

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA GURU PADA  
SMP NEGERI KECAMATAN LEMPUING JAYA  
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**



**Bella Anjani  
NIM 92221006**

**TESIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA GURU PADA  
SMP NEGERI KECAMATAN LEMPUING JAYA  
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**Bella Anjani**  
**NIM 92221006**



**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dipertahankan  
pada tanggal 08 Mei 2023 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA GURU PADA  
SMP NEGERI KECAMATAN LEMPUING JAYA  
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**TESIS**

**NAMA            Bella Anjani**

**NIM             : 92221006**

**Disetujui Untuk Disampaikan Kepada Panitia Penguji**

**Pada Tanggal :     Mei 2023**

**Ketua Pembimbing**

**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.**

**NIDN/NBM : 0206016702/790999**

**Anggota Pembimbing**

**Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.**

**NIDN : 0015056510**



**Dr. Choirivah, S.E., M.Si.**

**NIDN : 0211116203**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA GURU PADA  
SMP NEGERI KECAMATAN LEMPUING JAYA  
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

**TESIS**

**NAMA : Bella Anjani**

**NIM : 92221006**

**Telah Dipertahankan Dihadapan Dewan Penguji Tesis Pada Tanggal 08 Mei 2023**

**Ketua,**

**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.**  
NIDN/NMB: 0206016702/790999

**Sekretaris,**

**Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0015056510

**Anggota I,**

**Dr. Trisnianty A.M., S.E., M.M.**  
NIDN: 00190226101

**Anggota II,**

**Dr. Diah Isnaini Asiaty, S.E., M.M.**  
NIDN/NBM: 0207046301/652717

**Anggota III,**

**Dr. Choirivah, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0211116203

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Bella Anjani  
NIM : 92221006  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini Menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 27 April 2023  
Yang membuat pernyataan

  
Bella Anjani  
92221006

***The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Job Satisfaction,  
on Teachers in State Junior High Schools Lempuing Jaya Subdistrict,  
Ogan Komering Ilir regency***

**Bella**

*Bella. 2023 The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Job Satisfaction, on Teachers in State Junior High Schools Lempuing Jaya Subdistrict, Ogan Komering Ilir regency. Thesis. Management Study Graduate program Muhammadiyah University Palembang. Advisor Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. and Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.*

***Abstract***

*This study aims to determine The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Job Satisfaction, on Teachers in State Junior High Schools Lempuing Jaya Subdistrict, Ogan Komering Ilir regency. The formulation of the problem in this study is how The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Job Satisfaction, on Teachers in State Junior High Schools Lempuing Jaya Subdistrict, Ogan Komering Ilir regency. The data used in this research is primary data from the answers of 86 respondents. Analysis of the model using multiple linear regression and through the validity and reliability of the instrument. The data characteristic test is the normality test. The test model consists of a multicollinearity test and a heteroscedasticity test. The results of multiple linear regression testing show that there is a significant effect of work motivation, organizational culture and job satisfaction on teacher performance. Partially, it shows that work motivation has a significant effect on teacher performance. while organizational culture and job satisfaction have no effect on teacher performance at Junior High Schools Lempuing Jaya Subdistrict, Ogan Komering Ilir regency. This study shows compatibility with the theory of work motivation on performance, but not for Organizational Culture and job satisfaction on performance. Increasing work motivation can affect teacher performance, while increasing organizational culture and job satisfaction do not affect teacher performance at Junior High Schools Lempuing Jaya Subdistrict, Ogan Komering Ilir regenc.*

***Key words:*** *Work Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance.*

**Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja,  
Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan  
Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir**

**Bella**

Bella. 2023 Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tesis, Program Studi Manajemen, Program Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. dan Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.

**Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban 86 responden. Model analisis yang digunakan regresi linier berganda dan melalui uji instrumen validitas dan reliabilitas. Uji karakteristik data yaitu uji normalitas. Uji model terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru. Secara parsial menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. sedangkan Budaya Organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan teori tentang Motivasi kerja terhadap kinerja, tetapi tidak untuk Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Peningkatan Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, Sedangkan peningkatan Budaya Organisasi dan kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

## HALAMAN MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

*Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,  
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan*

*(Q.S, 5-6:94)*

*Kupersembahkan Untuk:*

- ❖ *Kedua Orang Tuaku  
Ayahanda Sahar dan ibunda  
Eriani.*
- ❖ *Yang Tersayang Suamiku  
Muhamad Umar dan Adikku  
Andinda Ahmad Mualif.*
- ❖ *Sahabat-Sahabatku Angkatan  
XXXI UMP Prodi Manajemen  
Terhusus Ulfi Fathiyatus  
Syarifah dan RZ Nur  
Oktariani.*
- ❖ *Dosen Pembimbingku ibu Dr.  
Sri Rahayu, S.E., M.M. dan  
Bapak H. Tobarí, S.E., M.Si.*
- ❖ *Keluarga Besar IAI.N Ash-  
Shiddiqiyah Lempuing Jaya,  
OKI.*



