

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJEMEN**

Volume 7, Nomor 2, Agustus 2015

- Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Intervening Antara Kompetensi Pegawai Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Mitra Di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Batam
Gunadi
Chablullah Wibisono
- Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada SD Negeri Kecamatan Nongsa Batam
Emariyana
Jemmy Rumengan
- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konsultan Konstruksi di Batam
Fauzan
- Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkulu Kota Batam
Wiwit Widji Rahayu
Sri Langgeng Ratnasari
- Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan PT. Aviari Pratama Di Batam
Djoko Mardijarso
Indrayani
- Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Melalui Efisiensi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kontraktor Usaha Jasa Listrik di Batam
Gurawan Toto H
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kepulauan Riau
Widya Silalahi
Sri Yanti
- Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Assembly 2 PT. Noble Batam
Aswar
- Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Batam
Suwadi Narra
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bintan
Sri Kurnia
- Pengaruh Kualitas Produk Dan Personal Selling Terhadap Keputusan Pembelian Truk Mitsubishi Di PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Batam
Febrian Rizki Prima
Ngalman
- Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Maitreyawira Batam
Desy Ratna Furi
Diana Titik Windayati
- Pengaruh Birokrasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Bengkulu Kota Batam
Bagus Indra Kurniawan
Syahri Etendi
- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Komitmen Organisasi Dan reward Terhadap Turn Over Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Wilayah Batam
Ahmad Zulva Adi
- Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Anugerah Tour And Travel
Amelia
Andi Mulyadi
- Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Taxi Berargometer PT. Doresindo Prakasa
Dian Lutfi Handayani
Silvia Ravana Auzar
- Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Yos Sudarso Yayasan Tunas Karya Perwakilan Batam
Didiek Dwi Amadi
- Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haskon Citra Perdana
Meriana Sagala
Harris Oemar

DAFTAR ISI

- Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Intervening Antara Kompetensi Pegawai Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Mitra Di Pelayanan Terpadu Satu Pintu Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Batam
Gunadi
Chablullah Wibisono 1- 20
- Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada SD Negeri Kecamatan Nongsa Batam
Emariyana
Jemmy Rumengan 21- 30
- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Konsultansi Konstruksi Di Batam
Fauzan 31- 43
- Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam
Wiwit Widji Rahayu
Sri Langgeng Ratnasari 44 - 50
- Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan PT. Aviari Pratama Di Batam
Djoko Mardijarso
Indrayani 51 - 61
- Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Melalui Efisiensi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kontraktor Usaha Jasa Listrik Di Batam
Gunawan Toto H 62 - 68
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kepulauan Riau
Widya Silalahi
Sri Yanti 69 - 78
- Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Assembly 2 PT. Noble Batam
Aswar 79 - 95
- Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Batam
Suwadi Nanra 96 - 110
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bintan
Sri Kurnia 111- 121
- Pengaruh Kualitas Produk Dan Personal Selling Terhadap Keputusan Pembelian Truk Mitsubishi Di PT. Pekan Perkasa Berlian Motor Batam
Febrian Rizki Prima
Ngaliman 122 -142
- Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Maitreyawira Batam
Desy Ratna Puri
Diana Titik Windayati 143 - 154
- Pengaruh Birokrasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Bengkong Kota Batam
Bagus Indra Kurniawan
Syahril Efendi 155 - 174
- Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Komitmen Organisasi Dan Reward Terhadap Turn Over Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Wilayah Batam
Ahmad Zulva Adi 175 - 182

- Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Anugerah Tour And Travel
Amelia
Andi Mulyadi **183 - 193**
- Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Taxi Berargometer PT. Doresindo Prakasa
Dian Lutfi Handayani
Silvia Revana Auzar **194 - 204**
- Etos Kerja Sebagai Intervening Antara Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Yos Sudarso Yayasan Tunas Karya Perwakilan Batam
Didiek Dwi Atmadi **205 - 219**
- Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Haskon Citra Perdana
Meriana Sagala
Harris Oemar **220 - 226**

JURNAL ILMIAH
“ZONA MANAJEMEN”
Program Studi Magister Sains Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jurnal Ilmiah :

“ZONA MANAJEMEN”

Diterbitkan oleh Program Studi Magister
Sains Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batam sejak Oktober 2009,
ISSN 2087-6998

