

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI

Mahyunir

SMP Negeri 2 Kota Bengkulu
e-mail: mahyunir@gmail.com

Abstract: The objective of this research is to find out whether a positive correlation between the public vocational school teachers' working motivation the school principal leadership and their working discipline. The sample of this Research are 65 teachers coming from 185 public vocational school teachers as population of the study. Correlation descriptive research method was applied in this study. The result of this research shows that (1) there was a positive correlation between the public teachers' working motivation (X_1) and their working discipline (Y); (2) there was a positive correlation between the public teachers' perception toward the school principal leadership (X_2) and their working discipline (Y); and (3) there was a positive correlation between the public teachers' working motivation and perception toward the school principal leadership ($X_{1,2}$) and their working discipline (Y).

Keywords: motivation, culture, teacher

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri. Sampel penelitian ini 65 orang guru dari 185 guru SMP sebagai populasi dari penelitian ini. Metode yang diterapkan pada Penelitian ini adalah metode deskriptif korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi (X_1) dan disiplin kerja mereka (Y). (2) Terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dan disiplin kerja mereka (Y), dan (3) terdapat hubungan positif antara motivasi dan persepsi guru SMP Negeri terhadap kepemimpinan kepala sekolah ($X_{1,2}$) dan disiplin kerja mereka (Y).

Kata Kunci: motivasi, budaya, guru

PENDAHULUAN

Keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Guru adalah faktor utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Dia adalah pemimpin dari interaksi pembelajaran di kelas. Terlaksana atau tidaknya suatu pembaharuan dalam proses pembelajaran akan sangat bergantung kepada bagaimana guru memainkan perannya. Tanpa Guru yang melakukan suatu perubahan dalam proses pembelajaran maka perubahan itu tidak akan terjadi. Pada tataran mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercerminkan dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk

kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Dan untuk memahami ada dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Guru yang kreatif akan dapat terwujud bilamana terdapat wahana yang kondusif, yang didalamnya tercipta iklim sosial dan emosional yang baik, terdapat hubungan interpersonal yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru, antara kepala sekolah dengan siswa dan antara siswa dengan siswa dalam proses pembelajaran. Iklim sosial dan emosional yang baik tergantung pada kepala sekolah dalam usahanya mengelola

kegiatan pendidikan, yang didasari dengan hubungan manusia yang efektif.

Kenyataan yang ada pada sejumlah Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri se Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu, masalah kinerja guru masih belum mencapai kondisi yang diharapkan atau masih belum optimal. Data awal yang peneliti dapatkan masih banyak ditemui hal-hal sebagai berikut: masih banyak guru yang tidak mengembangkan perencanaan pembelajaran secara dinamis, masih terdapat guru yang hanya menggunakan satu metode dalam proses pembelajaran, masih terdapat guru yang tidak menggunakan media pembelajaran, masih terdapat guru yang hanya mengajar pencapaian target kurikulum tanpa memperhatikan ketercapaian kompetensi siswa, masih terdapat guru yang tidak mau menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya, masih terdapat guru yang tidak melakukan analisis yang mendalam terhadap kurikulum nasional, masih terdapat guru yang tidak melakukan pengembangan alat evaluasi dan analisis hasil evaluasi belajar, masih terdapat guru yang dalam melakukan tugas sangat terkait bahkan menunggu adanya petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, masih terdapat guru yang tidak melakukan inovasi-inovasi baru dalam pembelajaran, masih terdapat guru tidak melakukan adaptasi terhadap perkembangan lingkungan di sekolahnya, masih terdapat guru yang “status quo” dalam menggunakan materi buku pembelajaran, bahkan, masih banyak guru yang malas mengajar di depan kelas. Sementara itu berdasarkan hasil penelitian Fullan dalam Gistituati (2005:4) menyatakan bahwa masalah dalam mengimplementasikan pembaharuan pendidikan muncul dari guru-guru yang tidak memahami tentang pembaharuan itu, dan tidak tahu bagaimana cara memulainya atau menerapkannya. Sedangkan menurut laporan Akker dalam Gistituati (2005:4), adanya beberapa masalah yang dihadapi guru dalam mengimplementasikan pembaharuan pendidikan yaitu: Adanya kesulitan yang besar dari guru untuk mengubah perannya dalam proses belajar mengajar, sehingga guru selalu kembali pada hal-hal yang selama ini sudah biasa dilakukannya, Kurangnya pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan guru akan materi yang diajarkannya, Banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk melaksanakan persiapan mengajar, dan Adanya pandangan yang kurang jelas, dan

adanya perasaan bahwa perubahan yang dilakukan hanya akan membawa sedikit hubungan pada peserta didik.

