

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR PADA KKG WILAYAH 2 TANTIM KECAMATAN RANTEBULAHAN TIMUR KABUPATEN MAMASA

Nori Ayub^{*1}, Muhammad Idris², Asri³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}noriayub@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com

³asriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar pada kelompok kerja guru wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa (2) pengaruh Komitmen Kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar pada kelompok kerja guru wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa (3) pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar pada kelompok kerja guru wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa (4) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar pada kelompok kerja guru wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.

Penelitian ini dilakukan pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 48 orang guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar pada kelompok kerja guru wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa (2) secara parsial variabel Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar pada kelompok kerja guru wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa (3) secara simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi dan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru sekolah dasar pada kelompok kerja guru wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa (4) variabel yang dominan berpengaruh adalah Budaya Organisasi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, dan kinerja guru

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) the effect of Organizational Culture partially on improving the performance of primary school teachers in the regional teacher working group 2 Rantim, Rantebulahan Timur District, Mamasa Regency (2) the effect of Partial Work Commitment on improving the performance of primary school teachers in the regional teacher working group. 2 Rantim Rantebulahan Timur Subdistrict, Mamasa Regency (3) the effect of Work Culture and Work Commitment simultaneously on improving the performance of primary school teachers in the regional teacher working group 2 Rantim, Rantebulahan Timur District, Mamasa Regency (4) The most dominant variable has an effect on improving the performance of primary school teachers in the teacher working group region 2 Rantim, East Rantebulahan District, Mamasa Regency.

This study was conducted at the Teacher Work Group Region 2 Rantim, Rantebulahan Timur District, Mamasa Regency. The sample was determined by means of a saturated sampling technique (census) as many as 48 teachers. The data collection methods used were questionnaires and interviews. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) partially the Organizational Culture variable had a positive and significant effect on improving the performance of primary school teachers in the teacher

work group in Region 2 Rantim, Rantebulahan Timur District, Mamasa Regency (2) partially the Work Commitment variable had a positive and significant effect on improving teacher performance. Primary school in the region 2 Rantim teacher working group, Rantebulahan Timur District, Mamasa Regency (3) simultaneously shows that the variables of Organizational Culture and Work Commitment have a positive and significant effect on improving the performance of primary school teachers in the teacher working group for Region 2 Rantim, Rantebulahan Timur District, Mamasa Regency (4) the dominant variable that has an effect on improving the performance of primary school teachers in the teacher working group in Region 2 Rantim, Rantebulahan Timur District, Mamasa Regency is Organizational Culture.

Keywords: *Organizational Culture, Work Commitment, and teacher performance*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia telah menjadi prioritas dalam program nasional. Pengembangan sumber daya ini diarahkan pada proses pengaktualisasian semua potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh manusia sehingga menjadi bermanfaat bagi kehidupan sendiri dan sesama anggota masyarakat.

Pelaksanaan pendidikan mengandung pengertian proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Proses itu dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemantauan, dan penilaian. Perencanaan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapainya, berapa lama, berapa orang yang diperlukan, dan berapa banyak biayanya. Perencanaan ini dibuat sebelum suatu tindakan dilaksanakan. Pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas-tugas kepada orang yang terlibat dalam kerja sama pendidikan tadi. Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan masing-masing anggota organisasi. Pengkoordinasian mengandung makna menjaga agar tugas-tugas yang telah dibagi itu tidak dikerjakan menurut kehendak yang mengerjakannya saja, tetapi menuruti aturan sehingga menyumbang terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati. Tiap-tiap orang harus mengetahui tugas masing-masing sehingga tumpang tindih yang tidak perlu dapat dihindarkan. Di samping itu, dalam menjalankan tugas pendidikan, pengaturan waktu merupakan hal penting. Ada kegiatan yang harus didahulukan, ada yang harus dilakukan kemudian dan ada pula yang harus dikerjakan secara berbarengan.

