

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK MUHAMMADIYAH 3 TERPADU PEKANBARU

¹Yogie Rahmat, ²Mulya Ramadhani
¹²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
E-mail: yogierahmat400@gmail.com

Abstract: Penelitian ini dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru. Pengambilan sampel menggunakan sensus, yaitu sebanyak 45 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa hasil regresi sederhana $Y = 1,881 + 0,901X$. Analisis data menggunakan uji Validitas, Realibilitas, Uji Hipotesis, uji t, dan uji R Square (koefisien determinasi) dengan bantuan SPSS versi 17 dan 24. Dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} (10,646) > (2,017)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Keywords: budaya organisasi dan kinerja guru

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan satuan pendidikan formal pertama yang dimiliki dan mengemban tanggung jawab untuk mengembangkan sikap dan kemampuan peserta didik memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar yang diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. UUD 1945 Republik Indonesia mengamanatkan pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan guru mendidik dan mengajar siswa di kelas yang nantinya akan menjadi tenaga kerja atau sumber daya manusia setelah menyelesaikan sekolah atau study. Dengan kata lain guru sebagai ujung tombak dari pendidikan di sekolah, yang nantinya akan menghasilkan keluaran-keluaran yang berkualitas. Tugas guru yang begitu berat sebagai ujung tombak pendidikan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dituntut untuk dapat bekerja secara kompeten. Guru yang kompeten adalah guru yang mampu memenuhi empat karakteristik kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, sosial, pribadi, dan profesional. Dengan adanya kompetensi ini

diharapkan semua guru dapat melaksanakan kewajibannya dan memenuhi semua tuntutan atau kriteria dari kompetensi tersebut serta melaksanakan pembelajaran di dalam kelas secara maksimal untuk dapat mendidik, melatih, dan mengajar dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Keberhasilan suatu pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajar terhadap peserta didik, sedangkan keberhasilan guru di dalam mengajar ditentukan pula oleh tingkat disiplin kerja dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Kualitas yang dimiliki guru akan dapat meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan. Guru yang produktif akan dapat melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri terhadap mutu pekerjaan yang dikerjakannya secara efisien dan efektif. Guru yang diharapkan memiliki kualitas yang baik dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan adalah guru yang memiliki ciri-ciri pribadi yang produktif yakni kemandirian seorang guru untuk selalu dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya. Kemandirian seorang guru adalah upaya yang dilakukannya dalam mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Dengan potensi tersebut guru akan kreatif, inovatif dan mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul dan senantiasa

ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermamfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi guru yang produktif adalah guru yang dapat memberikan sumbangan yang nyata bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif, inovatif dalam menghadapi berbagai persoalan.

Guna mendukung kinerja kepala sekolah, maka diperlukan sumber daya manusia, yaitu berupa guru serta jumlah guru sebagai berikut :

Tabel 1: Jumlah Guru SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru Tahun Pelajaran 2014 – 2018

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru Yayasan	Persentase (%)
2014	25	0 %
2015	32	28 %
2016	34	6,25 %
2017	43	26,47 %
2018	45	4,65 %

Sumber : SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru 2019

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah guru tiap tahunnya selalu mengalami peningkatan, dengan meningkatnya jumlah guru maka diindikasikan bahwa kinerja guru akan semakin baik namun dari sekian banyak guru masih ada guru yang belum menjadi guru tetap atau bersertifikasi, yaitu guru yang belum memiliki kualifikasi yang baik terutama dalam mengajar dikelas yaitu dalam penguasaan materi serta memiliki kemampuan akademik yang tinggi.

Tabel 2 : Rincian Kegiatan Budaya Organisasi Guru SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru

No	Kegiatan Budaya Organisasi	Keterangan	Persentase (%)
1	Berdoa Pagi Sebelum Belajar	Dilakukan Setiap Pagi Hari	90%
2	Pembiasaan Membaca Al-Quran	Dilakukan Setiap Pagi Hari	100%
3	Pembinaan Wali Kelas	ikan Setiap Hari Kamis	70%
4	Rohani Islam	Dilakukan Setiap Hari Jumat	100%
5	Sholat Ju' mat Berjamaah	Wajib Bagi Guru Dan Siswa	80%
6	Rapat Dinas Dewan Guru	Dilakukan 1 X Sebulan	90%
7	Wirid Muhammadiyah / Aisyiah Rating Cipta Karya	Dilakukan 1 X Sebulan	75%
8	Wirid Muhammadiyah Cabang Tampan	Dilakukan 2 X Sebulan	40%
9	Wirid Muhammadiyah Daerah Pekanbaru	Dilakukan 1 X Sebulan	70%
10	Ceramah Agama	Dilakukan 1 X Sebulan	90%