Setiap individu pada dasarnya memiliki potensi masing-masing yang di bawa sejak lahir. Potensi-potensi itu membutuhkan ikhtiar pengembangan untuk dapat mencapai perkembangan yang optimal. Tanpa adanya ikhtiar itu, maka sulit untuk dapat mencapai tingkat perkembangan yang optimal itu walaupun dalam batas-batas tertentu juga terdapat perkembangan.

Berdasarkan pemikiran yang dikemukakan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Hubungan antara motivasi berprestasi, budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu.”

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri se Kecamatan Teluk Segara Propinsi Bengkulu. Subyek penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri se Kecamatan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan yang berstatus Guru Tidak Tetap (GTT), dengan waktu pelaksanaan penelitian ini, dimulai sejak bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2015. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Selanjutnya pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik jika disertai tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lainnya. Selain data yang berupa angka, dalam penelitian kuantitatif juga ada data berupa informasi kualitatif. Sedangkan penelitian kualitatif kegiatan pengumpulan dilakukan oleh peneliti sendiri, biasanya analisa data dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data.

Rancangan penelitian yang digunakan sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian ditetapkan sebelumnya, maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan teknik korelasi. Teknik ini dilakukan untuk menganalisis hubungan 2 (dua) variabel bebas (*independent variabels*) yaitu motivasi berprestasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru (Y).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi daftar pernyataan dari variabel motivasi berprestasi (X_1); budaya organisasi (X_2) dan variabel kinerja guru (Y) dibagikan secara acak kep

dengan sampel yang telah ditentukan., dengan teknik cluster random sampling.

Kuesioner yang dimaksud adalah kuesioner tertutup, yaitu pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner telah menyediakan alternatif jawaban dengan skala nilai.

Penyusunan kuesioner dilakukan dengan langkah-langkah berikut: pertama mengidentifikasi variabel yang akan dijadikan sasaran kuesioner, kemudian menjabarkannya menjadi indikator variabel yang lebih spesifik, selanjutnya membuat dan menyusun daftar pertanyaan sesuai dengan indikator variabel dengan lima kategori alternatif jawaban pernyataan, serta skor untuk setiap item jawaban.

Penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut diperoleh langsung dari responden. Data diambil dengan menggunakan instrumen kuesioner yang meliputi data tentang (1) kinerja guru; (2) motivasi berprestasi; (3) budaya organisasi.

Validitas untuk 25 butir instrumen yang diujicobakan dalam penelitian, diuji dengan menggunakan koefisien antara skor instrumen dengan skor total melalui teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen. Kriteria pengujiannya ditetapkan dengan membandingkan r hitung berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan *Microsoft Excel* dan r tabel yang diperoleh dari tabel *Critical Values of the Correlation Coefficient* (Hinkel, 1979:476), bilamana r hitung $>$ r tabel maka instrumen dianggap valid, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka teknik analisis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik korelasi. Tehnik korelasi ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu motivasi berprestasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan satu variabel terikat (*dependen variabel*) yaitu kinerja guru (Y).

1. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik yaitu: (1) deskripsi data, (2) pengujian persyaratan analisis sebagai persyaratan penggunaan statistik, dan (3) teknik pengujian hipotesis. Deskripsi Data. Deskripsi data meliputi nilai rata-rata, median, modus,

simpangan baku dan varian serta distribusi frekuensi dengan histogram.

2. Pengujian persyaratan analisis ini meliputi: (1) Uji Normalitas untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan rumus Chi-Kuadrat; dan (2) Uji Homogenitas varian untuk menguji seragam tidaknya sampel-sampel yang diambil dari populasi yang sama, dengan menggunakan *tes Bartleth*, dengan rumus:

$$s_p^2 = \frac{\sum_{i=1}^k (n_i - 1) s_i^2}{N - k},$$

$$b = \frac{\left[(s_1^2)^{n_1-1} (s_2^2)^{n_2-1} (s_k^2)^{n_k-1} \right]^{1/(N-k)}}{s_p^2}$$

Langkah-langkah yang digunakan peneliti untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Korelasi Product Moment