## HALAMAN PRAKATA

*Assalammu'alaikum Wr. Wb*

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas seluruh nikmatNya dalam kesehatan jasmani maupun rohani, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Studi Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian tesis ini. Diucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.M selaku direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Dan Sekaligus ketua pembimbing tesis yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan saran serta masukan kepada penulis.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku ketua program studi Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. Tobari S.E.,M.Si. selaku anggota pembimbing tesis yang telah banyak memberikan saran serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh dosen dan staf Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Terkhusus untuk ibunda tercinta Eriani dan ayahanda Sahar yang telah sangat banyak memberikan dukungan moril maupun materil serta melimpahkan rasa

cinta kasih sayang dan doa yang terbaik dalam setiap sujudnya kepada penulis.

7. Yang Tersayang Teruntuk Suamiku Muhamad umar dan Adinda Ahmad Muallif yang sudah banyak meluangkan waktunya dan menjadi penyemangat dalam penulisan tesis ini.
8. Sahabat-sahabatku angkatan XXXI terkhusus Ulfi Fathiyatus Syarifah dan RZ Nur Oktarianti serta teman-teman satu almamater yang telah banyak memberikan masukan,saran dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.

Diharapkan tesis ini dapat memberikan manfaat besar bagi pembaca. Semoga kebaikan kita semua diterima Allah SWT, akhirul kalam penulis ucapkan.

*Billahitaufiq wal hidayah*

*Wassalamua'laikum Wr. Wb.*

Palembang, 27April 2023

Penulis,

Bella Anjani

92221006

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TESIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN BEBAS PLAGIAT (Bermatrai 10000).....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT (Bahasa Inggris).....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT (Bahasa Indonesia) .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat penelitian.....	10
<b>BAB II PEMBAHASAN .....</b>	<b>11</b>
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Kerangka Pemikiran.....	27
C. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Desain Penelitian.....	35
B. Metode Penelitian.....	36
C. Devinisi Operasional Variabel .....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Metode Instrumen Pengumpulan dan Data Yang digunakan.....	41
F. Metode Pengujian Data .....	43

G. Rancangan Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
<b>A. HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>52</b>
1. Gambaran Umum .....	52
2. Hasil Uji Instrumen .....	53
3. Deskriptif Statistik Data .....	59
4. Hasil Uji Analisis Data.....	69
5. Hasil Uji Analisis Model.....	73
6. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	77
7. Hasil Uji Hipotesis .....	78
<b>B. PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>
1. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Secara simultan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan komering Ilir .....	81
2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara parsial terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan komering Ilir .....	82
3. Pengaruh Budaya organisasi Secara parsial terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan komering Ilir .....	84
4. Pengaruh Kepuasan kerja Secara parsial terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan komering Ilir .....	85
<b>C. IMPLIKASI.....</b>	<b>88</b>
1. Implikasi Manajerial.....	88
2. Implikasi Teoritis.....	89
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>91</b>
<b>A. SIMPULAN .....</b>	<b>91</b>
<b>B. SARAN.....</b>	<b>92</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1.</b> Devinisi Operasional Variabel .....	37
<b>Tabel 3.2.</b> Jumlah Guru SMP N Kec. Lempuing Jaya Kab. OKI.....	38
<b>Tabel 3.3</b> Proporsi Responden yang dijadikan Sampel .....	40
<b>Tabel 4.1.</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y) .....	54
<b>Tabel 4.2</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	55
<b>Tabel 4.3.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....	55
<b>Tabel 4.4.</b> Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....	56
<b>Tabel 4.5.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ).....	57
<b>Tabel 4.6.</b> Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) .....	57
<b>Tabel 4.7.</b> Hasil Uji Reabilitas .....	59
<b>Tabel 4.8.</b> Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin dan Usia.....	59
<b>Tabel 4.9.</b> Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan & Masa kerja ....	60
<b>Tabel 4.10.</b> Hasil Penilaian Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	62
<b>Tabel 4.11.</b> Hasil Penilaian Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ).....	64
<b>Tabel 4.12.</b> Hasil Penilaian Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) .....	66
<b>Tabel 4.13.</b> Hasil Penilaian Variabel Kinerja Guru (Y) .....	68
<b>Tabel 4.14.</b> Hasil Uji Normalitas Data .....	69
<b>Tabel 4.15.</b> Hasil Uji Linieritas $X_1$ dengan Y.....	71
<b>Tabel 4.16.</b> Hasil Uji Linieritas $X_2$ dengan Y .....	72
<b>Tabel 4.17.</b> Hasil Uji Linieritas $X_3$ dengan Y .....	72
<b>Tabel 4.18.</b> Hasil Uji Heterokedastisitas .....	74
<b>Tabel 4.19.</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	76
<b>Tabel 4.20.</b> Hasil Uji Analisi Regresi Berganda .....	77
<b>Tabel 4.21.</b> Hasil Uji Simultan (Uji f).....	79
<b>Tabel 4.22.</b> Hasil Uji Parsial (Uji t).....	80

