

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN PEMALANG

Anis Musbikah¹⁾, Noor Miyono²⁾, Ngasbun Egar³⁾

¹⁾Guru di Kabupaten Pemalang

²⁾Universtas PGRI Semarang

Abstrak. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang?, (2) apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang? (3) apakah terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang?

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, (2) mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang, (3) mengetahui adanya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang.

Populasi pada penelitian ini adalah guru Pegawai Negeri Sipil, yang dianggap homogen yang tersebar di 10 SMA Negeri di Kabupaten Pemalang yang berjumlah 433 orang, dengan sampel sebanyak 208 orang dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner. Analiis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan serta uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. Untuk menganalisis data digunakan fasilitas program SPSS for Window Release 21.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata perolehan skor supervisi akademik kepala sekolah 143,38 termasuk kategori cukup baik; rata-rata perolehan skor budaya organisasi sekolah 143,38 termasuk kategori cukup baik; rata-rata perolehan skor motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang termasuk dalam kategori cukup baik; dan rata-rata perolehan skor kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pemalang 135,25 termasuk dalam kategori cukup baik. Hasil uji persyaratan regresi dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, linier, tidak multikolinier, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh; terdapat pengaruh budaya organisasi guru terhadap kinerja guru; terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ; dan terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Kinerja Guru.*

A. PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan terutama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan dapat dicapai secara maksimal tanpa adanya guru yang berkualitas. Guru memiliki peran yang strategis dalam membimbing,

mengarahkan, dan mendidik para siswa dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai peran lebih besar dalam menciptakan proses kegiatan belajar mengajar yang berkualitas. Proses kegiatan belajar mengajar yang berkualitas dapat dikaji dari kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas akan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Di Indonesia, guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi dan berinovasi guna meningkatkan kinerja. Namun potensi yang dimiliki guru dalam berkreasi dan berinovasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya, tidak berkembang secara wajar dan lancar. Potensi dalam berkreasi dan berinovasi yang tidak berkembang secara wajar ini diduga disebabkan adanya pengaruh yang muncul baik dari dalam pribadi guru itu sendiri (internal), maupun diluar pribadi guru (eksternal).

Demikian halnya yang terjadi di Kabupaten Pematang Jaya. Fenomena di lapangan 70% kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang Jaya rendah. Kinerja guru yang rendah tersebut dapat dilihat bahwa (1) 70 % guru belum mampu menyusun perencanaan pembelajaran dengan baik dengan rincian sebagai berikut: (a) guru belum mampu menentukan IPK (Indikator Pencapaian kompetensi yang sesuai dengan KD (Kompetensi Dasar) sebesar 70%, (b) guru belum mampu merencanakan metode yang sesuai dengan materi dan karakteristik peserta didik sebesar 65%, serta (c) guru belum mampu merencanakan langkah-langkah pembelajaran menggunakan sintak sebesar 75 %; (2) 60% guru belum mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik dengan rincian: (a) guru dalam kegiatan pendahuluan belum memberikan apersepsi yang mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari sebesar 60%, (b) pada kegiatan inti guru belum menggunakan media secara efektif dan efisien sebesar 75% , (c) pada kegiatan penutup 60% guru belum mampu melakukan refleksi dalam menyimpulkan materi yang melibatkan siswa; (3) 70% guru belum melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan baik dengan rincian : (a) guru belum melaksanakan tes awal (pretest) dengan baik sebesar 70%, (b) guru belum melaksanakan tes sikap pada proses pembelajaran dengan baik sebesar 60%, (c) guru belum melaksanakan tes sikap pada akhir pembelajaran dengan baik sebesar 60%, (d) guru belum mampu menganalisis hasil tes keterampilan dan sikap dengan baik sebesar 75% dan (d) guru belum mampu mengadakan kegiatan pengayaan bagi siswa yang nilainya melampaui KKM sebesar 75%.

Penulis menduga rendahnya kinerja guru ini ada hubungannya dengan faktor eksternal yaitu budaya organisasi sekolah dan faktor internal yaitu motivasi kerja guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut: (a) Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang Jaya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan

evaluasi pembelajaran masih rendah, (b) budaya organisasi sekolah, baik dimensi internal maupun dimensi eksternal belum kondusif, motivasi yang berasal dari dalam diri (internal) dan eksternal Guru SMA Negeri di kabupaten Pematang masih rendah

Supardi (2015:54) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Menurut Rismawan (2015:116) kinerja guru adalah penampilan kerja guru dalam pembelajaran sebagai realisasi dari kompetensi yang dimilikinya untuk memperoleh hasil belajar peserta didik yang optimal. Lebih lanjut Madjid (2016:11) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etik. Berdasarkan kajian di atas penulis menyimpulkan bahwa definisi konsep kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya selama melakukan aktivitas pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Umam (2012:129) budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Sedangkan Zamroni (2016:45) menjelaskan bahwa budaya sekolah adalah norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, sikap, harapan-harapan, dan tradisi yang ada di sekolah dan telah diwariskan antar generasi, dipegang bersama yang mempengaruhi pola pikir, sikap dan pola tindakan seluruh warga sekolah.

Menurut Afandi (2016:80) kultur organisasi atau budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi. Sule dan Priansa (2018:331) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem dari shared value, keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk mendapatkan norma-norma-norma perilaku. Sedangkan menurut Sulaksono (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Priyanto (2015:1024) menyatakan budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh

personil sekolah. Budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan anggota organisasi sekolah dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan organisasi sekolah.

Menurut Robbins (2015:279), ada 7 (tujuh) karakteristik primer yang secara bersama-sama merupakan hakekat dari budaya organisasi yaitu:

a) *Innovation and risk taking.* Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

b) *Attention to detail.* Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

c) *Outcome orientation.* Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

d) *People Orientation.* Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

e) *Team Orientation.* Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

f) *Aggressiveness.* Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

g) *Stability.* Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Menurut Sule dan Priansa (2018:352) menyatakan bahwa dimensi budaya organisasi secara umum memiliki dimensi internal dan adaptasi eksternal. Dari dimensi internal melahirkan indikator-indikator sebagai berikut : (1) inovasi dan pengambilan resiko : berkenaan dengan organisasi agar pegawai memiliki kemampuan dalam berinovasi serta berani mengambil resiko atas inovasi yang dilakukannya, (2) perhatian terhadap detail : berkenaan dengan sejauh mana pegawai mampu bekerja dengan memperlihatkan kemampuan dalam melakukan tindakan presesi (kecermatan) , melakukan presesi analitis, dan perhatian terhadap detail sehinggal seluruh pekerjaan yang diembannya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh organisasi, (3) orientasi hasil : berkenaan dengan sejauh mana organisasi dan manajemen organisasi berfokus pada hasil yang diperoleh, (4) orientasi orang : berkenaan dengan keputusan organisasi dan manajemen yang ada di dalamnya dalam memperhitungkan dampak hasil yang diperoleh terhadap individu yang ada di dalam

organisasi tersebut, dan dimensi adaptasi eksternal melahirkan indikator yang meliputi : (1) orientasi tim berkenaan dengan keputusan untuk membentuk tim kerja yang mampu dan andil dalam bekerjasama dengan kelompok juga sangat penting diperhatikan, (2) keagresifan : berkenaan dengan semangat, dorongan, agresifitas, serta keinginan individu yang ada di dalam organisasi untuk bekerja secara kompetitif dan menghasilkan kinerja terbaik, (3) kemantapan : berkenaan dengan kegiatan organisasi yang menekankan pada dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan. Status quo sesungguhnya dapat dipertahankan jika kondisi lingkungan organisasi mengharuskannya tetap berlangsung, (4) peraturan organisasi : berkenaan dengan berbagai peraturan yang ada di dalam organisasi, yang sifatnya berlaku mengikat seluruh anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Peraturan tersebut meliputi reward dan punishment bagi pegawai berprestasi, (5) norma yang berlaku : norma yang berlaku merupakan kebiasaan-kebiasaan yang hidup dan tumbuh serta menjadi acuan dari tindakan yang ingin disampaikan. Norma dipahami bukan oleh individu sebagai anggota organisasi, melainkan norma dipahami oleh sekelompok individu yang merupakan anggota organisasi, (6) nilai yang dominan: nilai yang dominan dalam organisasi akan mempengaruhi budaya organisasi yang ada di dalamnya. Nilai dominan tersebut biasanya lahir dari perilaku dan sikap yang ditanamkan oleh pendiri atau tokoh penting organisasi tersebut, (7) iklim budaya : iklim budaya organisasi penting untuk menjaga dan menstabilkan kondisi budaya organisasi yang ada didalamnya. Iklim tersebut memberikan kepastian bahwa budaya organisasi yang ada mampu terjaga dengan baik karena dukungan dalam budaya organisasi yang kondusif.

Berdasarkan kajian diatas peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah adalah pengukuran persepsi terhadap dimensi internal dengan indikator : (1) inovatif memperhitungkan resiko, (2) perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan (3) berorientasi pada hasil yang akan dicapai (4) berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, dan dimensi eksternal dengan indikator : (1) berorientasi kepada kerjasama tim, (2) agresif dalam bekerja, dan (3) stabilitas dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasibuan (2016:95) menyatakan motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang , agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala adanya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2014:95). “Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan” (Robbins dan Judge, 2015:129). Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku dengan cara tertentu (Moorhead dan Griffin 2013:86). Definisi lainnya menurut Cascio dalam Hasibuan (2014:95) motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Sedangkan menurut Uno (2014:71-72) motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang muncul dari diri guru untuk melakukan suatu tindakan- tindakan atau usaha dalam upaya untuk mencapai suatu kepuasan dan tujuan tertentu.

Menurut Uno (2017:72) Motivasi kerja guru mempunyai dua dimensi dan indikator, yaitu a) Dimensi dorongan internal, dan b) Dimensi dorongan eksternal.

Gambaran atas dimensi dan indikator sebagaimana disebutkan tadi dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	<ul style="list-style-type: none">- Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas- Memiliki tujuan yang jelas dan menantang- Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya- Memiliki perasaan senang dalam bekerja- Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain- Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
Motivasi Eksternal	<ul style="list-style-type: none">- Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya- Senang memperoleh pujian dari apa yang

	dikerjakannya - Bekerja dengan harapan yang ingin memperoleh insentif - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.
--	--

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja memiliki ciri-ciri diatas. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri tersebut artinya orang tersebut mempunyai motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi tersebut sangat baik dalam proses belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar akan berhasil apabila guru tekun dalam menjalankan kewajibannya serta ulet dalam memecahkan permasalahan dan hambatan secara mandiri. Guru yang mempunyai kinerja yang baik tidak mudah bosan dalam menjalankan tugasnya dan peka terhadap berbagai masalah dan senang mencari pemecahan masalah yang terjadi.

Berdasarkan kajian diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah pengukuran presepsi terhadap dimensi : (1) motivasi internal dengan indikator : (a) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, (b) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (c) memiliki tujuan yang jelas dan menantang (d) ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, (e) memiliki perasaan senang dalam bekerja, (f) selalu berusaha untuk mengungguli orang lain (g) diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya dan (2) dimensi motivasi eksternal dengan indikator : (a) selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya (b) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya (c) bekerja dengan harapan yang ingin memperoleh insentif (d) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Sebelum penelitian ini telah ada beberapa penelitian yang telah dilakukan dengan tema yang sama. Penelitian-penelitian yang terdahulu ini berguna sebagai masukan-masukan agar dapat memberikan arahan kinerja dan penguatan definitif pada penelitian ini. Hasil-hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru. Hal ini berarti budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya kerja organisasi dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang.

B METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post facto*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja Guru (X2) terhadap variabel Kinerja guru (Y) SMA Negeri di kabupaten Pematang Jaya. Untuk mempermudah memahami bagaimana desain penelitian, berikut disajikan gambar tentang bagan desain hubungan antar variabel penelitian.

Populasi adalah tempat penelitian atau wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:117). Populasi pada penelitian ini adalah 433 guru Pegawai Negeri Sipil, yang dianggap homogen yang tersebar di 10 SMA Negeri di Kabupaten Pematang Jaya. Pada penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Yamane. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono bahwa bila jumlah populasi diketahui, maka dapat menggunakan rumus Yamane (Sugiyono 2018:126). Jadi jumlah populasi 433 dan sampling error 5%, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 208 orang (dibulatkan), jumlah ini menjadi responden penelitian. Sampel pada penelitian ini ditetapkan secara proporsional dengan cara sistem undi.

Pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data penelitian yang berasal dari kuesioner (angket) menggunakan kuesioner tertutup dengan Skala pengukuran menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiyono, 2015:134). Jadi, teknik pengumpulan data tentang supervisi akademik kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru menggunakan metode kuesioner dengan skala *Likert* lima point.

Uji validitas menggunakan analisis butir berdasarkan pengolahan data dengan program SPSS didapat nilai skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tab} . r_{tab} dicari pada signifikansi 5% dan 1% dengan uji 2 sisi dan $n=30$, didapat r tabel sebesar 0,361. Item soal dikatakan valid apabila $r_{hit} > r_{tab}$, dengan demikian item soal dalam penelitian ini dikatakan Valid apabila nilai r_{hit} lebih besar dari 0,361 ($r_{hit} > 0,361$)

Untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal, maka perlu dilakukan uji normalitas (Sulistyo, 2010). Adapun uji normalitas yang digunakan dalam

penelitian ini adalah uji Kolomogorof_Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal, apabila signifikansi $> 0,05$. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini dilakukan dengan cara mencari persamaan garis regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), adapun kriteria dalam pengujian linearitas akan digunakan kaidah sebagai berikut: Apabila variabel X dengan variabel Y berkorelasi positif dan $p > 0,05$ maka garis regresi antara X dan Y linier.

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan variabel bebas dengan satu variabel bebas. Pada penelitian ini digunakan regresi sederhana untuk menguji hipotesis tunggal antara satu variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan regresi dirumuskan : $Y = a + bX$. Regresi ganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y) dengan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari analisis deskriptif terhadap Budaya Organisasi Sekolah (X_2) SMA Negeri di Kabupaten Pematang Jaya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Sekolah SMA Negeri di Kabupaten Pematang Jaya termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini sesuai dengan kenyataan dilapangan bahwa Budaya Organisasi Sekolah masih harus ditingkatkan.

Hasil uji dimensi Budaya Organisasi Sekolah diketahui bahwa dimensi internal mempunyai kekuatan yang sama dengan dimensi eksternal. Dari hasil uji penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat pengaruh yang antara variabel Budaya Organisasi Sekolah (X_3) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi Sekolah (X_3) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Pematang Jaya

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa naik turunnya Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh naik turunnya Budaya Organisasi Sekolah (X_2). Semakin baik Budaya Organisasi Sekolah (X_1), maka semakin baik pula Kinerja Guru (Y). Demikian sebaliknya jika Budaya Organisasi Sekolah (X_1) tidak baik, maka Kinerja Guru (Y) juga akan tidak baik.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Umam (2012:129) budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus- menerus. Senada dengan pendapat Umam, Priyatno (2015:1024) menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau

falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.

Hasil penelitian dari analisis deskriptif terhadap Motivasi Kerja Guru (X_2) SMA Negeri di Kabupaten Pematang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini sesuai dengan kenyataan dilapangan bahwa Budaya Organisasi Sekolah masih harus ditingkatkan.

Hasil uji dimensi Motivasi Kerja Guru diketahui bahwa motivasi internal mempunyai kekuatan yang sama dengan motivasi eksternal. Dari hasil uji penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh yang antara variabel Motivasi Kerja Guru (X_3) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Guru (X_3) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y) SMA Negeri di Kabupaten Pematang

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa naik turunnya Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh naik turunnya Motivasi Kerja Guru (X_1). Semakin baik Semakin baik Motivasi Kerja Guru (X_1), maka semakin baik pula Kinerja Guru (Y). Demikian sebaliknya jika Motivasi Kerja Guru (X_1) tidak baik, maka Kinerja Guru (Y) juga akan tidak baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Usman (2013:276) yang mengemukakan bahwa Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Sedangkan menurut Uno (2014:71-72) motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan hasil analisis data dan uji regresi adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Pematang. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi sekolah, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru.

2. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Pematang. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri di kabupaten Pematang,
4. Berdasarkan tingkat signifikansi pengaruh variabel konstan terhadap variabel dependen adalah: 1) budaya organisasi sekolah memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000, dan motivasi kerja guru memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002.

Saran yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan
 - a. Dinas pendidikan hendaknya mengadakan pembinaan berkala dan diklat penguatan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah terkait peningkatan budaya organisasi sekolah, terutama yang berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
 - b. Dinas pendidikan melalui pengawas hendaknya mengadakan pembinaan berkala dan diklat penguatan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah terkait peningkatan motivasi kerja guru, terutama yang memberikan perhatian pada guru agar giat dan ikhlas dalam bekerja.
2. Bagi Kepala Sekolah.
 - a. Kepala sekolah hendaknya senantiasa mendorong, menciptakan, dan memelihara budaya organisasi sekolah yang positif yang telah berjalan dengan baik, seperti kerjasama tim . Dan memperbaiki serta meningkatkan budaya organisasi sekolah yang kurang baik, seperti berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, yaitu peduli terhadap bagaimana guru melakukan tugasnya, agar guru berprestasi dengan maksimal.
 - b. Kepala sekolah hendaknya selalu memberikan motivasi kepada guru untuk berprestasi seperti selalu memotivasi guru untuk bekerja dengan giat dan ikhlas bukan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.
3. Bagi Guru
 - a. Guru hendaknya memelihara budaya organisasi yang telah berjalan baik di sekolah dan memperbaiki serta meningkatkan budaya organisasi sekolah yang masih kurang baik, seperti guru belum mencapai prestasi yang maksimal.

- b. Guru hendaknya guru dapat meningkatkan motivasi kerja, baik motivasi internal, seperti maupun motivasi eksternal, seperti

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator. Human Resources Management for Manangement Research*. Yogyakarta : Deepublish
- Engkoswara, Komariyah., A. 2011. Adminstrasi pendidikan. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19(edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Madjid, Abdul. 2016. Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja. Yogyakarta : Samudra Biru.
- Moorhead and Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Dwi. 2009. SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate. Yogyakarta :Gavamedia.
- Rismawan, Edi. 2015. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja mengajar Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan. Vol. 1, April 2015.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organasasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- . 2018. Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi) Bandung : Alfabeta.
- _____. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2019. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta : Deepublish.
- Supardi. 2013. Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Komprehensif. Jakarta : Change Publication.
- _____. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- _____. 2012. Perilaku Organisasi. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Uno Hamzah B. 2017. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.