Sumber : SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru 2019

Dari tabel 2 dapat dilihat rincian kegiatan Budaya Organisasi guru pada SMK Muhammadiyah 3 terpadu pekanbaru masih

ada yang belum dilaksanakan sesuai dengan aturan dari sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada SMK Muhammadiyah 3 terpadu pekanbaru masih belum terlaksana dengan baik.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya atau kultur organisasi sekolah. Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturanperaturan, dan bagaimana interaksi didalam sebuah organisasi. Budaya organisasi di suatu sekolah juga berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di sekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan bagaimana perilaku anggota organisasinya. Jumlah tenaga pendidik yang terdapat di SMK Muhammadiyah 3 terpadusudah mencukupi sesuai dengan jumlah mata pelajaran dan siswa yang ada.

Hasil observasi di Sekolah terdapat permasalahan bahwa masih terdapat guru yang memiliki sikap kaku dan tidak suka humor pada saat mengajar. Apabila pada saat proses pembelajaran guru tidak dapat menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas, siswa akan merasa bosan dan jenuh yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Semangat untuk belajar siswa yang menurun dapat berakibat berkurangnya penguasaan materi yang diberikan oleh guru. Siswa yang mengalami penurunan

dalam pemahaman materi dapat berimbas pada presasi yang akan dicapai oleh siswa. Dalam proses belajar mengajar masih terdapat guru yang sebatas memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papantulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. Tidak hanya permasalahan tersebut, masih terdapat pula guru yang meninggalkan jam pelajaran. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan.

Tabel 3 : Pencapaian Nilai KKM Siswa Kelas XII SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru

No	Mata Pelajaran	Nilai KKM	SISWA REMEDIAL					Jml Remedial
			TKJ	AK	ADP	TKR	TSM	
1	KEJURUAN	75	2	1	3	1	2	9
2	B.INDO	75	2	3	2	2	3	10
3	B.INGG	75	3	2	1	2	1	9
4	MTK	75	4	2	2	2	3	13
5	PPKN	75	2	3	2	3	1	11
6	PENJAS	75	3	2	3	3	2	13
7	AGAMA	75	1	3	2	3	3	12
8	SENBUD	75	1	2	4	2	3	12
9	IPA	75	2	1	2	3	2	10
Jumlah Siswa Yang Remedial								99 Org
Jumlah Seluruh Siswa Kelas XII 2018								150 Org

Sumber : SMK Muhammadiyah 3 terpadu pekanbaru

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa siswa SMK Muhammadiyah 3 terpadu pekanbaru masih banyak yang belum menuntaskan KKM (remedial) pelajaran, hal ini dikarenakan kurang maksimalnya pembelajaran yang diberikan oleh para guru untuk siswanya sehingga kinerja yang dihasilkan para guru kurang maksimal.

Berikut ini akan ditampilkan tabel mengenai tingkat kelulusan siswa/siswi dari tahun 2014-2018.

Tabel 4 Tingkat Kelulusan Siswa/Siswi SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru Tahun 2014-2018

Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa Kelas XII	Jumlah Siswa Yang Lulus	Persentasi (%)	Nilai Rata-Rata Kelulusan	Peringatan kelulusan se-Kecamatan Tampan
2014	63	63	100	80,22	12
2015	63	63	100	80,19	10
2016	62	62	100	79,62	13
2017	127	127	100	78,55	14
2018	150	150	100	80,20	13

Sumber : SMK Muhammadiyah 3 terpadu pekanbaru.2019

Dari tabel 4 Diatas dapat dilihat bahwa tidak ada siswa yang tidak lulus dikarenakan hasil ujian nasional (UN) tidak lagi jadi tolak ukur kelulusan siswa. Kelulusan diserahkan kepada sekolah masing-masing. Dengan demikian penentuan siswa yang lulus dipertimbangkan dari nilai lapor, nilai ujian dan perilaku siswa sehari-hari agar bisa menolong kelulusan Ujian Nasional. Tetapi setiap tahunnya nilai nilai siswa mengalami penurunan itu diakibatkan kurangnya partisipasi guru dalam membimbing siswanya

Manajemen Sumber Daya Manusia

Fahmi (2016:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Sutrisno (2015:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Marwansyah (2016:3) mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian

kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya yang terdapat pada kehidupannya. Kebudayaan tersusun dari unsur-unsur kehidupan yang diciptakan oleh manusia seperti adat istiadat, kepercayaan, norma-norma, dan hukum. Dalam sebuah organisasi perilaku anggota organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang terdapat didalam organisasi tersebut, jadi budaya dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilaksanakan sehingga akan membentuk suatu budaya kerja yang khas di dalam organisasi tersebut.

