Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Ayu Puspita Sari¹, Syarwani Ahmad², Helmi Harris³

Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang

E-mail: ayupus0206@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel: Diterima; Agustus 2021 Disetujui: Sepptember 2021 Dipublikasikan: September 2021

Kata kunci

Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Keywords:

organizational culture, work motivation and teacher performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA dan SMK Pembina Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah guru di SMA Dan SMK Pembina Palembang. Metode pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. Uji instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan: (1) budaya organisasi berpengaruh secara siginifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh secara siginifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang. (3) budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture and work motivation on teacher performance in SMA and SMK Pembina Palembang. This research is a quantitative research. The subjects of this study were teachers in SMA dan SMK Pembina Palembang. Data collection methods using questionnaires and documentation. Test instrument using validity test and reliability test. Data analysis used descriptive and inferential data analysis techniques. The results showed: (1) organizational culture has a significant effect on the performance of teachers at SMA and SMK Pembina Palembang; (2) work motivation has a significant effect on the performance of teachers in SMA and SMK Pembina Palembang. (3) organizational culture and work motivation jointly influence the performance of teachers in SMA and SMK Pembina Palembang.

© 2020 Ayu Puspita Sari, Syarwani Ahmad, Helmi Harris Under The License CC-BY SA 4.0

PENDAHULUAN

Dalam suatu masyarakat, pendidikan adalah sebuah landasan yang penting Sumber daya manusia yang berkualitas di suatu negara dapat dihasilkan dari sistem pendidikan yang terlaksana dengan baik oleh negara tersebut. Banyaknya sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup individu dan masyarakat. Peningkatan kualitas hidup masyarakat tentunya juga akan memajukan negara dimana masyarakat tersebut tinggal.

Dalam sebuah proses pendidikan, mutu pendidikan adalah parameter pendidikan yang dapat dirasakan oleh masyarakat yang diantaranya berupa masukan (input), proses pembelajaran, dan keluaran (output)Salah satu aspek terpenting dalam upaya peningkatan taraf pendidikan di Indonesia adalah standar tenaga pendidik yang selanjutnya akan berdampak pada proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah.

Realisasi peningkatan kualitas pendidikan akan bergantung pada kinerja setiap anggota yang berpartisipasi dalam suatu sistem pendidikan. Oleh karena itu, semua bagian yang berpartisipasi dalam sistem pendidikan harus beroperasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya agar sistem pendidikan berjalan dengan baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Komponen sistem pendidikan bisa berupa orang, alat atau peraturan. Tidak hanya manusia, alat ataupun peraturan dapat menjadi bagian dari komponen sistem pendidikan.

Sebagai salah satu komponen sistem pendidikan, pendidik yang profesional tentunya dibutuhkan pada suatu institusi pendidikan. Tenaga pendidik, atau guru, berada di garis terdepan dalam proses pembelajaran baik dalam pendidikan formal maupun nonformal. Tenaga pendidik mempunyai banyak tanggung jawab utama, termasuk diantaranya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi.. Jika seorang guru memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka tugas utama guru akan berhasil dilaksanakan dengan efektif. Guru yang profesional diekspresikan dalam empat kompetensi yang harus dimilikinya yaitu kompetensi profesi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi pedagogik.

Agar melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas pula, guru dituntut untuk melaksanakan unjuk kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Standar kerja guru menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen terdiri dari 5 aspek. Hal ini tertuang dalam Pasal 35 ayat (1) UU No. 14/2005 yang mengemukakan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Tugas dan tanggung jawab guru sesuai pasal 35 ayat 1 yang terdiri dari lima kegiatan pokok adalah sangat komprehensif karena mencakup keseluruhan proses pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Pengertian tersebut mengandung implikasi bahwa penekanan pada aspek tatap muka dijadikan sebagai ukuran rasio waktu. Kegiatan belajar mengajar yang

dilaksanakan di kelas merupakan tanggung jawab guru. Berhasil atau tidaknya kegiatan pembelajaran ditentukan oleh kemampuan guru dalam menyampaikan materi, menggunakan media pembelajaran dan keterampilan mengajar yang bervariasi. Sehingga, dalam tugasnya, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya agar tujuan pembelajaran menjadi semakin baik.