Alamat Redaksi :

Fakultas Ekonomi
Universitas Batam

Jalan Kampus Abulyatama No. 5
Batam Centre- Batam
Telepon & Fax (0778)7485055,07785054
Home page: [http//www.univ-batam.ac.id](http://www.univ-batam.ac.id)
Email: admin@univ-batam.ac.id

Pelindung :

Rektor Universitas Batam

Penanggungjawab :

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

Pemimpin Redaksi :

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

Redaksi Ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)

Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)

Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)

Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Dr. Dede Ruslan,MS (UNIMED)

Dr. Ir. Anik Hermingsih, M.Si (UMB)

Redaksi Pelaksana

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.

Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.

Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

Sekretariat:

Sri Yanti, S.E., M.Si.

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

MOTIVASI SEBAGAI *INTERVENING*, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI BENGKONG KOTA BATAM

Wiwit Widji Rahayu
Sri langgeng Ratnasari
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam,
Email: wiwit_uniba@gmail.com

Abstract

This study analyzed about teachers performance including teachers skill, organization culture, and motivation in observation in several government elementary schools in Batam Kota.

This study try to answer researchment problem were classified as follows : are competency has influence on the motivation, are organization culture has influence on the motivation, are motivation has influence on the teachers performance, are competency has influence on teachers performance through motivation also analyze the influence of organization culture on the teachers performance.

This study uses prime data in questionnaire that has spread among 8 (eight) government elementary school in Bengkong. The school are : SDN 001, 002,003,004,005,006, 007, and 008. The subyek are graduated teacher that has diploma degree and master degree.

This study uses path analysis. And the result shows there is no indirectly significant influence effect organization culture on the teachers performance through motivation.

Key Words: *Competency, Organization Culture, Motivation, Performance*

Pendahuluan

Berdasarkan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesional guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional, agar peningkatan mutu pendidikan berhasil.

Kualitas kinerja mengajar guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Nilai Ujian Akhir Nasional (UAN) Sekolah Dasar Negeri di Bengkong, Kota Batam, nilai rata-rata UAN dari tahun 2011 s.d 2013 sebesar 6.95. Berdasarkan hal tersebut kualitas lulusan di Kota Batam masih belum optimal. Hal ini tentu tidak dapat dibiarkan dan perlu dicarikan solusinya. Kondisi ini akan mengakibatkan lulusan yang kurang mampu tidak dapat melanjutkan pada sekolah favorit negeri. Belum optimalnya nilai rata-rata ujian nasional SDN di Batam sebagai perilaku sosial kinerja individu tentu banyak dipengaruhi banyak faktor. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja mengajar guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru .
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mengajar guru melalui.kompetensi.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja mengajar guru melalui motivasi.

Kompetensi

Konsep kompetensi menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika Mitrani, Palziel dan Fitt dalam Sutrisno (2013: 202), Kompetensi hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Pengertian kompetensi menurut Peraturan Pemerintah Nomor. 101 tahun 2000, merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya.

Peningkatan kemampuan merupakan strategis yang diarahkan untuk meningkatkan efesiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Adapun dimensi-dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi pengaruh lingkungan organisasi, menuntut kesiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya di dalam organisasi.

Wibowo (2013: 324) mengemukakan kompetensi adalah “suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.” Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri atas nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati dan memberi makna serta pedoman bagi anggota organisasi untuk bersikap (Mathis dan Jackson dalam Yasin 2013: 79). Sementara menurut Wellman dalam Yasin 2013: 80) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan esensi dari tradisi sosial organisasi dan norma-norma tingkah laku. Pengertian budaya organisasi tersebut juga disepakati oleh Kasali (2013: 80), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah satu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh para anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru seutuhnya.

Beberapa penulis berusaha untuk melihat pengertian budaya organisasi dari beberapa sudut pandang. Misalnya Mullins dalam Yasin (2013: 80), membagi pengertian budaya organisasi dalam dua perspektif, yaitu perspektif populer atau sederhana dan perspektif detail. Dalam perspektif populer atau sederhana, budaya organisasi diartikan sebagai “*how things are done around here*”, sedangkan dalam perspektif detail budaya organisasi didefinisikan sebagai:

“the collection of traditions, values, policies, beliefs and attitudes that constitute a pervasive context for everything we do and think in an organization.”