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1.</b> Kerangka Pikiran .....	33
<b>Gambar 4.1.</b> Grafik Normal P-P Plot Kinerja Guru (Y).....	70
<b>Gambar 4.2.</b> Grafik Scatterplot Kinerja Guru (Y).....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi, selain sistem informasi, sarana prasarana dan uang yang cukup. SDM yang unggul, produktif dan mampu bersaing merupakan kunci utama untuk mewujudkan bangsa, negara dan organisasi menjadi maju. Dalam kehidupan manusia tidak bisa lepas dengan pendidikan, dan berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka kemajuan pendidikan. Manusia telah berusaha mendidik anak-anaknya, kendatipun dengan cara yang sangat sederhana. Demikian pula semenjak manusia saling bergaul, telah ada usaha dari orang yang lebih mampu dalam hal tertentu untuk mempengaruhi orang lain untuk kepentingan kemajuan pendidikan. Dari sini jelaslah kiranya bahwa masalah pendidikan adalah tanggung jawab setiap orang dari dulu hingga sekarang dan yang akan datang.

Berdasarkan Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 5 ayat 1 menegaskan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Dalam hal ini esensi pendidikan merupakan ujung tombak dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, produktif dan dapat bersaing dalam segala aspek kehidupan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja mempunyai makna yang luas bukan hanya hasil kerja tetapi

termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo,2014:7). Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:67), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini keberadaan guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangat penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan mampu bersaing. Agar tercapai hal tersebut, setiap sekolah perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerja para gurunya.

Selanjutnya menurut Susanto (2016:188) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dalam mendukung peningkatan kinerja guru maka guru harus mampu meningkatkan hasil kerja yang akan dicapai, sebagai individu yang ditugaskan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik dalam peningkatan mutu pendidikan maupun dalam memajukan institusi yang menaunginya.

Artinya setiap guru dalam memberikan kinerja terbaiknya harus mempunyai kemampuan dalam menerjemahkan keadaan tentang pekerjaannya dan bagaimana menyelesaikan pekerjaannya. Sudut pandang setiap individu atas pekerjaannya pasti berbeda-beda, pandangan yang berbeda tersebut diterjemahkan dalam aksi yang berbeda-beda pula. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh pada motivasi kerja.

Menurut Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat



dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Amin Ma'sum (2011:231) Menyatakan bahwa Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan. Salah satu permasalahan penting bagi pemimpin ialah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik guna mencapai kinerja yang optimal.

Sudut pandang setiap individu atas pekerjaannya pasti berbeda-beda, pandangan yang berbeda tersebut diterjemahkan dalam aksi yang berbeda-beda pula. Hal ini tentunya akan menimbulkan suasana kerja yang diinterpretasikan dalam sebuah budaya organisasi. Baik budaya organisasi itu berdampak positif bagi kinerja ataupun sebaliknya justru budaya organisasi tersebut berdampak negatif bagi kinerjanya.

Menurut Wibowo (2018:18) beliau mengemukakan bahwasannya Selain motivasi, diperlukan penerapan budaya organisasi dalam lembaga tersebut. Yakni kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota dalam suatu lembaga atau

organisasi. dan merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mishan (2014:1) beliau menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru, tetapi budaya organisasi merupakan faktor yang paling menonjol mempengaruhi kinerja guru yang seharusnya menjadi fokus perhatian otoritas Pendidikan.