Jones (2010:30) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan norma umum yang mengatur interaksi antara anggota organisasi dan dengan vendor, konsumen, dan individu lain di luar organisasi. Menurut Kreitner (2008:41), budaya organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu organizational identity, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya, fasilitate collective commitment, memudahkan komitmen bersama-sama, social system stability, mendukung stabilitas sistem sosial, dan shape behavior by helping members make sense of their surroundings, membangun perilaku dengan membantu anggota memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Lussier (2008:50) menjelaskan terdapat tiga level budaya organisasi diantaranya adalah perilaku (*behavior*), nilai-nilai dan keyakinan (*values and beliefs*), dan asumsi-asumsi (*assumptions*).

Wardana (2009:165) berpendapat bahwa suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggotaanggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan, perubahan mana sering begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini, apakah strategi yang didesain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada justru itu menjadi kontra produktif bagi organisasi dalam perjalanannya ke depan. Para manajer terutama yang berada pada level puncak mesti sadar betapa pentingnya memahami budaya organisasinya karena pengaruhnya yang begitu besar terhadap perilaku anggota. Budaya organisasi juga dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya.

Berdasarkan Fattah (2017:36), faktor-faktor kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Budaya organisasi sangat berhubungan dengan lingkungan internal organisasi karena setiap individu yang ada dalam suatu organisasi akan menambah variasi budaya yang ada dalamnya. Sehingga setiap organisasi akan mempunyai keunikan budaya tersendiri. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi dalam sekolah akan memberikan dampak yang sangat bermakna bagi peningkatan kinerja guru.

Alasan mengapa orang mendedikasikan tenaganya untuk melakukan suatu pekerjaan sangat berkaitan dengan motivasi. Menurut Danim (2012), motivasi adalah berupa kekuatan, dorogan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau, mekanisme psikologi yang membantu seseorang atau sekelompok orang untuk meggapai prestasi tertentu sesuai dengan yang dikehendaki. Motivasi juga berhubungan dengan kepuasan seseorang dalam interaksinya terhadap orang lain yang berpengaruh terhadap dirinya. Menurut Rivai (2004) ada beberapa perilaku yang dapat memotivasi pegawai yaitu cara berinteraksi., menjadi pendengar aktif, penyusunan tujuan yang menantang, pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi, dan informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Motivasi kerja seseorang mempengaruhi prestasi atau produktivitas kerjanya, anggota organisasi harus menyadari tujuan organisasi, dan menerimanya. Anggota organisasi juga harus mampu mengetahui harapan organisasi dan menerimanya sebagai pegawai dalam organisasi. Organisasi mengharapkan agar anggota organisasi bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, berdisiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena dengan itu semua organisasi dapat mencapai tujuannya. Menyatukan kepentingan pegawai dengan kepentingan organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan kepada masing-masing pihak. memberikan kepuasan Tujuan organisasi akan mempertimbangkan keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu pegawai, sehingga akan terwujud suasana kerja yang termotivasi karena tujuan masing-masing pihak telah terwakilkan.

Dalam proses pembelajaran, guru membutuhkan kemampuan untuk mengelola proses belajar mengajar dengan lebih baik terutama untuk meningkatkan kreativitas dan

minat belajar siswa terutama dalam menciptakan situasi dan keadaan belajar yang kondusif. Pelaksanaan tugas dan kerja guru memiliki korelasi dengan motivasi kerja. Motivasi kerja akan tergambar dalam pelaksanaan kegiatan proses pembelajaran yang dikelola guru.

Sebagai gambaran profil guru yang motivasi kerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan panduan kurikulum yang diwajibkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan, dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Rendahnya motivasi kerja guru juga tergambar dari minimnya persiapan yang dilakukan oleh guru sebelum proses pembelajaran. Seharusnya sebelum mengajar guru harus memiliki perangkat pembelajaran. Perangkat pembelajaran yang harus dibuat tersebut terdiri dari; rincian minggu efektif, program tahunan pembelajaran, program pembelajaran semester, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan materi pembelajaran. Hal ini menyebabkan proses pembelajaran di kelas berjalan tidak testruktur.