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara salah satu variabel bebas dengan variabel terikat (korelasi parsial) dan hubungan antara variabel-variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat (korelasi ganda) menggunakan rumus:

dan
$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$R_{y \cdot x_1 x_2} = \sqrt{\frac{r^2 y x_1 + r^2 y x_2 - 2r y x_1 x_2}{1 - r^2 x_1 x_2}}$$

Kemudian Hipotesis diuji dengan Statistik uji - t yaitu :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

b. Regresi Linier Sederhana dan Regresi Ganda
Regresi linier sederhana bertujuan untuk melihat kecenderungan hubungan variabel terikat dengan variabel bebas. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

Regresi ganda bertujuan untuk melihat kecenderungan hubungan variabel terikat dengan beberapa variabel bebas secara bersama-sama. Karena dalam penelitian ini jumlah variabel

bebasnya ada 2 (dua), maka persamaan regresinya adalah :

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Data yang diperoleh diolah dengan teknik statistik dan dianalisis dengan *correlaton product moment* menggunakan bantuan komputer yaitu analisis *Statistical Package for The Social Scieanse (SPSS) for window 11.0*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

SMP Negeri se Kecamatan Teluk Segara di Kota Bengkulu saat ini ada 3(tiga), yaitu SMP Negeri 1, SMP Negeri 3, dan SMP Negeri 9, dengan jumlah guru seluruhnya ada 185 orang. Jumlah guru yang terbanyak ada di SMP Negeri 1 yaitu berjumlah 83 orang, untuk SMP Negeri 3 berjumlah 56 orang dan untuk SMP Negeri 3 berjumlah 46 orang. Sedangkan bila dilihat dari status kepegawaiannya, pada umumnya guru-guru dari ketiga SMP tersebut berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan ada juga Guru Tidak Tetap (GTT).

Bila dilihat dari jumlah guru SMP Negeri se Kec. Teluk Segara di Kota Bengkulu sebanyak 185 orang tersebut, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil, dan Guru Tidak Tetap, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ditetapkan sampel sebanyak 65 orang, dan diambil dengan cara classter random sampling, sesuai dengan jumlah guru yang ada pada masing-masing SMP Negeri tersebut.

Data kuantitatif tentang kinerja guru, motivasi berprestasi dan budaya organisasi diperoleh melalui angket/kuesioner tertutup menggunakan skala *likert* yang dikuantifikasikan ke dalam angka 1, 2, 3, 4 dan 5. Kuesioner yang telah diisi oleh responden selanjutnya dianalisis mengunakan teknik statistik, dan penelitian selanjutnya diklasifikasikan menjadi tiga variabel yaitu Motivasi Berprestasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kinerja Guru (Y).

Sebelum dipergunakan, instrumen terlebih dahulu diuji cobakan pada 30 orang guru SMP Negeri 2 di Kota Bengkulu. Instrumen angket penelitian yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya tersebut selanjutnya disebarkan kepada guru SMP Negeri 2 Kota Bengkulu, sesuai dengan jumlah sampel dengan metode

classter random sampling, selain yang telah mengisi instrumen ujicoba.

Dari data yang diperoleh dilakukan proses kuantifikasi dengan cara pemberian skor pada masing-masing butir angket, yang dilakukan secara sederhana. Data diolah menggunakan statistik deskriptif yang menggambarkan rata-rata, median, modus, simpangan baku dan varians untuk memperoleh deskripsi dari data hasil penelitian. Sedangkan secara inferensial menunjukkan nilai hubungan atau korelasi ataupun prediksi koefisien regresi sederhana.

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah dikelompokkan, diperoleh hasil sebaran data variabel utama yaitu kinerja guru (Y), dari sebaran data yang diperoleh dari 23 butir pernyataan dengan total skor dari angket penelitian adalah 6502. Berdasarkan hasil tabulasi atau perhitungan skor kinerja guru diperoleh hasil terendah 76,00 dan nilai tertinggi 114,00 Skor tersebut diperoleh dari angket *skala likert* 1 – 5.

Peneliti membandingkan data yang bersifat kuantitatif, melalui jumlah skor variabel kinerja guru berdasarkan data yang terkumpul dibandingkan dengan jumlah yang diharapkan (*skor tertinggi X jumlah butir setiap instrumen X responden*), kemudian ditafsirkan dengan kalimat yang bersifat kualitatif.

Agar penafsiran terhadap hasil analisis dan pengujian hipotesis sesuai dengan yang diharapkan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis regresi yang meliputi uji normalitas dan uji homogenitas varians.

Pengujian normalitas data dimaksud untuk mengetahui bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal. Dalam hal ini teknik yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah rumus Chi Kuadrat.

Berdasarkan perhitungan, didapat harga Chi Kuadrat hitung = 12,0. Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi Kuadrat Tabel, dengan dk 6-1 = 5. dan taraf signifikansi 1%, maka harga Chi Kuadrat Tabel: 15, 086. Karena harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil dari harga Chi Kuadrat tabel (12,70 < 15,086), maka distribusi data Kinerja Guru (Y) tersebut normal.

Berdasarkan perhitungan, didapat harga Chi Kuadrat hitung = 12,1. Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi Kuadrat Tabel, dengan dk 6-1 = 5. dan taraf signifikansi 1%, maka harga Chi Kuadrat Tabel: 15, 086. Karena harga Chi

kecil dari harga Chi Kuadrat tabel (12,1 < 15,086), maka distribusi data Motivasi berprestasi (X_1) tersebut normal.

Berdasarkan perhitungan, didapat harga Chi Kuadrat hitung = 10,4. Harga tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga Chi Kuadrat Tabel, dengan dk 6-1 = 5. dan taraf signifikansi 5%, maka harga Chi Kuadrat Tabel: 11, 070. Karena harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil dari harga Chi Kuadrat tabel (10,4 < 11,070), maka distribusi data Budaya Organisasi (X_2) tersebut normal.

Uji homogenitas varians sampel dilakukan untuk menguji kesamaan varian populasi yang berdistribusi normal dengan *tes bartleth*.

Simpangan baku (s) dan varians (s^2) dari ketiga variabel secara statistik dihitung dengan bantuan komputer melalui program *SPSS for windows 11.0*, masing-masing diperoleh nilai sbb: untuk variabel kinerja guru $s_1 = 8,0041$ dan $s_1^2 = 64,0656$; variabel motivasi berprestasi $s_2 = 9,2033$ dan $s_2^2 = 84,6998$; variabel budaya

organisasi $s_3 = 8,1852$ dan $s_3^2 = 66,9975$. Selanjutnya pengujian homogenitas dengan *tes bartleth*, dan hasil perhitungannya adalah: $b = 0,9945$. Sedangkan nilai kritis pada tabel uji bartleth untuk taraf signifikan (α) = 0,05, $n = 29$ dengan tiga variabel adalah: 0,9301. Karena nilai kritis < dari hasil perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa ketiga populasi itu relatif homogen.

Pengujian Hipotesis penelitian dilakukan secara berurutan sebagai berikut: (1) Hipotesis hubungan antara motivasi berprestasi (X_1) dengan kinerja guru (Y); (2) hipotesis hubungan antara budaya organisasi (X_2) dengan kinerja guru; dan (3) hipotesis hubungan antara motivasi berprestasi (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama sama dengan kinerja guru (Y).

Pembahasan

Dari pengkajian awal penelitian, berdasarkan kajian teoritis yang telah dikemukakan, dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah, motivasi berprestasi dan budaya organisasi. Pada bagian kajian teori tersebut dinyatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja guru. Begitupun dengan

budaya organisasi, memiliki kaitan dengan kinerja guru. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa semakin baik motivasi berprestasi dan semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut telah dapat dibuktikan dengan hasil pengolahan analisis data penelitian, melalui prosedur penelitian ilmiah yang logis dan akurat, dengan metode *correlation product moment* yang diolah menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS versi 11.0*.

Ketiga hipotesis yang telah dikemukakan pada bagian awal pembahasan bab ini, melalui uji korelasi sederhana, parsial dan regresi ganda, membuktikan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kinerja guru, baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Keberartian hubungan masing-masing variabel ditunjukkan dari hasil masing-masing koefisien korelasi.

Motivasi merupakan penyebab tindakan atau kondisi yang memulai tingkah laku kegiatan. Mukijat menyatakan ada tiga unsur dalam motivasi yang saling mempengaruhi dan saling bergantung, yaitu: 1) kebutuhan-kebutuhan; 2) perangsang-perangsang; dan 3) tujuan-tujuan. Kebutuhan-kebutuhan menyebabkan timbulnya perangsang-perangsang untuk mencapai tujuan-tujuan (Mukijat, 1990;71). Sedangkan (Thoha, 1999:189) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh kuat terhadap aktivitas untuk mencapai tujuan.