Diharapkan dengan pencapaian kinerja yang terukur secara tepat dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap Guru. Istilah kepuasan merujuk kepada sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Hal tersebut dapat diperkuat dengan pernyataan Robbins dan Judge dalam (Wibowo 2014:131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Noor, 2013:256), Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2013:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dari pengertian tersebut dalam hal ini dapat

dikatakan kepuasan kerja guru diukur berdasarkan pada sikap seorang guru yang kemudian ditunjukkan atas sudut pandang guru yang bersangkutan tentang pencapaian kinerjanya. Sudut pandang tersebut tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja akan memberikan efektifitas kinerja yang tinggi bagi setiap individu dan organisasi, sedangkan ketidakpuasan kerja akan menimbulkan kinerjanya menjadi rendah. Artinya kepuasan kerja guru bukan hanya aspek positif saja atas sudut pandang akan tetapi dari aspek negatifnya juga. Kepuasan kerja guru juga harus menjadi perhatian penting bagi setiap lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif dapat memberikan kontribusi atas kepuasan kerja bagi setiap guru.

Eksistensi lembaga pendidikan pada Sekolah Menengah Pertama dapat dilihat dari kinerja tenaga pendidikannya. hal tersebut dapat diperkuat dengan pernyataan Heidjrachman dalam (Sunyoto, 2013:8) mendefinisikan Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sedangkan kinerja yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.

Dari hasil pengamatan faktanya, pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir terdapat 4 Sekolah menengah Pertama Negeri yaitu SMP N 1 Lempuing Jaya, SMP N 2 Lempuing Jaya, SMP N 3 Lempuing Jaya, dan SMP N 4 Lempuing Jaya dalam kegiatan pengajarannya masih banyak guru yang

belum maksimal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya, berdasarkan observasi yang dilakukan pada bulan juni 2022 pengamatan peneliti di lapangan, kinerja guru pada SMP Negeri kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir masih perlu ditingkatkan lagi. Realita yang terlihat mengenai kinerja guru pada SMP Negeri kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir adalah sebagai berikut Masih banyaknya Guru yang tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan, sehingga masih terdapat guru yang belum mampu memperbaharui kualitasnya dan kuantitasnya dalam persaingan untuk mencapai kinerjanya. Adapun guru yang belum mampu menguasai IT, memunculkan kreatifitasnya dalam beradaptasi dengan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi. Terkadang guru tidak masuk kelas karena ada urusan tertentu, Kurang melakukan pengayaan terhadap materi yang diajarkan. sebagian besar guru yang belum berstatus guru profesional (Sertifikasi guru). Hal ini juga mendasari adanya penurunan pada kinerja guru sehingga harapan guru kedepannya seluruh guru dapat menjadi guru profesional (sertifikasi guru).

Fenomena-fenomena di atas kerap kali dapat ditemukan terkhusus dalam satuan pendidikan. dan tentu saja hal ini menjadi tantangan untuk bisa bagaimana mengatasi atau paling tidak memberikan tawaran solusi atas berbagai peristiwa tersebut. Memang masalah kinerja guru masih menjadi sesuatu yang perlu diperhatikan. Namun pada kenyataannya yang ditemukan di lapangan adalah kurangnya penghargaan ataupun prestasi yang dihasilkan oleh guru dan masih ada guru yang datang terlambat masuk ke Sekolah dan kedalam kelas meskipun bel sekolah telah

berbunyi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi guru masih rendah dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja guru juga belum optimal. Pada kenyataannya bahwa setiap guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas, motivasi kerja ini juga akan berpengaruh terhadap bangkitnya semangat kerja dan dengan demikian kinerja guru juga akan meningkat.

Dalam melaksanakan Budaya organisasi selalu mengikuti Undang-undang tentang kompetensi dan keprofesionalan Dosen dan guru namun sebagai pengikat komitmen guru dalam peningkatan kinerja guru melalui Budaya organisasi, maka mengacu kepada Tata Tertib yang telah disepakati sebelumnya. Selanjutnya dari hasil pengamatan pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan komering Ilir peneliti mendapat gambaran bahwa dalam realitanya masih terlihat bahwa budaya organisasi SMP Negeri kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir masih belum berjalan sebagaimana mestinya, dalam hal ini ditandai dengan masih adanya guru yang terlambat memberikan Rancangan Program Pembelajaran (RPP) , kemudian guru belum melaksanakan seutuhnya Rancangan Program Pembelajaran (RPP) tersebut, masih banyaknya guru yang tidak melaksanakan piket sesuai jadwal yang telah ditentukan, guru masih banyak yang belum mau mengikuti pelatihan dan pembelajaran dibidang teknologi khususnya dalam penggunaan komputer. Dalam penelitian ini guru dan seluruh komponen didalam diharapkan agar mulai membiasakan diri untuk melaksanakan budaya organiasi sesuai ketentuan dan tata

tertib yang berlaku sehingga budaya organisasi juga diharapkan menjadi salah satu faktor agar kinerja guru dapat meningkat.