Assagaf (2012:12) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2015:355) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh oara anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain:

- a. Pengikat organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasimenghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.
- b. Integrator. Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi.

- c. Identitas Organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi. Sebagai contoh adalah The Jakarta Consulting Group. Logo yang di gunakan adalah orang memanah ,yang melambangkan ketepatan dan kecepatan. Artinya bahwa perusahaan ini mamiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan.
- d. Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi Berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Salah satu credo yang dipegang The Jakarta Consulting Group adalah bekerja dalam tim.
- e. Ciri kualitas. Budaya organisasi merupakan representasi dari cirri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.
- f. Motivator. Budaya organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.
- g. Pedoman gaya kepemimpinan. Adanya perubahan di dalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pemimpin akan akan dikatakan berhasil apabila dapat membawa anggotanya keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi. Sebaliknya, keberhasilan itu tentu disebabkan ia memiliki visi dan misi yang kuat.
- h. Value enhancer. Salah satu fungsi organisasi adalah untuk meningkatkan nilai dari stakeholders-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Stephen P.Robbins dan Wibowo (2016:45) terdapat 6 karakteristik penting yang di pakai sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan Budaya Organisasi tersebut yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko.

- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
- c. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.
- e. Keagresifan dalam bekerja.
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Kinerja Guru

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Barnawi dan Arifin (2012:13) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Menurut Yamin (2010:87), kinerja adalah perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang guru kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas yakni mengajar.

Menurut Barnawi dan Arifin (2012:14), kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Fahmi (2018:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Marwansyah (2016:228) kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2017:9) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu hal yang dilakukan oleh guru untuk menunjukkan kemampuannya di suatu bidang sesuai dengan potensinya sehingga dapat memberikan manfaat untuk orang lain.

Penilaian Kinerja Guru

- a. Penilaian kinerja guru menurut Mulyana dalam Fitriyani (2018) menyatakan ada tujuh hal yang harus dinilai antara lain: 1) Ada tidaknya persiapan guru untuk mengajar dikelas.
- b. Apakah guru sudah berlaku adil (tidak diskriminatif) terutama dalam penilaian kepada peserta didik.
- c. Apakah guru sudah memberikan penghargaan yang pantas kepada peserta didik yang berkelakuan baik dengan cara menyediakan waktu yang sama dengan waktu yang mereka luangkan untuk anak didik yang berperilaku negatif.
- d. Apakah guru menggunakan tindakan konstruktif dalam penerapan disiplin para peserta didik.
- e. Apakah guru menjadi pembelajar sepanjang hayat dan senantiasa menyesuaikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan perkembangan yang terjadi dimasyarakat.
- f. Apakah guru mampu mengenali peserta didik dalam situasi kelas maupun diluar kelas.
- g. Apakah guru memiliki tindakan yang dapat digugu dan ditiru.

Indikator Kinerja Guru

Indikator penelitian kinerja guru merujuk pada peraturan menteri Pemberdayaan Aparatur Negeri No. 16 Tahun 2009, dapat disimpulkan enam yaitu:

- a. Mengetahui bahan kerja Kemampuan seseorang dalam mengkonsumsi pengetahuan sangat bergantung pada pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu.
- b. Merencanakan proses belajar mengajar guru dapat dilihat dan juga cara atau proses program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
- c. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas.

- d. Kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian pembelajaran.
- e. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar.
- f. Kemampuan melakukan perbaikan dan pengayaan proses pembelajaran.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja

Penelitian terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja antara lain dilakukan oleh Kotter dan Haskett. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang. Penelitian O. Relly juga menemukan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi tersebut tercapai karena dukungan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Dengan demikian jelas kiranya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja individu yaitu Kepala sekolah dan guru (Bahri, 2010:78).

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tinjauan dan didukung landasan teori dan konsep teori diatas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut “ Diduga Budaya Organisasi pengaruh signifikan Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru”

METODE

Lokasi Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan di SMK Muhammadiyah 3 terpadu pekanbaru, Jl. Cipta Karya no. 15 Kel Sialang Munggu Kec. Tampan Kota pekanbaru.

Sumber Data

Adapun jenis data yang dapat penulis kumpulkan dalam penulisan proposal ini adalah :

1. Data Primer. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut sugiyono (2010-132) yang menyatakan bahwa :

“Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data”. Data primer yang diperoleh dengan cara wawancara dan kuisioner dengan pihak SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru.