Wibowo (2013: 343) mengemukakan budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi,
- b. Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi,
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain,
- d. Filosofi organisasi visi misi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi,
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan,
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan,

g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Sejalan dengan pendapat di atas, Robbins dalam Ratnasari (2012: 5) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya.

Motivasi

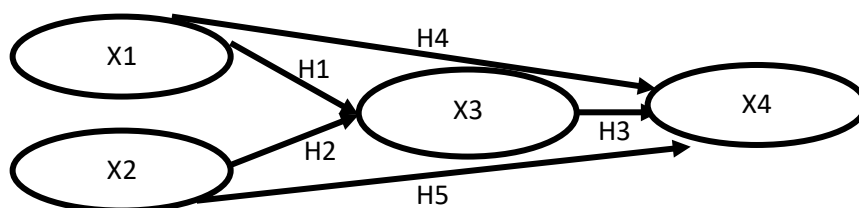
Wibowo (2013: 377) mengemukakan” motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan.”Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain: pendekatan tradisional, pendekatan hubungan manusia, pendekatan sumber daya, dan pendekatan kontenporer.

Mathis dan Jackson dalam Bangun (2012: 312) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Metode Penelitian

Penelitian dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja mengajar guru. Mengacu kepada tujuan penelitian, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian yang sifatnya deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik variabel yang diteliti secara empirik. Adapun penelitian yang sifatnya verifikatif, bertujuan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang diajukan melalui pengujian data lapangan. Sesuai dengan sifatnya, metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatori yaitu metode yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan secara tidak langsung, yaitu melalui penyebaran instrumen penelitian berupa angket. Responden dalam penelitian ini adalah para guru di delapan SDN di Kecamatan Batam Kota berdasarkan kualifikasi. Informasi dan data penelitian yang berhasil dikumpulkan adalah data skala ordinal, yang kemudian untuk persyaratan pengolahan data yang menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang diubah menjadi data skala interval dengan bantuan teknik statistik *Menthod of Succestive Intervals*.

Pengaruh antara variabel penelitian disajikan dalam bentuk diagram



Gambar 1
Pengaruh variabel X1,X2, dan X3 terhadap X4

Keterangan :

X1, X2, X3 = (*Independent variable*)

X4 = (*dependent variable*)

X1 = Kompetensi Guru

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Motivasi

X4 = Kinerja

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di delapanSDN KecamatanBatam Kota, yang berjumlah 137 orang guru. Sampel yang diambil dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi yaitu 137responden.

Defenisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas batasan variabel yang diteliti, maka perlu diberikan defenisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki indikator antara lain:
 - Karakteristik peserta didik
 - Penguasaan dan bertanggung jawab terhadap disiplin ilmu yang dimiliki
 - Pengetahuan tentang materi pelajaran
 - Perkembangan peserta didik
 - Berinteraksi dengan teman sejawat
 - Berkomunikasi dengan masyarakat
 - Menjaga emosi
 - Menyelenggarakan administrasi sekolah
 - Mengembangkan sistem pembelajaran
2. Budaya Organisasi memiliki indikator antara lain:
 - Struktur organisasi sekolah
 - Kesesuaian tugas
3. Motivasi memiliki indikator antara lain:
 - Kreatifitas dalam mengajar
 - Mempengaruhi dan mengendalikan orang lain
 - Respon terhadap masalah organisasi
 - Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain
4. Kinerja Guru memiliki indikator antara lain:
 - Merumuskan tujuan pembelajaran dengan baik
 - Memulai pelajaran dengan baik
 - Evaluasi dengan baik

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisioner secara langsung obyek datanya terhadap responden yang terlibat dalam penelitian ini. Metode kuesioner digunakan untuk mendapatkan data-data variabel sesuai dengan kebutuhan dan dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui berbagai uji, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji linieritas, dengan menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Semua data diolah dengan menggunakan program SPSS 16.

Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Data

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum, faktual, dan akurat mengenai hasil penelitian yang dilakukan. Hasil sebaran angket yang dilakukan terhadap 137 responden di SD Negeri Kecamatan Batam Kota untuk masing-masing variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Penafsiran Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja sebagaimana tabel di bawah ini:

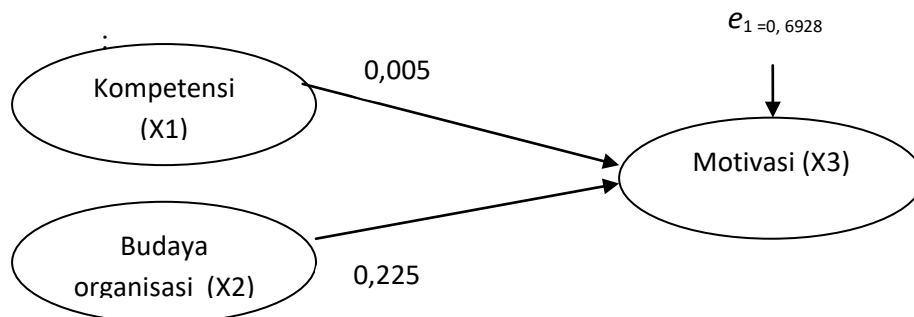
Tabel 1. Estimasi Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15,580	4,164		3,737	000
x1Total	462	0,88	,472	5,267	000
x2Total	0,9	0,97	0,83	-929	355
x3Total	0,16	0,16	0,14	154	878

a. Dependent Variable : YTotal

Dari Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai signifikan dari kedua variabel yaitu Kompetensi = 0,969 lebih besar dari 0,05 dan Budaya Organisasi = 0,059 lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberi makna bahwa dalam model persamaan I, variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi tidak signifikan.

Besarnya nilai $R^2 = 0,520$ menunjukkan bahwa kontribusi Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 52 % sedangkan sisanya 48 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara untuk nilai $e_1 = \sqrt{(1 - 0,520)} = 0,6928$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut



Gambar 2 Hasil Penafsiran Model Struktural I

1. Koefisien Regrresi Model Persamaan II

Penafsiran Kompetensi, Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja adalah berikut ini:

Tabel 2. Estimasi Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

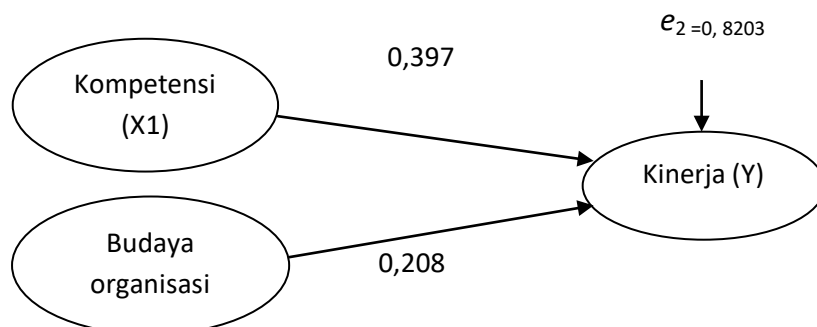
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,580	4,164		3,737	000
x1Total	462	0,88	,472	5,267	000
x2Total	0,9	0,97	0,83	-929	355
x3Total	0,16	0,16	0,14	154	878

a. Dependent Variable : Ytotal

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2014 (diolah)

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu Kompetensi = 0,000 lebih kecil dari 0,05 Budaya Organisasi = 0,043 lebih kecil dari 0,05 dan Kinerja = 0,281 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan budaya organisasi adalah signifikan sedangkan variabel motivasi tidak signifikan.

Besarnya nilai $R^2 = 0,327$, menunjukkan bahwa kontribusi Kompetensi, Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 32,7 % sedangkan sisanya 67,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Untuk nilai $e_2 = \sqrt{(1 - 0,327)} = 0,8203$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut :



Kesimpulan

Dari pembahasan yang dilakukan, maka dapat dituangkan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Secara langsung tidak ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap motivasi kerja. Nilai signifikan variabel kompetensi = 0,969 lebih besar dari 0,05. Nilai koefisien sebesar 0,005 menunjukkan bahwa apabila Kompetensi ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 0,5%.
2. Secara langsung tidak ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Nilai signifikan variabel budaya organisasi = 0,059 lebih besar dari 0,05. Nilai koefisiennya sebesar 0,225 menunjukkan bahwa apabila Kompetensi ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 22,5%.
3. Secara langsung tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Nilai signifikan variabel motivasi = 0,059 lebih besar dari 0,05. Nilai koefisiennya sebesar 0,225 menunjukkan bahwa apabila Kompetensi ditingkatkan sebesar 100%, maka akan diikuti pada peningkatan motivasi kerja sebesar 22,5%.
4. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,397 menunjukkan bahwa apabila Kompetensi ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan Kinerja Mengajar sebesar 39,7%.
5. Secara langsung ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Nilai koefisien sebesar 0,208 menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi ditingkatkan sebesar 100% maka akan diikuti pada peningkatan Kinerja Mengajar sebesar 20,8%.
6. Secara tidak langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja melalui motivasi kerja, yaitu sebesar 0,4%
7. Secara tidak langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Mengajar melalui motivasi kerja, yaitu sebesar 2%

Saran

Mengacu kepada kesimpulan penelitian ini, dalam upaya meningkatkan kinerja, berikut ini diajukan beberapa saran antara lain :

1. Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang kinerja dengan variabel, pendekatan, dan metode yang sama tetapi dilakukan terhadap populasi yang berbeda serta ukuran sampel yang relatif lebih besar.
2. Perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor dominan apa yang mempengaruhi kompetensi, budaya organisasi terhadap guru-guru di SD-SD Negeri Batam Kota agar temuan dari hasil penelitian ini lebih bermakna.
3. Pada hasil penelitian ini diperoleh pembuktian bahwa kompetensi kerja guru yang memadai akan memberikan rasa dan tingkat motivasi kerja guru dan pada akhirnya akan memberikan kinerja guru yang lebih baik.
4. Faktor kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru secara signifikan sehingga variabel ini perlu mendapat perhatian dari dinas pendidikan agar lebih mengedepankan pencapaian kinerja guru dan *output* yakni peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak, dkk. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arifin, Rois. dkk. 2005. *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayu Media
- Arikunto, S. 2010. *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- _____, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Asep dan Suyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Erlangga.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jakarta: Indeks.
- Endi, H., & Saptopo, B.I, 2005. *Menulis Skripsi*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Grafika, Sinar. 2008. *Undang-Undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Sinar Grafika

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Iswanto, y, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Kartawinata, 2013. Tesis: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah di Gugus IV Kecamatan Sei Beduk*. Batam: Publikasi Uniba Batam.
- Listianto dan Setiaji. 2005. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)* Disertasi
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2008, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan
- Mulyasa, E. 2005:80. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: RemajaRosdakarya
- Mulyoto. 2013. *Strategi Pembelajaran di Era Kurikulum 2013*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Nazir, Mohammad, 2005. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat, Jakarta: Galia Indonesia.
- Paterson, Kathy. 2007. *55 Teaching Dilemmas*, Jakarta: Grasindo
- Ratnasari, Sri Langgeng, 2012. *Budaya Organisasi*, Surabaya: UPN Press.
- _____, 2013. *Manajemen Kinerja*, Surabaya: Semesta Anugrah.
- Rasto. 2006. Tesis: *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Mengajar guru (Penelitian pada SMK Negeri Rumpun Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung*. Bandung: PPS UPI Bandung.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- _____, Dkk. *Statistik Penelitian*, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Sembiring, Gorky. 2008. *Menjadi Guru Sejati*, Jakarta: Galang Press
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sukadi, 2006. *Guru Powerful Guru Masa Depan*, Bandung: Kolbu
- Surya, Muhamad. 2005. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*, Jakarta: Balai Pustaka
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Suyanto. 2011. *Pendidikan Karakter Untuk Bangsa*, Jakarta: Dirjen Dikdas
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widya, 2011. Tesis: *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Kota Batam*. Batam: Publikasi Uniba Batam
- Yasin, Mahmuddin. 2013. *Membangun Organisasi Berbudaya*, Jakarta: Expose
- Ukas, Maman. 2004. *Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*, Bandung: Agnini