Kepuasan kerja guru SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir belum didapatkan secara maksimal. Hal ini terlihat dari pemberian tugas yang terkadang belum sesuai dengan keahlian, seperti guru mengajar tidak sesuai dengan bidang atau jurusannya, contohnya pada saat peneliti melakukan wawancara dengan waka kesiswaan peneliti mendapat informasi ada guru dengan lulusan Biologi akan tetapi saat didalam kelas mengajar bahasa inggris. sehingga guru dalam melaksanakan tugas tersebut menjadi berat untuk diselesaikan. Guru yang diberi mata pelajaran yang tidak sesuai dengan keahliannya membuat guru harus bekerja ekstra dalam memahami materi yang akan disampaikan. Tentu saja hal ini memberatkan guru yang bersangkutan dalam menangani tugas sehari-hari. Hal tersebut memberikan ketidakpuasan guru terhadap pembagian tugas yang telah ditetapkan oleh pimpinannya. Ketidakpuasan ini akan mempengaruhi suasana kerja karena pada tahap awal saja sudah terbebani dan tentunya sangat berpengaruh pada kinerja, sehingga berakibat pada ketidaknyamanan tersebut menghasilkan ketidakpuasan kinerja yang dicapai baik secara individual ataupun organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, ada beberapa masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir?
2. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir?
3. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir?
4. Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.

## **D. Manfaat penelitian**

### **1. Teoritis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan peneliti sesudahnya untuk melengkapi penelitian ini. Terutama dalam mengurai betapa berpengaruhnya motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja dalam pelaksanaan kinerja. Secara teoritis hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengembangan teori.

### **2. Praktis**

Bagi civitas akademika, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi penambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber daya manusia dan untuk peneliti semoga dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdifitah Hashi Nur. (November 2015). *Employee Job Satisfaction and Organizational Performance: Empirical Study From Higher Education Centers in Mogadishu Somalia*. International Journal in Commerce, IT & Social Science. Vol. 2 Issue-11.
- Abid, M., Zaman, K., Khan, M. A., & Kashif, M. (2017). *The Impact of Leadership and Work Culture on Employee Job Satisfaction and Performance: Evidence from Pakistan*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 7 No.(12), 80-92.
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Amin, Ma'sum. (juli 2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Jakarta*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.2 No. 1.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. Bandung: Refika Aditama.
- As'ad, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bilen. 2018. *The Relationship between Organizational Cultur and Techer Performance: a Case Study of Turkish Private Schools*. Journal of Progressive Education, Vol 14 No.1.
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal of Managerial Studies and Research 2 (7).
- Fadillah, Bayu. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2018. *Manajemen sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru

- Hamonangan, Haryanto. (Desember 2021). *Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan dampaknya terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis*, *Jurnal Ekonomi KIAT*, Vol 32, No 2.
- Handoko, T. Hanni. 2013, *Manajemen Personalia dan sumberdaya Manusia (edisi 2)*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Handoko, T.H. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Iba, Zainudi. (April 2021). *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang*, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol 9, No. 1.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mishan. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif*, Vol.1 No. 2.
- Mulyadi. 2017. *Akuntansi Biaya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian ilmu manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nur, Saina. 2013. *Konflik, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternane*. *Jurnal EMBA*, Volume 1, Nomor 3, ISSN 2303-1174.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, SP & Mary Coulter 2012, *Management, Eleventh Edition*, Pearson Education Limited, England.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge, 2013. *Organizational Behavior-15th ed.*, United States of America: Pearson Education, Inc.

- Santoso, Singgih. 2015. *Buku latihan SPSS Statistik parametrik*. (edisi I). Jakarta : PT. Alex Media Komputindo.
- Sopiah. 2017. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, Iwan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Bandung: Percetakan Manggu Offset.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suryanto, Adi. (2018). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada perusahaan swasta Nasional di Jakarta selatan*. Jurnal Study Manajemen dan Organisasi. Vol.15 No. (1), 33-43.
- Susanto, Hary. (Juni 2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan, Jurnal Pendidikan Vokasi, Vol 2, No 2*.
- Susanto. 2016. *Produktivitas Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Kencana perdana Media Group.
- Tobari. 2016. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Undang Undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 5 ayat 1 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 Tentang Hak Dan Kewajiban Rakyat mendapatkan Pendidikan.
- Wahyudi. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2018. *Budaya Organisasi* Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo,Suparno.2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Widyanto, dkk (2018). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan pada PT.XYZ*. Jurnal Manajemen Teknologi, Vol. 17 No. (3), 221-228.

Winardi, 2016. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo. Perkasa.

Zakharia, Febry. (Juli 2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial. Vol.3 No.(1).