Pada observasi awal di SMA Pembina Palembang, SMK Pembina 1 Palembang, dan SMK Pembina 2 Palembang, terlihat beberapa guru hadir belum tepat waktu dan beberapa guru juga memiliki tugas-tugas seperti mengoreksi pekerjaan rumah siswa belum secara tepat waktu. Guru yang hadir tidak tepat waktu tersebut dapat mengindikasikan budaya organisasi yang ada di sekolah tersebut. Selain itu, guru juga lebih banyak memberikan tugas daripada mengajarkan secara langsung kepada siswa mengenai materi yang dipelajari. Oleh karena itu, budaya organisasi dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi baik positif maupun negatif terhadap kinerja guru tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2018) disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru dan kepercayaan memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja guru di SMP Kota Palembang. Cahyana (2018), dalam penelitiannya juga mendapat kesimpulan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro, Wonogiri. Muna (2020) juga menyimpulkan dalam penelitiannya yang berjudul "Determinants on Performance of Junior High School Teachers with Work Motivation as Mediation" bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel

yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Ardiana (2017) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap guru Akuntansi SMK di Kota Madiun.

Penelitian Wuryantina (2015) juga mengemukakan bahwa budaya organisasi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Gusus Adiarsa Karawang Barat. Jufrizen (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Menurut penelitian Suwardi (2013), didapatkan pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap motivasi guru SD Islam Al Azhar I pusat

Menurut Handayani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo", menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. Penelitian Herlina (2018) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs di Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif yang datanya berupa angka dimulai dari akumulasi data, analisis data, dan hasil dari penelitian tersebut. Rancangan penelitiannya berbentuk studi pengaruh, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel yaitu variabel independen atau bebas berupa budaya organisasi (X1), dan motivasi kerja (X2), serta variabel dependen atau terikat yaitu kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah guru dari SMA dan SMK Pembina Palembang yang berjumlah 140 orang guru. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui metode kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji t dan Uji F.

HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan bantuan program SPSS. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis kesatu

Hipotesis yang akan diuji adalah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang. Hasil analisis statistik yang diperoleh seperti Tabel berikut:

Tabel 1. Persamaan Regresi X₁ Terhadap Y

Coefficients

	Unstandard	dized Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.889	6.156		.144	.886
Budaya Organisasi	1.004	.051	.935	19.675	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Perhitungan SPSS

Untuk menguji hipotesisnya, maka dicari terlebih dahulu nilai t_{hitung} dan t_{Tabel} . Adapun nilai t_{hitung} adalah 19,675, sedangkan t_{Tabel} dengan α 0,05 dan n=58, pada uji satu pihak maka dk = n-k-1=58-2=56 adalah 2,003. Ternyata diperoleh t_{hitung} lebih besar dari pada t_{Tabel} yaitu (19,675 > 12,003) dan nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang.

Dari Tabel 4.19 di atas, maka persamaan regresi X_1 atas Y adalah: $\hat{Y} = a + b_1 X_1 = 0.889 + 1.004 X_1$. Dengan persamaan regresi tersebut ternyata hasil perhitungan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi X_1 memiliki tanda positif, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa jika terjadi perubahan positif pada skor budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan membuat perubahan positif pula pada kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang sebesar 1,004 satuan, demikian juga sebaliknya perubahan negatif pada budaya organisasi akan membuat perubahan negatif pula sebesar satu satuan pada kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang sesuai persamaan regresinya.

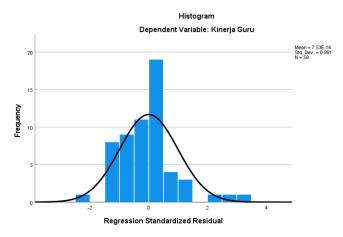
Tabel 2. Koefisien Determinasi X_1 Terhadap Y Model Summary^b

					Change Statistics					
		R	Adjusted R	Std. Error of	R Square	F			Sig. F	
Model	R	Square	Square	the Estimate	Change	Change	df1	df2	Change	
1	.935 ^a	.874	.871	5.57971	.874	387.117	1	56	.000	

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

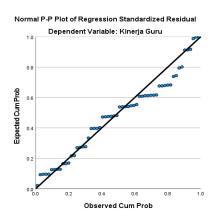
b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Perhitungan SPSS



Gambar 1. Histogram Regresi X1 Terhadap Y

Dari Tabel tersebut, pada pengujian hipotesis kesatu, dapat diketahui besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap Y yaitu sebesar $R=r^2$ adalah 0,874 yaitu sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% ditentukan oleh variabel lainnya.



Gambar 2. P-P Plot Regresi X1 Terhadap Y

b. Hipotesis kedua

Hipotesis yang akan diuji adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang. Hasil analisis statistik yang diperoleh seperti Tabel berikut:

Tabel 3. Persamaan Regresi X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

	Unstandardi	zed Coefficients	Standardized Coefficients		
Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19.039	6.413		2.969	.004
Motivasi Guru	1.178	.073	.907	16.071	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Perhitungan SPSS

Untuk menguji hipotesisnya, maka dicari terlebih dahulu nilai t_{hitung} dan t_{Tabel} . Adapun nilai t_{hitung} adalah 16,071, sedangkan t_{Tabel} dengan α 0,05 dan n=58, pada uji satu pihak maka dk = n-k-1=58-2=56 adalah 2,003. Ternyata diperoleh t_{hitung} lebih besar dari pada t_{Tabel} yaitu (16,071 > 2,003) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian Ho ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang.

Dari Tabel 4.21 di atas, maka persamaan regresi X_2 atas Y adalah: $\hat{Y} = a + b_1 X_2 = 19,039 + 1,178X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut ternyata hasil perhitungan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi X_1 memiliki tanda positif, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa jika terjadi perubahan positif pada skor motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan membuat perubahan positif pula pada kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang sebesar 1,178 satuan, demikian juga sebaliknya perubahan negatif pada motivasi kerja akan membuat perubahan negatif pula sebesar satu satuan pada kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang sesuai persamaan regresinya.

Tabel 4. Koefisien Determinasi X_2 Terhadap Y Model Summary^b

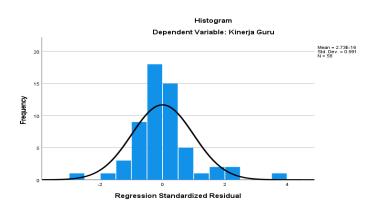
					Change Statistics					
		R	Adjusted R	Std. Error of	R Square	F			Sig. F	
Model	R	Square	Square	the Estimate	Change	Change	df1	df2	Change	
1	.907ª	.822	.819	6.62543	.822	258.277	1	56	.000	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

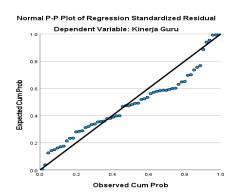
b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Perhitungan SPSS

Dari Tabel tersebut, pada pengujian hipotesis ketiga, dapat diketahui besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap Y sebesar $R=r^2$ adalah 0,822 yaitu sebesar 82,2% dan sisanya 17,8% ditentukan oleh variabel lainnya.



Gambar 3. Histogram Regresi X2 Terhadap Y



Gambar 4. P-P Plot Regresi X2 Terhadap Y

c. Hipotesis ketiga

Hipotesis yang akan diuji adalah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang. Hasil analisis statistik yang diperoleh seperti Tabel berikut.

Tabel 5. Uji Ragam Regresi X1 dan X2 Terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12520.423	2	6260.211	270.010	.000 ^b
	Residual	1275.180	55	23.185		
	Total	13795.603	57			

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Guru, Budaya Organisasi

Sumber: Perhitungan SPSS

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan, terlebih dahulu ditentukan nilai F_{hitung} dan F_{Tabel} . Adapun Nilai F hitung dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil seperti pada Tabel 4.23. Dari Tabel di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 270,010 sedangkan F_{Tabel} untuk Df=n-k-1=58-3=55 adalah 4,016, dengan taraf signifikan (α) = 0,05. Dari hasil pengolahan yang dilakukan didapatkan $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yaitu 270,010 > 4,013, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersamasama terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang.

Tabel 6. Persamaan Regresi X₁ Dan X₂ Terhadap Y

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.827	5.313		.156	.877
Budaya Organisasi	.648	.091	.603	7.143	.000
Motivasi Guru	.493	.110	.379	4.494	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Perhitungan SPSS

Dari Tabel 4.24 di atas, maka persamaan regresi X_1 dan X_2 atas Y adalah: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 0.827 + 0.648X_1 + 0.493X_2$. Dengan persamaan regresi tersebut ternyata hasil perhitungan regresi ganda tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi X_1 memiliki tanda positif, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa jika terjadi perubahan positif pada skor budaya organisasi dan motivasi kerja guru sebesar satu satuan maka akan membuat perubahan positif pula pada kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang, demikian juga sebaliknya perubahan negatif pada budaya organisasi dan motivasi kerja guru sebesar satu satuan akan membuat perubahan negatif pula sebesar pada motivasi kerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang sesuai persamaan regresinya.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Model Summary^b

					Change Statistics					
		R	Adjusted R	Std. Error of	R Square	F			Sig. F	
Model	R	Square	Square	the Estimate	Change	Change	df1	df2	Change	
1	.953ª	.908	.904	4.81509	.908	270.010	2	55	.000	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru, Budaya Organisasi

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Perhitungan SPSS

Dari Tabel 4.25 tersebut, pada pengujian hipotesis ketiga, dapat diketahui besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y, sebesar $R=r^2$ adalah 0,908 (90%) dan sisanya 10% ditentukan oleh variabel lainnya. Persentasi r^2 sebesar 90% berarti menunjukkan variabel bebas budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pegaruh sebesar 90% terhadap variabel terikat kinerja guru.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dalam pengujian hipotesis ternyata variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja mengajar guru sebesar 87,4% dan 12,6% ditentukan oleh variabel lainnya. Hipotesis ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang. Hasil rekresi ganda diperoleh hasil $\hat{Y} = a + b1X1 = 0,889 + 1,004X1$. Koefisien regresi X1 memiliki tanda positif yang berarti perubahan positif

pada budaya organisasi akan membuat perubahan positif pada kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang. Dengan demikian upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2015), kesimpulan dari penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMA di Kabupaten wonosobo. Kinerja guru SMA di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 20,2%. Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dilakukan juga oleh Sulistiya (2013) di SMP Agus Salim Semarang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61%.

Budaya organisasi dalam melaksanakan kepemimpinannya memfokuskan diri dalam rangka menjamin terlaksananya proses belajar mengajar sebagai inti kegiatan sekolah yang berorientasi pencapaian mutu pembelajaran. Pemimpin berupaya menemukan cara-cara baru baik yang dinilai lazim dilakukan maupun yang jarang ditemukan dengan orientasi proses belajar mengajar mencapai tujuan yang terbaik. Karena orientasi adalah pembelajaran terbaik maka guru diarahkan pada kesiapan kinerja mengajar yang juga baik.

Strategi budaya organisasi dalam peningkatan kinerja mengajar guru secara umum dapat melalui: 1) Kepala Sekolah selalu menumbuhkan komitmen seluruh guru agar memegang teguh semangat dan nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama; 2) Kepala Sekolah bersama seluruh guru terkait mengevaluasi sejauh mana keseluruhan komponen sistem sekolah agar dapat berjalan untuk kemajuan sekolah, dan 3) pengembangkan budaya sekolah sebagai implementasi dan pelembagaan yang mengarah pada kebiasaan bekerja di dalam dan di luar sekolah.

Melalui penelitian ini maka upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui budaya organisasi yang mengedepankan itikat untuk bekerja, membudayakan kegiatan bekerja dengan orientasi kegiatan langsung pada apa yang menjadi tugas pokok utama seorang guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam pengujian hipotesis ternyata variabel motivasi kerja guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 81,8% dan ditentukan oleh variabel lainnya. Hipotesis ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang sangat kuat antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang. Hasil rekresi ganda diperoleh hasil $\hat{Y} = a + b1X2 = 19,039 + 1,178X2$. Koefisien regresi X2 memiliki tanda positif yang berarti perubahan positif pada motivasi

berprestasi guru akan membuat perubahan positif pada kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2015), kesimpulannaya bahwa ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosobo. Penelitian terkait mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan juga oleh Anggia (2015) yang hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-kota Malang sebesar 53%.

Dengan demikian upaya meningkatkan kinerja mengajar guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan cita-cita. Adanya cita-cita untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik melalui usaha yang tinggi. Usaha yang tinggi itu mungkin memerlukan keterlibatan seluruh aspek diri sehingga cita-cita tersebut tidak menjadi tetap cita-cita. Akan tetapi terimplementasi dalam kehidupan diri. Adanya kemamuan untuk bekerja pada akhirnya akan berdampak pada hasil pekerjaan itu sendiri. Guru memiliki motivasi diri untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dari apa yang telah ia lakukan.

Adanya cita-cita untuk dapat bekerja lebih baik pada masa berikutnya menjadikan ia bekerja dengan sungguh-sungguh, melibatkan seluruh kemampuannya untuk berbuat yang terbaik pada prestasi kerjanya. Sehingga pada akhirnya guru tersebut mewujudkan cita-citanya itu dalam bentuk kegiatan itu sendiri. Dengan demikian guru tersebut telah memiliki usaha untuk memperbaiki kinerjanya, terutama kinerjanya dalam mengajar. Kinerja mengajar yang ia lakukan akan memperoleh perbaikan dibandingkan pada masa sebelumnya.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Analisis data memperoleh hasil besarnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 90,8%. Demikian juga perolehan nilai signifikan 0,000, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA dan SMK Pembina Palembang.

Pengolahan regresi diperoleh persamaan $\hat{Y} = a + b1X1 + b2X2 = 0,827 + 0,648X1 + 0,493X2$. Variabel budaya organisasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) memiliki tanda positif berarti perubahan positif pada budaya organisasi dan motivasi keja guru akan menghasilkan nilai positif pada kinerja mengajar guru. Mengajar dan belajar merupakan kegiatan guru karena tugas utama guru itu adalah mengajar dan belajar. Kinerja guru merupakan ukuran sejauh mana tugas guru itu dilaksanakan oleh guru tersebut. Guru yang menunjukkan kinerja mengajar yang baik berarti guru tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan baik, dan sebaliknya jika kinerja guru kurang baik berarti guru tersebut belum

melaksanakan tugasnya dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitin yang dilakukan oleh Absah (2014) hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan sebesar 59,5%.

Sekolah merupakan sebuah sistem, artinya banyak variabel yang berada dalam lingkup sekolah tersebut ikut mempengaruhi kinerja mengajar guru. Dua di antara berbagai sistem tersebut adalah budaya organisasi dan motivasi kerja seperti yang ada dalam penelitian ini. Dengan adanya upaya meningkatkan dua variabel tersebut terbukti ikut mempengaruhi kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa: Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,874 artinya persentase budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 87,4%, dan 12,6% dipegaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,819 artinya persentase motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 81,9%, dan 18,1% dipegaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 0,908 artinya persentase budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru adalah sebesar 90,8%, dan 9,2% dipegaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

REFERENSI

- Absah, Yeni; Lumbanraja Prihatin. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan". Jurnal Bisnis dan Manejemen Eksekutif, Volume 1 Nomor 1 Tahun 2014.
- Anggia, Tiara. 2015. "Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang". Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015.
- Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. Jurnal Akuntansi dan Pajak. Vol. 17, No. 2, Januari 2017
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Fattah, H. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Elmatera.
- Fitria, H. 2018. The Influence of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. International Journal of Scientific & Technology Research. Vol.7, Isu 7, Juli 2018.
- Handayani, T., dan Aliyah A. Rasyid. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Volume 3, No 2, September 2015 (264-277).
- Herlina. 2015. Komunikasi Interpersonal dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kota Palembang. Tesis. Palembang: Universitas PGRI.
- Jones, Gareth R. 2010. Organizational, Design and Change. New Jersey: Upple Saddle River, Pearson Education Inc.
- Jufrizen, dan Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara. Vol. 3 No. 1, Januari 2020-Juli 2 (66-79)
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2008. Organizational Behavior, key concepts, skills, and best practices. New York: McGraw Hill Company Inc.
- Lussier, Robbert N. 2009. Management Fundamentals, Concepts, Application, Skill Development. USA: South Western Cengange Learning.
- Muna, Lina Fauzul. dkk. 2020. Determinants on Performance of Junior High School Teachers with Work Motivation as Mediation. Journal Educational Management. Vol. 9, No. 2, 2020 (126-136).
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sulistiya, Mukhamad. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru". Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Volume 1 Nomor 2, Tahun 2013
- Suwardi, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Keja terhadap Motivasi Kerja Guru SD Islam Al Azhar I Pusat. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora. Vol. 2, 2 September 2013.
- Wardana, Komang. 2009. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jambura Journal of Educational Management

Volume 2 Nomor 2, September 2021. Halaman 97-113

E-ISSN: 2721-2106

Wuryantina, Isnaeni. 2015. Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang Barat. Jurnal Pendidikan Dasar. Vol. 6, Edisi 2, Desember 2015.