Di samping pengarahan, suatu kerja sama juga memerlukan proses pemantauan (monitoring), yaitu suatu kegiatan untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui sudah sampai seberapa jauh kegiatan pendidikan telah mencapai tujuannya, dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Pemantauan dilakukan untuk mendapatkan bukti-bukti atau data dalam menetapkan apakah tujuan tercapai atau tidak. Dengan perkataan lain, kegiatan pemantauan atau monitoring adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu proses pencapaian tujuan. Data itu dipakai untuk mengidentifikasi apakah proses pencapaian tujuan berjalan dengan baik, apakah ada penyimpangan dalam kegiatan itu, serta kelemahan apa yang didapatkan dalam penyelenggaraan kegiatan tersebut. Proses kerja sama pendidikan itu akhirnya harus dinilai untuk melihat apakah tujuan yang telah ditetapkan tercapai, dan kalau tidak apakah hambatan-hambatannya. Penilaian ini dapat berupa penilaian proses kegiatan atau penilaian hasil kegiatan itu.

Robbins, (2002:525), menjelaskan bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut dibangun oleh 7 karakteristik sebagai sari (essence) dari budaya

organisasi, 7 karakteristik adalah :

1. Inovasi dan pengambilan risiko (innovation and risk taking). Tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian yang rinci (attention to detail). Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (precision), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil (outcome orientation). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi pada manusia (people orientation). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
5. Orientasi tim (team orientation). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan (aggressiveness). Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Stabilitas (stability). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model structural yang diterapkan. Sehingga jika dipertanyakan apakah dengan budaya organisasi yang dibangun dan dikonsepsi dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, semakin kuat budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya.

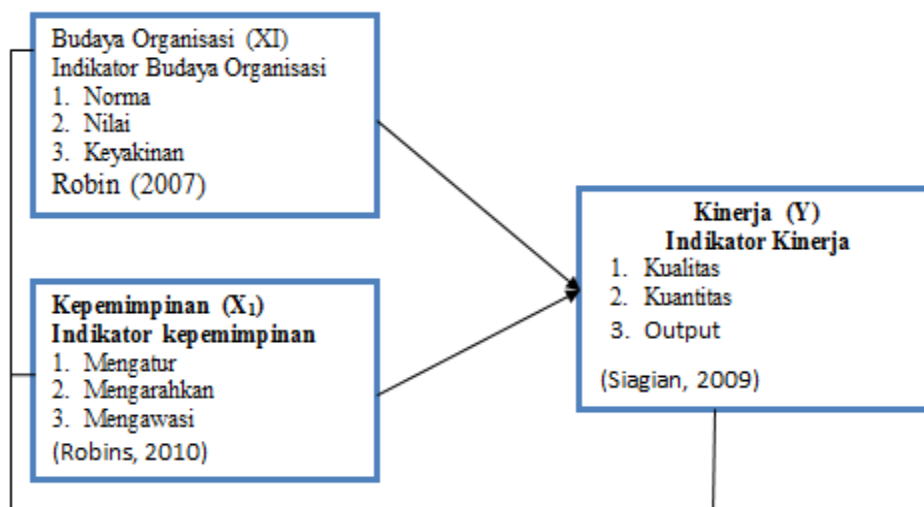
Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komitmen organisasi. Allen dan Meyer (1997), mengatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin kuat atau meningkat pula kinerja karyawan. Luthans (2002), menyebutkan bahwa telah banyak penelitian yang mendukung hubungan positif antara komitmen organisasi dengan tingginya kinerja. Komitmen organisasi menurut Mowday et al (dalam Luthans, 2002), dapat dijabarkan sebagai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu, kesediaan untuk menggunakan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi, dan keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasi.

Fakta empiris menunjukkan, bahwa kinerja guru pada Sekolah dasar Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan lemahnya budaya organisasi yang melekat pada pegawai tersebut dan rendahnya komitmen kerja dalam mendorong, merangsang dan mendukung pegawai untuk meningkatkan kompetensinya.

Suatu organisasi dalam melakukan pembenahan kinerja tidak terlepas dari peranan budaya organisasi dan komitmen kerja. Atas pertimbangan tersebut, maka setiap organisasi harus mengambil suatu keputusan untuk memberikan peluang kepada setiap pegawai dalam menumbuhkan komitmen kerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat Judul: "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah dasar Pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa"

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah dasar Pada KKG Wilayah 2 Tantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa.
2. Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah dasar Pada KKG Wilayah 2 Tantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa.
3. Budaya organisasi dan Komitmen Kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah dasar Pada KKG Wilayah 2 Tantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa.
4. Variabel Komitmen Kerja Paling dominan berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah dasar Pada KKG Wilayah 2 Tantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009).. dilakukan pada Guru Sekolah dasar Pada KKG Wilayah 2 Tantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Juni sampai dengan Juli 2020, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah dasar Pada KKG Wilayah 2 Tantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa., Kabupaten Mamasa, sebanyak 48 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 48 orang.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap

variabel dependen kinerja(Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = kinerja
- a = konstanta
- X1 = budaya organisasi
- X2 = komitmen kerja
- b1, b2, b3, = Koefisien pengaruh
- e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: budaya organisasi (X1), komitmen kerja (X2) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: (X1), budaya organisasi (X1), komitmen kerja (X2) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,145	0,972	0.336
Budaya Organisasi (X1),	0,844	9,547	0.000
Komitmen Kerja(X2)	0,431	4,729	0.000

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,145 + 0,844 X_1 + 0,431X_2$$

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,145	0,972	0.336
Budaya Organisasi (X1),	0,844	9,547	0.000
Komitmen Kerja (X2)	0,431	4,729	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Budaya Organisasi* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Budaya Organisasi* berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa
- 2) Pengaruh *Komitmen Kerja* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Komitmen Kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa.

Uji F (Secara Simultan)

Pada tabel 3 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan komitmen kerjasecara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 3. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	2776.389	3	1388.195	478.358	0,000
Residual	130.590	45	2.902		
Total	2906.979	47			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 didapatkan nilai F statistik sebesar 478.358 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SDN KKG Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa.

Uji Beta

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.336
X1	0,670	0.000
X2	0,332	0.000

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977	.955	.953	1.70353

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

Berdasarkan output SPSS pada tabel 18 diatas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,955, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh budaya organisasi (X1) dan Komitmen Kerja(X2) terhadap kinerja guru(Y) sebesar 0,955 atau 95.5% variansi kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan Komitmen Kerja(X2). Sedangkan sisanya 4,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar, ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang baik berpengaruh secara nyata terhadap kinerja guru sekolah dasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Aluko (2012), Ebtesbamet al (2011), Sahrin (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Kabupaten Mamasa.

Budaya organisasi sangat penting arti dan peranannya budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya di kalangan anggota organisasi, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari. Sebab pada dasarnya budaya organisasi itu adalah sekumpulan nilai-nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi, dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung suatu organisasi yang efektif secara lebih spesifik, budaya organisasi itu dapat berperan dalam menciptakan jati diri, dan menyajikan pedoman perilaku karyawan.

Seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya dalam suatu organisasi akan berbeda dengan organisasi lain karena memiliki pemimpin yang berbeda. Fenomena yang dapat dilihat dalam suatu organisasi (fenomena budaya organisasi) seperti adanya ketenangan, etos kerja karyawan, sikap, situasi kondusif, ramah tamah, integritas kerja sama. Hal ini menunjukkan kepemimpinan dari seorang pemimpin. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta dalam melakukan integrasi internal. Budaya melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya yaitu dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasikan, terhadap misi dan strategi, tujuan, cara, ukuran dan evaluasi. Budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, kesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (karyawan), serta imbalan dan sangsi.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja yang tinggi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sekolah dasar, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (2010) yang menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini juga didukung (Luthans, 2002) yang mengemukakan hubungan positif antara komitmen organisasi terhadap tingginya kinerja. Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi (perusahaan). Komitmen melibatkan hubungan pertukaran sebagai perilaku yang membuktikan komitmen, dan penerimaan normadan nilai organisasi sebagai sikap yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi.

Dua faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: adanya kesempatan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan perlakuan organisasi terhadap karyawan baru, Kesempatan alternatif pekerjaan berkaitan dengan kesempatan individu untuk memperoleh pekerjaan lain. Semakin besar persepsi individu mengenai kesempatan untuk memperoleh pekerjaan lain, semakin rendah tingkat komitmennya. Perlakuan organisasi terhadap karyawan baru dapat mempengaruhi komitmen organisasi karena organisasi dapat melakukan berbagai hal untuk membantu karyawan baru untuk mempelajari seluk beluk perusahaan dan menjadi anggota yang produktif dalam organisasi.

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja guru pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Budaya Organisasi.

Banyak hal yang dapat diperoleh dari budaya organisasi sekolah, dengan budaya organisasi sekolah yang baik memotivasi guru untuk melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran di sekolah dengan baik. Dengan dukungan budaya organisasi sekolah mengarahkan guru berdisiplin secara pribadi maupun organisasi. Suatu organisasi membutuhkan budaya yang kuat untuk mencapai keberhasilan. Bila dalam suatu organisasi sudah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka orang-orang akan merasa tenang dalam organisasi tersebut karena tahu apa yang harus dikerjakan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu budaya internal dari kendali perilaku yang tinggi, sehingga dapat dikatakan tingkat kedisiplinan pegawai yang berbeda-beda, yang merupakan perilaku anggota organisasi akan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik didalam suatu organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi akan semakin meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Kerja dari guru dalam menjalankan tugasnya akan semakin meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yang berarti bahwa peningkatan Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa sebesar 95,5%
4. Budaya Organisasi adalah variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar pada Kelompok Kerja Guru Wilayah 2 Rantim Kecamatan Rantebulahan Timur Kabupaten Mamasa.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hamid (Juni, 2004). Analisis Kompetensi Instruktur terhadap Peningkatan

Kualitas Sumber Daya. Penelitian non publikasi.

Aswar. (2007). Reliability dan Validitas (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Asniwati. (2004). Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Non Publikasi.

Cascio, W.F. (2008). Managing Human Resource. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.

Cooper, Donald R and C. William Emory. (2006). Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Dessler, Gary. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prenhallindo, Jakarta.

Djarmiko Yayat Hayati. (2008). Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung

Dwiyanto, Agus, dkk. (2008). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri. (2009). Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta

Egan, John. (2007). Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing. Prentice Hall: Singapore.

Gasperz Vincent. (2008). Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.

Goldstein, Arnold S. (2007). Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.

Grrenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (2006). Perilaku Organisasi. Prentice Hall. Jakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Follet, Marquett. (2004). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>

Gulick, Johnson. (2004). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>

Gomes, F. Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset: Yogyakarta.

- Kadir, Abdul. (2003). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama – Bandung.
- Moekijat. (2000). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman. (2003). Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman. (2005). Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Megginson, David, dkk. (1999). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Nawawi, Hadari. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nuharty. (2004). Analisis Kompetensi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia.
- Nelson, Neil. (2004). “Human Resource Management In Strenght Quality Prospective”. Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprpto. (2004). Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J. (2001). Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad. (2001). Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sastrahadiwiry. (2002). Management Ketenagakerjaan di Indonesia. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet. (2004). “Human Resource Quality and Competence”. <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.

- Siamamora, Henry. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, Western. (2004). “Human Resource Management. Published by McGraw Hill”, USA.
- Siagian, Sondang P. (2002). Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Syamsuddin. (2001). “Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep”. Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. (2003). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widya, Puspitas. (2004). Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.