

- Pengaruh budaya organisasi (X_2) melalui faktor individu (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah $= (0,206)(0,345)(0,296) \times 100\% = 8,47\%$
- Pengaruh budaya organisasi (X_2) melalui perilaku kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah $= (0,206)(0,570)(0,280) \times 100\% = 9,76\%$

Pengaruh Total Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $4,24\% + 8,47\% + 9,76\%$ sebesar $22,47\%$.

3. Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung perilaku kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,280$), Sehingga besar pengaruhnya: $(0,280)^2 \times 100\% = 7,84\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung perilaku kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel faktor individu dan perilaku kerja dinyatakan:

- Pengaruh perilaku kerja (X_3) melalui faktor individu (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah $= (0,280)(0,345)(0,296) \times 100\% = 8,41\%$
- Pengaruh perilaku kerja (X_3) melalui budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah $= (0,280)(0,429)(0,206) \times 100\% = 9,15\%$

Pengaruh Total Perilaku Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total perilaku kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $7,84\% + 8,41\% + 9,15\%$ sebesar $25,4\%$.

4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,296 X_1 + 0,206 X_2 + 0,280 X_3$$

Dimana: Y = Kinerja guru, X₁ = Faktor individu, X₂ = Budaya organisasi, X₃= Perilaku kerja

- Variabel faktor individu (X₁) bernilai positif (0,296) artinya apabila guru dapat memiliki keperibadian yang baik maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,296 satuan. Jika tingkat faktor individu meningkat 10% berdampak pada kinerja guru sebesar 2,96%.
- Variabel budaya organisasi (X₂) bernilai positif (0,206) artinya apabila budaya organisasi di sekolah di kelola dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja guru rata-rata 0,206 satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10% budaya organisasi guru maka akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar 2,06%.
- Variabel perilaku kerja (X₃) sebesar 0,280 artinya apabila dalam bekerja perilaku seorang guru baik maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,280 satuan, atau 2,80%.

Juga dalam analisis ini diperoleh koefisien korelasi (R) dan determinasi (R²). Yakni untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Dimana hasilnya adalah:

Tabel 7. Koeisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	0.788	0.439	0.428	2.623

a. Predictors: (Constant), Perilaku kerja, buday organisasi, Faktor individu

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans antara faktor individu, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,788 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,788.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,439 menjelaskan bahwa kontribusi faktor individu, budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya sebesar 43,9%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 56,1%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru seperti motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi guru dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung faktor individu terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 29,53%.
- Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 22,47%.
- Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung perilaku kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya yakni sebesar 25,4%.
- Secara simultan variabel faktor individu, budaya organisasi dan perilaku kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, sebesar 43,9%.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- Abdul Kholik Amirulloh Zein dan Hady Siti Hadijah, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 3 No. 2, Juli 2018, h. 199-205.
- Afridezi, Azhar dan Suarman. 2021. Pengaruh Perilaku Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Cendana Pekanbaru, *Jurnal Jumped*, Vol 9 No 2.

3. Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
4. Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel. 2008. *Human Resource Management*. Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. Singapura
5. Bond dan Fred Meyer Wathon, 2005
6. Cecep Kustandi, Bambang Sutjipto. 2011. *Media Pembelajaran Manual dan Digital*. Bogor: Ghalia Indonesia
7. Devi Arieni, dkk. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Sertifikasi Mutu Barang – Lembaga Tembakau Jember. *Jurnal Ilmiah INOVASI*, Vol.15 No.3 Hal. 84-89, September-Desember 2015, ISSN 1411-5549
8. Fatonah dan Irfan. 2021. Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Guru, *Jimmba*, Vol 3 No 6
9. Gibson, James L. et al. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
10. Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
11. Inayatullah, A. dan P. Jehangir. 2012. Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(2): 78-99
12. Mangkunegara. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosda karya: Bandung.
13. Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
14. Mangkunegara A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
15. Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
16. Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
17. Robbins, P. Stephen, 2002, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
18. Robbins, Stephen dan Coulter, Mary, 2002, *Manajemen*, Jakarta: Gramedia
19. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior-15th ed*, (United States of America: Pearson Education, Inc.
20. S Febriantina, FN Lutfiani, N Zein. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru, *Tadbir Muwahhid* 2 (2), 120-131
21. Suharyanto. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, *Majalah Ekonomi*, Vol 16 No 1.
22. Sinamo, Jansen. 2011. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
23. Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
24. Ujang, Sumarwan. 2011. *Perilaku Konsumen: Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran*. Bogor. Ghalia Indonesia
25. Prawirosentono. 1999. *Manajemen S.D.M. Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
26. Sarwono, J., 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Andi; Yogyakarta
27. Syahril dan Win Konadi. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal indOmera* Vol 2 No 4 (September 2021)