Keberadaan motivasi pada diri manusia mempunyai tiga karakteristik yaitu: 1) apa yang menggerakkan perilaku manusia; 2) apa yang mengarahkan perilaku manusia; dan 3) bagaimana perilaku tersebut dipertahankan. Hal tersebut tercermin dari perilaku dan kinerja.

Masing-masing dari ketiga komponen ini merupakan faktor penting bagi perilaku manusia untuk bekerja: *Pertama*, konseptualisasi ini ini menitikberatkan pada kekuatan energi yang ada pada diri individu sehingga mendorong mereka untuk berperilaku dengan cara-cara dan kepada lingkungan tertentu.

Kedua, ada dugaan terhadap orientasi tujuan (*Goal Orientation*) bagi sebagian individu bahwa perilakunya diarahkan atau ditujukan pada sesuatu. *Ketiga*, ada pandangan bahwa motivasi merupakan sebuah orientasi sistem yang menganggap dimana kekuatan yang ada dalam diri individu dan lingkungannya memberikan umpan balik, baik untuk menggunakan intensitas doron

maupun keinginan untuk tidak melakukan aksinya (Stees; 1991:6).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,869.

Persepsi menurut *Hodget* adalah "Perception is a person's view of reality. Since no two people have had the exact same experience, their perception of think will vary" (*Hodget*; 1987;120), yang berarti bahwa persepsi merupakan upaya manusia menanggapi kenyataan yang ada. Jika ada dua orang dihadapkan dengan dua pengalaman yang sama, maka pemikiran mereka akan berbeda. Sedangkan menurut *Indrajaya* persepsi adalah suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dalam pikirannya, menafsirkan, mengalami, dan mengolah pertanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungannya. (*Indrajaya*, 1994:2)

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,822 dengan taraf signifikansi (α) 0,05

Persamaan garis linear sederhana yang terbentuk antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru adalah $Y = 35,303 + 0,743 X_2$. Hasil statistik ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya makin rendah budaya organisasi maka dapat diprediksi bahwa kinerja guru juga akan semakin rendah. Upaya meningkatkan kinerja guru dapat ditempuh dengan meningkatkan budaya organisasi itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan yaitu sebagai berikut:

Pertama, terdapat hubungan yang positif signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Teluk

Segara Kota Bengkulu. Dalam arti semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja nyata dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

Kedua, terdapat hubungan yang positif signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu. Dalam arti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja nyata dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

Ketiga, secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif signifikan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu. Dalam arti semakin budaya organisasi dan semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Berdasarkan simpulan-simpulan khusus tersebut di atas, maka dapat ditarik simpulan umum bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan jalan peningkatan motivasi berprestasi dan budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian berikut ini perlu diberikan beberapa saran pada pihak-pihak terkait dengan penelitian ini. *Pertama*, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi berprestasi yang terus menerus dan berkesinambungan, dengan melibatkan peran serta berbagai pihak yang terkait, terutama kepala sekolah seperti pemberian fasilitas dan kenyamanan kerja, kesempatan promosi, pemberian imbalan materi bagi guru yang berprestasi, membangkitkan jiwa kreativitas guru dengan menyediakan sarana dan prasarana yang tepat. *Kedua*, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi yang terus menerus dan berkesinambungan, khususnya kepala sekolah untuk lebih memperhatikan figure seorang pemimpin yang dikehendaki oleh guru. Untuk itu, kepala sekolah perlu melakukan dialog secara langsung pada setiap guru dan terbuka terhadap kritik dan saran dari para guru. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus senantiasa memperhatikan situasi dan kondisi orang-orang yang dipimpinnya. Prestasi pemimpin dalam lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh loyalitas guru terhadap pemimpinnya. *Ketiga*, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penin

dan juga persepsi guru terhadap kepala sekolah yang terus menerus dan berkesinambungan, dengan menciptakan iklim kerja yang baik, adanya sikap kepercayaan diri para guru dan kepala sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Agus Dharma Jakarta: Erlangga.
- Idrus, M. 2006. *Kepuasan Kerja dan Realitas Kehidupan Kerja Karyawan*. Jurnal. Semarang: UNDIP.
- Kaswan, 2013. *Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Owen, R.G. 1992. *Organizations Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sutrisno Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Timpe. A. Dale. 1996. *Motivation of Personel*, Terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia.