**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 40 JAKARTA**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON TEACHER PERFORMANCE IN JAKARTA 40 STATE VOCATIONAL SCHOOL**

Susan Febriantina1a, Febi Nur Lutfiani2, Nuryetty Zein3

123Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

a Korespondensi: Susan Febriantina, Email: susanfebriantina@unj.ac.id

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine whether there is a positive and significant influence of organizational culture on teacher performance in SMK Negeri 40 Jakarta. The research methodology was survey method which was selected by saturated sample technique. The result shows that there is positive influence between teacher’s performance and organizational culture with Tcount of 6.81 and Ttabel of 1.70. It is also expressed normal and linearly distribution with regression equation Ŷ = 27.24 + 0.408X. Based on correlation coefficient of organizational culture variables with teacher performance obtained a strong influence that is equal to 0.741. Based on the calculation of coefficient of determination made to produce 0.5497 or equal to 54.97%. This means that as much as 54.97% of organizational culture affects teacher performance, while the remaining 45.03%, influenced by other variables not described in this model.*

*Keywords: organizational culture, teacher performance, vocational school*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 40 Jakarta. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode survei yang dipilih dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kinerja guru dan budaya organisasi dengan Thitung 6,81 dan Ttabel 1,70. Dari uji persyaratan analisis yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwa penelitian ini berdistribusi normal dan linier dengan persamaan regresi Ŷ = 27,24 + 0,408X. Berdasarkan koefisien korelasi variabel budaya organisasi dengan kinerja guru diperoleh pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,741. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang dibuat menghasilkan 0,5497 atau sebesar 54,97%. Ini berarti bahwa sebanyak 54,97% budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru, sedangkan sisanya 45,03%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja guru, sekolah kejuruan

PENDAHULUAN

Secara kuantitas jumlah guru di Indonesia cukup memadai, namun secara kualitas belum menunjukkan hasil yang signifikan. Secara kuantitatif, sebenarnya jumlah guru di Indonesia relatif tidak terlalu rendah, hal ini dapat dilihat dari rasio guru dengan siswa. Tetapi dalam hal distribusi guru ternyata masih mengandung kelemahan, diantaranya belum meratanya penyebaran jumlah guru di daerah. Apabila diukur dari persyaratan akademis, baik menyangkut pendidikan minimal maupun kesesuaian bidang studi dengan pelajaran yang harus diberikan kepada anak didik, ternyata masih banyak guru yang belum memenuhi kualitas mengajar. Hal itu dapat dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang belum sarjana, namun mengajar di SMA/SMK, serta banyak guru yang mengajar yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki. Keadaan seperti ini terjadi lebih dari setengah guru di Indonesia, baik di SD, SMP dan SMA/SMK. Artinya lebih dari 50 persen guru SD, SMP dan SMA/SMK di Indonesia ternyata belum memenuhi kelayakan mengajar. Rendahnya kinerja guru dapat diakibatkan oleh berbagai faktor, di antaranya ketidakdisplinan perilaku guru. rendahnya kesejahteraan guru juga menjadi salah satu penyebab rendahnya kualitas guru di Indonesia. Hal ini dikarenakan banyak guru-guru yang tidak hanya fokus pada satu profesi saja. Contohnya seorang guru mencari pekerjaan sampingan seperti berdagang. Masalah berdampak kepada rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Alasan seorang guru mencari pekerjaan sampingan ialah minimnya gaji guru sehingga seorang guru memutuskan untuk mencari mata pencarian lain guna mencukupi kebutuhannya.

Walaupun guru bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan tetapi, pengajaran merupakan titik sentral pendidikan dan kualifikasi, sebagai cermin kualitas, tenaga pengajar memberikan andil sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Di Provinsi DKI Jakarta terdapat 63 SMK Negeri yang tersebar di 5 kota yang setiap kota memiliki sekolah dengan jurusan yang berbeda-beda tergantung kebutuhan dan penduduk yang tinggal di daerah tersebut. Jakarta Timur merupakan salah satu wilayah di DKI Jakarta dengan jumlah SMK sebanyak 12 sekolah. Adapun peringkat sekolah di kota Jakarta Timur adalah sebagai berikut:

**Tabel I.1 Daftar Peringkat SMK Negeri Se-Jakarta Timur Tahun 2017**

|  |  |
| --- | --- |
| **Peringkat** | **Nama SMKN** |
| 1 | SMKN 48 |
| 2 | SMKN 50 |
| 3 | SMKN 10 |
| 4 | SMKN 51 |
| 5 | SMKN 46 |
| 6 | SMKN 40 |
| 7 | SMKN 52 |
| 8 | SMKN 7 |
| 9 | SMKN 22 |
| 10 | SMKN 24 |
| 11 | SMKN 5 |
| 12 | SMKN 58 |

**Sumber:** <http://puspendik.kemdikbud.go.id/>

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa SMKN 40 Jakarta hanya menduduki peringkat 6 se-kota Jakarta Timur. Hal ini membuktikan bahwa SMKN 40 Jakarta belum dapat bersaing secara maskimal dengan sekolah yang di favoritkan di wilayah kota Jakarta Timur lainnya, dimana peringkat pada suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah faktor dari kinerja guru dan budaya organisasi yang diterapkan di sekolah tersebut. Sebagian guru di SMKN 40 Jakarta masih banyak yang belum memiliki pengalaman lapangan yang mumpuni. Hal ini dapat dilihat dari survei yang peneliti lakukan kepada 10 orang guru di SMKN 40 Jakarta. Rata-rata guru di SMKN 40 Jakarta memiliki pengalaman mengajar kurang dari 5 (lima) tahun. Di samping itu, sebagian besar guru juga mengaku masih belum mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, terbukti dari masih kurang tepat waktunya para guru dalam menyelesaikan tugas administratif, dan pengelolaan pembelajaran yang dirasa masih bersifat konvensional. Demikian juga dengan budaya organisasi yang dibangun. Di SMKN 40 Jakarta masih banyak terjadi guru yang sering datang terlambat, guru tidak masuk ke kelas pada saat jam mengajar, dan guru yang kurang menerapkan kerjasama tim pada saat ada suatu acara atau kegiatan sekolah.

Berbagai permasalahan yang muncul tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru dan pembiasaan budaya organisasi belum menunjukkan hasil yang maskimal.

MATERI DAN METODE

Budaya Organisasi

Manusia baik secara individu, dalam kelompok, dan organisasi memiliki naluri untuk dikenal oleh manusia lainnya atau lingkungannya. Oleh karena itu, manusia akan selalu berusaha melakukan sesuatu yang berbeda, baik dalam sikap ataupun perilaku yang khas maupun dalam bentuk hasil karya tertentu. Perilaku tertentu atau hasil karya tersebut akan menjelma menjadi identitas dan citra manusia, baik secara individu, kelompok organisasi, bahkan komunitas masyarakat terentu. Robbins (2010) mengemukakan bahwa, “budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik praktik yang dianut bersama *shared)* ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Kreitner & Kinicki (2005) menyebutkan *organizational culture can be defined as the similarity in perception, perspective, value, and behavior that are believed, studied, applied, and developed simultaneously by all of the organization members resulting in an organization identity*.

Siswadi (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah “norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi”. Sementara Makmuri (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi di definisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi *problem-problem* kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik. Sedangkan Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai *(values),* keyakinan- keyakinan *(beliefs)*, asumsiasumsi *(assumptions),* atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati san diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya. Sedangkan menurut Tampubolon (2004), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi (perusahaan). Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Devi (2009) mengemukakan bahwa *organizational culture marked by teamwork, pleasant working conditions, attention of employees, development opportunities, flexible-working practices, and good leadership and management practices may influence work engagement.*

Demikian pula dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah unik. Pang dalam Masloski (2006) menyebutkan *the elements of organizational culture in schools used in this study encompass formality, rationality, achievement orientation, participation and collaboration, communication, professional orientation, and teacher autonomy.*

Dari paparan menurut para ahli diatas maka dapat disintesiskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi.

Kinerja Guru

Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa *performance is the end result of an activity.* Hasil dari sebuah aktifitas yang bisa didefinisikan sebagai prestasi kerja. Sementara Bernardin dan Rusel (2006) memberikan definisi tentang *performance* sebagai *the record of autcomes produced on a* *specified job function or activity during a specified time period,* yangberarti kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Rivai (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kreteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dalam satuan pendidikan, guru memiliki peran yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran di sekolah. Tidak hanya sebagai pendidik, namun juga juga sebagai pengajar, pelatih, dan pembimbing. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi merupakan hasil dari kombinasi upaya beberapa banyak dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana kompetensi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan serta sejauh mana dari tujuan pekerjaan dipahami dengan baik. Usman (2009) yang menjelaskan bahwa guru memiliki peran sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran. Prinsip-prinsip pekerjaan dalam berkinerja baik adalah untuk menjunjung tinggi kejujuran, untuk melakukan proses pembelajaran yang maksimal, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, memiliki tujuan yang jelas, untuk berkonsentrasi pada hasil dan untuk bekerja sama, memiliki pola kerja yang terus menerus, dan selalu melakukan perbaikan terus menerus. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Supardi (2013), kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Rusyan dkk (2005) berpendapat bahwa kinerja guru artinya melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disintesiskan bahwa kinerja guru merupakan 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. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja memperoleh jumlah skor keseluruhan sebesar 3.180,5, skor rata-rata sebesar 79,5125, nilai terendah 67,5, nilai tertinggi 90, varians (S2) sebesar 30,032, dan nilai standar deviasi (S) sebesar 5,480 dengan data rentang sebesar 22,5, interval sebesar 6 dan panjang kelas sebesar 4. Data yang didapatkan menghasilkan deskripsi data variabel kinerja guru yang dapat dilihat di bawah ini

**Tabel 1.1 Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)**

|  |  |
| --- | --- |
| Jumlah Sampel | 40 |
| Jumlah Skor Keseluruhan | 3180,5 |
| Rata – rata Skor Keseluruhan | 79,5125 |
| Skor Terendah | 67,5 |
| Skor Tertinggi | 90 |
| Varians | 30,032 |
| Standar Deviasi | 5,480 |
| Median | 80 |
| Modus | 80 |

Dari data yang ada dibuatkanlah distribusi frekuensi untuk variabel Y dengan cara menghitung *range*, banyaknya kelas interval, panjang kelas interval dan juga panjang kelas dengan rumus *Sturges*. *Range* dari variabel Y adalah sebesar 22,5 dengan banyaknya kelas interval (K) sebanyak 6 dengan menggunakan rumus *Sturges* (K = 1+ 3,3 log n) dan panjang kelas 4. Data selengkapnya tentang kinerja guru dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini:

**Tabel 1.2 Tabel DistribusiFrekuensi Variabel Kinerja Guru**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
| 67 – 70 | 66.5 | 70.5 | 3 | 8% |
| 71 – 74 | 70.5 | 74.5 | 4 | 10% |
| 75 – 78 | 74.5 | 78.5 | 10 | 25% |
| 79 – 82 | 78.5 | 82.5 | 13 | 33% |
| 83 – 86 | 82.5 | 86.5 | 7 | 18% |
| 87 - 90 | 86.5 | 90.5 | 3 | 8% |
| Jumlah |   |   | 40 | 100% |

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

**Gambar 1.1**

**Grafik Histogram Kinerja Guru**

66,5

70,5

82,5

90,5

Batas Nyata Y

78,5

86,5

74,5

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan grafik istogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kinerja Guru yaitu 13 guru yang terletak pada interval kelas ke- 4 (empat) yaitu berada diantara 79 – 82 dengan frekuensi relatif sebesar 33%. Sedangkan frekuensi terendah variabel kinerja guru yaitu 3 guru yang terletak pada interval kelas ke- 1 (satu) dan ke- 6 (enam) yaitu di antara 67 – 70 dan 87 – 90 dengan frekuensi relative sebesar 8%.

Budaya Organisasi

Data mengenai budaya organisasi merupakan data primer yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala *likert* sebanyak 40 butir pernyataan dan diisi oleh 40 responden yang berasal dari semua guru di SMK Negeri 40 Jakarta. Berdasarkan data yang tekumpul, diperoleh jumlah skor keseluruhan sebesar 5,127, skor rata-rata 128,175, nilai terendah 110, nilai teringgi 151, varians (S2) sebesar 99, nilai standar deviasi (S) sebesar 10 dengan data rentang sebesar 41, interval sebesar 6 dan panjang kelas sebesar 7. Untuk lebih jelas informasi mengenai deskripsi data variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 3**

**Deskripsi Data Budaya Organisasi**

|  |  |
| --- | --- |
| Jumlah Sampel | 40 |
| Jumlah Skor Keseluruhan | 5127 |
| Rata – rata Skor Keseluruhan | 128,175 |
| Skor Terendah | 110 |
| Skor Tertinggi | 151 |
| Varians | 99 |
| Standar Deviasi | 10 |
| Median | 126 |
| Modus | 126 |

Dari data yang ada dibuatkanlah distribusi frekuensi untuk variabel X dengan cara menghitung *range*, banyaknya kelas interval, panjang kelas interval dan juga panjang kelas dengan menggunkan rumus *Sturges*. *Range* dari variabel X adalah sebesar 41 dengan banyaknya kelas interval (K) sebanyak 6 dengan menggunakan rumus *Sturges* (K = 1 + 3,3 log n) dan panjang kelas 7. Data selengkapnya tentang budaya organisasi dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini:

**Tabel 1.4. Tabel Distribusi FrekuensiVariabel X (Budaya Organisasi)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kelas Interval** | **Batas Bawah** | **Batas Atas** | **Frek. Absolut** | **Frek. Relatif** |
| 110 – 116 | 109.5 | 116.5 | 4 | 10% |
| 117 – 123 | 116.5 | 123.5 | 7 | 18% |
| 124 – 130 | 123.5 | 130.5 | 15 | 38% |
| 131 – 137 | 130.5 | 137.5 | 6 | 15% |
| 138 – 144 | 137.5 | 144.5 | 5 | 13% |
| 145 – 151 | 144.5 | 151.5 | 3 | 8% |
| **Jumlah** |  |  | **40** | **100%** |

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

**Gambar 1. 2. Grafik Histogram Budaya Organisasi**

109,5

123,5

151,5

116,5

144,5

130,5

137,5

 **Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel budaya organisasi yaitu 15 guru yang terletak pada interval kelas ke- 3 (tiga) yaitu berada diantara 124 - 130 dengan frekuensi relatif sebesar 38%. Sedangkan frekuensi kelas terendah variabel budaya organisasi yaitu 3 guru yang terletak pada interval kelas ke- 6 (enam) yaitu berada diantara 145 – 151 dengan frekuensi relatif sebesar 8%.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator**  | **Sub Indikator** | **Butir** | **Skor** | **Total Skor** | **Total Butir** | **Mean** | **%** |
| 1 | Inovasi dan Pengambilan resiko | Dorongan mengembangkan ide | 1 | 174 | 605 | 4 | 151.25 | 11.87% |
| 2 | 173 |
| 3 | 152 |
| 4 | 106 |
| Jeli terhadap masalah | 5 | 179 | 617 | 4 | 154.25 | 12.11% |
| 6 | 112 |
| 7 | 160 |
| 8 | 166 |
| 2 | Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail | Kecermatan  | 9 | 164 | 326 | 2 | 163.00 | 12.80% |
| 10 | 162 |
| Ketelitian | 11 | 154 | 470 | 3 | 156.67 | 12.30% |
| 12 | 152 |
| 13 | 164 |
| 3 | Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai | Fokus terhadap target hasil | 14 | 165 | 841 | 5 | 168.20 | 13.21% |
| 15 | 166 |
| 16 | 165 |
| 17 | 166 |
| 18 | 179 |
| Kecepatan | 19 | 160 | 313 | 2 | 156.50 | 12.29% |
| 20 | 153 |
| 4 | Agresif dalam bekerja | Disiplin | 21 | 166 | 490 | 3 | 163.33 | 12.82% |
| 22 | 166 |
| 23 | 158 |
| Rajin | 24 | 156 | 321 | 2 | 160.50 | 12.60% |
| 25 | 165 |
| 5 | Berorientasi pada Anggota | Kerjasama | 26 | 167 | 662 | 4 | 165.50 | 12.99% |
| 27 | 170 |
| 28 | 161 |
| 29 | 164 |
| Fokus terhadap target organisasi | 30 | 167 | 482 | 3 | 160.67 | 12.61% |
| 31 | 155 |
| 32 | 160 |
|   | **Total** |  |  |  | **3983** | **25** | **1273.70** | **100%** |

**Tabel 1. 5. Rata-rata hitung skor indikator pada variabel Budaya Organisasi**

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Berdasarkan perhitungan tabel diatas, total rata-rata hitung skor variabel budaya organisasi terbesar adalah sub indikator target hasil sebesar 13,21%. Sedangkan skor rata-rata hitung terndah adalah sub indikator dorongan mengembangkan ide sebesae 11,87%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat dilihat dari target hasil yang dilakukan gurunya.

Pengujian Hipotesis

Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana, pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh diantara variabel X dan variabel Y atau sebaliknya. Dari perhitungan yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi linier Ŷ = 27,24 + 0,408X dimana a = 27,24 dan b = 0,408. Persamaan Ŷ = 27,24 + 0,408X dapat digambarkan pada grafik berikut ini:

**Gambar IV. 3**

**Grafik Persamaan Regresi**

 **Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Persamaan regresi tersebut menunjukan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) skor budaya organisasi (X) dapat menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,408 pada konstanta 27,24.

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Galat Taksiran

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran Y dan X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian galat taksiran dengan menggunakan uji liliefors pada taraf signifikan (α = 0,05) untuk sampel sebnayak 40 guru, dengan kriteria pengujian data berdistribusi normal, apabila Lhitung < Ltabel dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan uji normalitas data dapat diperoleh nilai Lhitung terbesar 0,120 dan Ltabel untuk n = 40 pada taraf signifikan α = 0,05 adalah 0,140. Karena Lhitung < Ltabel maka Ho diterima, artinya galat taksiran Y atas X berdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. (Perhitungan dapat dilihat pada lampiran 28)

**Tabel IV. 6**

**Perhitungan Uji Normalitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N** | **Galat Taksiran** | **Lhitung** | **Ltabel** α = 0,05 | **Keputusan** | **Keterangan** |
| 40 | Y atas X | 0,120 | 0,140 | Terima Ho | Normal |

1. Uji Linieritas Regresi

Uji kelinieran regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linier atau tidak. