

Faktor -Faktor yang Menentukan Kinerja Guru Bahasa Inggris pada Sekolah Dasar Negeri di Banten

Reni Apriani

STKIP La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

Article Info

Keywords:
performance,
organizational culture,
managerial skills, and
job satisfaction

Abstract

This study aims to obtain information about the performance of English teachers who are influenced by organizational culture, managerial skills and job satisfaction. Using a causal study through a survey at Public Elementary Schools in Lebak Banten, with a population of 125 English teachers, using a random sampling technique, 50 English teachers were taken, data for each variable were collected separately by the respondents who filled out the questionnaire. The method used in this study is a quantitative survey method, while the analysis technique used is path analysis using correlation and regression. The results prove that there is an influence of organizational culture on performance, there is an effect of managerial ability on performance, there is an effect of job satisfaction on performance, and there is an influence of organizational culture, managerial ability and job satisfaction together on performance. These findings indicate that organizations need to consider the variables of organizational culture, managerial ability, and job satisfaction in planning and developing human resources in public elementary schools in Banten Province.

Corresponding Author:

reniapriani776@yahoo.co.id

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru Bahasa Inggris yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kemampuan manajerial dan kepuasan kerja. Menggunakan studi kausal melalui survei pada Sekolah Dasar Negeri di Lebak Banten, dengan populasi sebanyak 125 guru Bahasa Inggris, menggunakan Teknik pengambilan sampel acak diambil sebanyak 50 guru Bahasa Inggris, data untuk setiap variabel dikumpulkan secara terpisah oleh responden yang mengisi kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif survei, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan korelasi dan regresi.

Hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Terdapat pengaruh budaya organisasi, kemampuan manajerial dan kepuasan kerja secara bersama -sama terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan variabel budaya organisasi, kemampuan manajerial, dan kepuasan kerja dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia pada Sekolah Dasar Negeri di Provinsi Banten.

©2022 EJSM. All rights reserved

Pendahuluan

Keberadaan guru Bahasa Inggris ditengah Era 4.0 menjadi sangat penting, karena kemajuan digital dan digitalisasi kegiatan membutuhkan penggunaan Bahasa Inggris diberbagai aspek penguasaan teknologi. Untuk itu perlu penguasaan Bahasa Inggris bagi pelajar sedini mungkin sejak dimulai dari Sekolah Dasar (SD), dan untuk menguasai Bahasa Inggris tersebut membutuhkan guru Bahasa Inggris yang baik, artinya yang berkinerja baik. Kinerja menurut Gorda (2006:94) adalah hasil kerja pegawai yang disumbangkan kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumberdaya yang disediakan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai berkaitan erat dengan upaya pencapaian tujuan dari sebuah organisasi, (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2014:19). Kinerja berkaitan erat dengan upaya pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015 : 32,33) . Penelitian lainya menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi (yumhi : 2020) .

Penelitian ini dilakukan pada sekolah dasar negeri di wilayah Kabupaten lebak. Sekolah Dasar menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan – Permen Dikbud - Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah diteken oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhadjir Effendy pada tanggal 6 Februari 2019 dan diundangkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 206 oleh Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Widodo Ekatjahjana pada tanggal 26 Februari 2019 di Jakarta

Berdasarkan catatan data yang diolah pada quartal pertama Tahun 2020 tercatat data sebagai berikut:

Table 1.1. Kinerja Guru Bahasa Inggris di Kabupaten Lebak

No.	Aspek Kinerja	Target	Realisasi
1	Kehadiran anggota dalam rapat-rapat	100%	70%
2	Ketepatan menjalan SOP	100%	85%
4	Koordinasi internal dan eksternal	100%	75%
5	Tingkat kehadiran mengajar dan tugas perbantuan	100%	84%

6	Menjalankan Fungsi Pelaporan	100%	87%
7	Menyusun RPP	100%	100%
8	Pelaporan Data	100%	100%

Dari data diatas dapat terlihat bahwa kinerja guru Bahasa Inggris di SDN masih harus terus ditingkatkan. Berbicara tentang kinerja guru Bahasa Inggris di SDN di Kabupaten Lebak ditemukan beberapa permasalahan diantaranya adalah tingkat kehadiran guru, guru hadir sebatas mengajar saja, padahal dalam kontrak SK tertera bahwa ada kewajiban -kewajiban tambahan lainnya. Mereka rata-rata mengikuti kewajiban jam mengajar sesuai dengan ketentuan kewajiban minimal. Pengajaran guru kelas belum optimal, karena kebanyakan guru belum mampu mengatur kelas, membangun suasana kelas dan memilih metode penyampaian yang baik, diperparah dengan kondisi pandemi korona. Kinerja pelaporan guru belum optimal, baik secara administratif maupun output pengajaran, misalnya ada beberapa guru yang belum tepat waktu menyampaikan RPP pembelajaran di kelas. Suasana kerja belum dirasakan nyaman oleh para guru, diantaranya karena fasilitas dan media pembelajaran yang terkini sesuai dengan perkembangan jaman sangat minim. Fasilitas kerja sekolah seadanya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman guru. Kepuasan kerja guru menurun, karena tunjangan dan reward – reward yang lainnya dirasakan sangat minim, masih relatif rendah jika dibandingkan kebutuhan guru dalam menunjang performa kerja mereka ditambah dengan beban kebutuhan akan pengembangan diri sangat tinggi, seiring tuntutan jaman. Peran guru sebagai sosok role model, diguguh dan ditiru belum tercermin pada kebanyakan guru-guru SDN. Norma dan etika kerja serta pergaulan sesama guru SDN yang meneladani sosok guru belum dicontohkan secara benar. Banyak kebiasaan – kebiasaan negatif yang dilakukan guru, misalnya senda gurau, becanda dan merumpi didalam ruang guru dan kadang terdengar tidak sopan.

Kinerja tentunya banyak di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, kemampuan manajerial dan kepuasan kerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Colquitt dalam model penelitian Integrative Model of Organizational Behaviour (Colquitt et al., 2015). Budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Inancevich mengutip pendapat Pettegrew dan Jongeward (2008:36), menyatakan bahwa budaya merupakan simbol, bahasa, ideologi, ritual, dan mitos. sedangkan Robbins dan Judge (2009:585) mengidentifikasikan budaya organisasi sebagai system makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi. Menurut penelitian Edgar H. Schein (2010:17) menyatakan: “A pattern of share basic assumptions that was learned by a given group as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems”.

Teori ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok untuk belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal- yang telah berfungsi baik dan dianggap valid untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai jalan terbaik untuk menerima, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut.

Pada sekolah dasar negeri persoalan – persoalan terkait budaya organisasi ditemukan sebagai berikut, misalnya, peran guru sebagai sosok role model, diguguh dan

ditiru belum tercermin pada kebanyakan guru-guru SDN. Selanjutnya norma dan etika kerja serta pergaulan sesama guru SDN yang seharusnya menjadi suri tauladan belum dicontohkan secara benar. Banyak kebiasaan – kebiasaan negatif yang dilakukan guru, misalnya senda gurau, becanda dan merumpi didalam ruang guru dan kadang terdengar tidak sopan. Fakta lainnya guru juga sering mengekspresikan status pada media sosial yang tidak produktif, galau dan tidak mencerminkan seorang pendidik. Hal ini mencerminkan bahwa budaya organisasi sebagai norma dan etika yang berlaku belum dimaknai dan dijalankan oleh guru secara baik dan benar.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan manajerial. Menurut McKnight (2001:5), kemampuan manajerial adalah kemampuan (ability) terdiri atas dua konsep dasar, yaitu pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill), konsep keterampilan ditentukan dari sesuatu yang dapat dilakukan seseorang berdasarkan konsep pengetahuan yang dimilikinya. Konsep ini dapat dipergunakan oleh yang bersangkutan untuk mengatur dirinya sendiri, orang lain untuk tujuan tertentu. Pada sekolah dasar negeri yang ada di Kecamatan Malimping didapat bahwa ada beberapa pemimpin tidak melakukan pengamatan pada guru secara optimal, tidak memantau bagaimana cara kerja mereka, dimana hal tersebut merupakan salah satu kemampuan manajerial yang harus dilakukan seorang pemimpin. Kemampuan manajerial merupakan faktor yang memengaruhi kinerja seperti temuan penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2013).

Selanjutnya disamping kemampuan manajerial, kepuasan kerja juga merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja Selanjutnya variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas terhadap hasil kerja Yalabik at al., (2013) menurut Robbin dan Judge (2017:116) Kepuasan kerja menurut merupakan representasi dari sikap pegawai, yang menggambarkan perasaan positif tentang pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Dari pengamatan data lapangan ditemukan bahwa ada beberapa guru yang terlihat tidak puas terhadap hasil pekerjaannya ditandai dengan sikap emosi yang ditunjukkannya ketika memperoleh tugas dari atasannya, ada juga beberapa guru yang sangat tidak nyaman ketika diberikan target kerja, mengeluh dan gampang putusasa. Sejumlah penelitian diantaranya adalah penelitian Sanjeev dan Surya, (2016) menemukan bahwa pegawai yang mempunyai level kepuasan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang meningkat, tinggal lebih lama dalam pekerjaan mereka yang tentunya hal ini akan dapat meningkatkan stabilitas organisasi. Martinez, at all (2016) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja sepenuhnya memediasi hubungan antara persepsi kolektif dari konteks sosial dan kinerja pekerjaan.

Dari pengamatan dan melihat fakta lapangan bahwa terjadi persoalan terhadap kinerja dan beberapa faktor yang mempengaruhi muncul sebagai fenomena – fenomena yang mempengaruhi. Variabel budaya organisasi, variabel kemampuan manajerial dan variabel motivasi kerja nampak berpengaruh terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Populasi

Menurut Noor (2014) , “populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian. Populasi yang diambil adalah guru Bahasa Inggris di SDN di Kabupaten Lebak yang berjumlah 125 orang guru Bahasa Inggris di SDN.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010:62). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik random sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan teknik acak. Menurut Sugiyono (2010:63), Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengikuti pendapat dari Donald Cooper bahwa “A sampling examine a portion of the target population, and the portion must be carefully selected to represent that population”. Cooper, (2008 : 90) Cooper juga menyatakan bahwa pengambilan sampel dilakukan bila jumlah subjek besar (lebih dari 100), dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Untuk itu dalam penelitian ini diambil 40% dari 125 populasi , sehingga sampel berjumlah 50 guru Bahasa Inggris.

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang Pengaruh budaya organisasi, Kemampuan Manajerial, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk *rating-scale*, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap di mana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan.

Instrumen di uji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Dan hasil pengujian tersebut di peroleh butir- butir instrumen yang valid. Instrumen yang tidak valid di buang atau tidak dipergunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen baku yang disusun berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari

masing-masing variabel penelitian. Tapi variabel dilengkapi dengan alternatif pilihan yang di sediakan tiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian yang digunakan.

Hasil dan Pembahasan

1. Budaya organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar $0,816 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -0,234 < t_{tabel (0.05,48)} 2,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁ terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya, perbaikan budaya organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja Guru Bahasa Inggris di SD di Kabupaten Lebak.

2. Kemampuan manjerial (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X₂ terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -3,115 < t_{tabel (0.05,48)} 2,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₂ terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan manjerial (X₂) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya, peningkatan kemampuan manjerial akan mengakibatkan peningkatan kinerja Guru Bahasa Inggris di SD di Kabupaten Lebak.

3. Kepuasan kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X₃ terhadap Y adalah sebesar $0,282 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,089 < t_{tabel (0.05,55)} 2,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₃ terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepuasan kerja (X₃) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (Y). Artinya, peningkatan Kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja Guru Bahasa Inggris di SD di Kabupaten Lebak.

4. Budaya organisasi (X₁), Kemampuan manjerial (X₂) dan, Kepuasan kerja (X₃) terhadap Kinerja (Y)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X₁ terhadap Y adalah sebesar $0,816 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -0,234 < t_{tabel (0.05,48)} 2,01$, X₂ terhadap Y adalah sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -3,115 < t_{tabel (0.05,48)} 2,01$, dan X₃ terhadap Y adalah sebesar $0,282 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,089 < t_{tabel (0.05,55)} 2,01$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Budaya organisasi (X₁), Kemampuan manjerial (X₂) dan Kepuasan kerja (X₃) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Budaya organisasi, Kemampuan manjerial dan Kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru SD di Kabupaten Lebak.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Malimping, temuan ini diperkuat oleh (Moelyono Djokosantoso (2005:21) yang membuktikan bahwa individu dengan tingkat budaya organisasi yang lebih tinggi bekerja akan lebih efisien dalam tugas. Penelitian Redi Indra Yudha (2018) memperkuat dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Demikian dengan penelitian Yumhi (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan budaya organisasi agar menimbulkan rangsangan dan gairah bekerja yang secara positif dapat memacu semangat untuk menyelesaikan tugas.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan budaya organisasi yang tinggi dari pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja guru Bahasa Inggris di SD pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak.

2. Pengaruh Kemampuan manjerial Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa kemampuan manjerial berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di SD pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak. temuan penelitian ini diperkuat oleh Stephen P. Robbins (1996:210) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa dimensi kepribadian dalam model ini berhubungan dengan kemampuan manjerial. Selaras dengan itu penelitian yang dilakukan oleh yumhi (2020) menyatakan bahwa kemampuan manajerial berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya dalam penelitian yumhi (2020) yang lain meneliti terkait kinerja , bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan manjerial , komunikasi dan stress, Selanjutnya penelitian Priansa (2014:291) menyebutkan secara keseluruhan kemampuan manjerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas dan berimplikasi pada kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di .Berdasarkan temuan tersebut, pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan kemampuan manjerial agar dapat memacu semangat pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat kemampuan manjerial yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa kemampuan manjerial mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pada guru Bahasa Inggris di SD Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak temuan penelitian ini diperkuat oleh French (1986:113) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa dimensi kepribadian dalam model ini berhubungan dengan kepuasan kerja Sedangkan penelitian Henry Simamora (Mangkunegara, 2009:14) menyebutkan secara keseluruhan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak. Berdasarkan temuan tersebut, pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan kepuasan kerja agar dapat memacu semangat pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Kemampuan Manajerial dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian empiric menemukan bahwa Budaya Organisasi Kemampuan Manajerial dan Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pada guru Bahasa Inggris di SD Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak temuan penelitian ini diperkuat oleh French (1986:113) dan Stephen P. Robbins (1996:210) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa dimensi kepribadian dalam model ini berhubungan dengan kepuasan kerja Sedangkan penelitian Henry Simamora (Mangkunegara, 2009:14) ada juga penelitian Colquitt (2014) menyebutkan secara keseluruhan Budaya Organisasi Kemampuan Manajerial dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak. Berdasarkan temuan tersebut, pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak harus menyadari pentingnya meningkatkan Budaya Organisasi Kemampuan Manajerial dan Kepuasan kerja agar dapat memacu semangat pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak yang baik berhubungan erat dengan tingkat Budaya Organisasi Kemampuan Manajerial dan Kepuasan kerja yang tinggi dari para pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa Budaya Organisasi Kemampuan Manajerial dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pada guru Bahasa Inggris di SD Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak.

Kesimpulan

Dengan demikian jelaslah bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja guru Bahasa Inggris di SD pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak. kemampuan manajerial mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pada

Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten lebak. kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak. Dengan demikian jelaslah bahwa Budaya Organisasi Kemampuan Manajerial dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja pada guru Bahasa Inggris di SD Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Lebak.

Daftar Pustaka

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Gibson, James L., 2012. Kepemimpinan Organisasi: Perilaku dan Struktur. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., dan Matteson, M. (2014), *Organizational Behavior And Management 10th*. USA: McGraw-Hill Book Co.
- A., Jason, Michael J. Wesson Colquitt, University of Georgia, Jeffery A. LePine, Arizona State University, and Texas A&M University. 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*. Fourth Edi. United States: y McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121.
- Afriliansyah, A., Suparna, D., & Yumhi, Y. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA. *E-Journal Studia Manajemen*, 9(1).
- Maghfur, A., Sutisna, A. J., & Yumhi, Y. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL, KOMUNIKASI DAN STRES TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KEPOLISIAN RESORT LEBAK. *E-Journal Studia Manajemen*, 9(1)
- Nurasiah, N., Sutisna, A. J., & Yumhi, Y. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMAMPUAN MANAJERIAL DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA. *E-Journal Studia Manajemen*, 9(1).
- Stephen Robbins And Timothy Judge, *Organizational Behavior* (Singapore: Pearson International, 2009)
- Edgar H. Schein, *Organization Culture and Leadership* (USA: John Wiley & Sons, 2010).
- McKnight et al., 2002. "The Impact of Initial Consumer Trust on Intention to Transact with a Website: A Trusting Building Model". *Jurnal Sistem Strategi Informasi*, Vol. 11
- Purwanti, Endang "Pengaruh Faktor-Faktor Kemampuan Manajerial, Lingkungan Eksternal dan Organisasi terhadap Kinerja Finansial Koperasi Simpan Pinjam di Salatiga" *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol. 1, No 2 (2013)
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. *Management*, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Mathis, Robert L. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Kencana, 2014)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian* . Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Donni Junni Priansa 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta

A.A.Anwar Prabu. Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:
PT. Remaja Rosda. Karya