2. Data Skunder. Data sekunder menurut sugiyono (2010:137) adalah “Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”. Data ini diambil dari data-data yang telah dimiliki oleh pihak terkait, seperti sejarah, struktur organisasi, dan data-data yang mendukung lainnya.

Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115) “Populasi adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti”. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh Guru di SMK Muhammadiyah 3 terpadu pekanbaru yang berjumlah 45 Guru.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 116) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu menurut Sugiyono jika populasi lebih kecil dari 100 orang, maka populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 45 guru. menurut Sugiyono jika populasi lebih kecil dari 100 orang, maka populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 45 guru.

Analisis Data

1. Uji Validitas. Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menentukan nilai r_{table} dengan cara $n-2$ pada $\frac{1}{2}$ alfa (0,05),

maka diperoleh yaitu $45-2=43$ maka nilai r_{table} sebesar 0,294,

2. Uji Realibilitas. Uji Realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden dari waktu-kewaktu memiliki jawaban yang sama/konsisten atau tidak. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka data adalah reliabel dapat dipercaya. Berikut hasil Uji Realibilitas.

HASIL

Rregresi Linier Sederhana

Rregresi Linier Sederhana digunakan untuk mendapatkan hubungan matematis dalam bentuk suatu persamaan antara variabel tak bebas dengan variabel bebas. Rregresi Linier Sederhana hanya memiliki satu variabel bebas (X) yang dihubungkan dengan satu variabel terkait (Y). Berikut adalah hasil output Rregresi Linier Sederhana yaitu sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka persamaan yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 1.881 + 0.901X$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari b bernilai bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya. Hal ini dimaksudkan apabila masing-masing variabel ditingkatkan peranannya secara keseluruhan maupun tiap masing-masing faktor akan meningkat, dimana :

- a. *Constant* (a) = 1.881 menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X) nilainya 0 (nol) maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 1.881.
- b. Koefisien regresi (b) = 0.901 artinya jika Budaya Organisasi (X) dinaikkan 1 poin maka Kinerja Guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.901. Koefisien bernilai positif artinya Budaya berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak nyata terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan (α) sebesar 5% (0,05). $t_{tabel} (df) = n - 2 = 45 - 2 = 43$ maka $t_{tabel} = 2,017$.

Diketahui $t_{hitung} = 10.646 >$ dari $t_{tabel} = 2,017$ dan $P \text{ value} \text{ sebesar } 0,000 <$ dari 0,05, maka H_0 diterima yang berarti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap variabel kinerja guru.

Uji Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.719	2.02059
A. Predictors: (Constant), Budaya				
B. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi adjusted R Square (R^2) sebesar 0.725. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya mempengaruhi kinerja sebesar 72.5%, sisanya 27.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Dari analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dan diperoleh beberapa hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel Budaya Organisasi (X) dapat diketahui bahwa tanggapan responden variabel Budaya Organisasi (X) memiliki bobot rata-rata tanggapan responden sebesar 4,03 yang berada pada skala interval 3,43 – 4,23, hal ini

menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X) adalah setuju.

2. Hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel kinerja Guru (Y) dapat diketahui bahwa tanggapan responden variabel kinerja Guru (Y) memiliki bobot rata-rata tanggapan responden sebesar 3,82 yang berada pada skala interval 3,43 – 4,23, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja Guru (Y) adalah setuju. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0.725 Hal ini berarti besar pengaruh variabel independen adalah 72,5%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 72,5%) = 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin & Barnawai. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta. Ar-ruzz media.
- Assagaf, Yusran. 2012. *Pengaruh Budaya Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar*. Manajemen FE Universitas Hasanuddin Makassar.
- Bahri. 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Barnawi & Mohammad Arifin. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta. Ar-ruzz Media
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2018. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung. Alfabeta.
- Fitriyani. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 12 Pekanbaru*. Sekolah tinggi ilmu ekonomi riau pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Bandung. Alfabeta.
- Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Nuraisyah, siti, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri DiKecamatan PandanKabupaten Tapanuli Tengah .Sumatera Utara*. Universitas negeri sumatra utara pers.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 tahun 2009 *tentang Kewajiban, Tanggung Jawab, dan Wewenang Guru*.
- Rivai & Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta. Pt. Rajagrafindo Persada.
- Robbin & Coulter. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Sugiyono. 2010, *metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryani, Susi. 2013. *Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar sekolah madrasah atas dan kejuruan di kecamatan Prambanan*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta pers.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jarkata. Kencana.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenadamedia Group.
- Yamin, Martinus. 2010. *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Gaung Persada Pers.
- Undang-undang nomor 14 tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*.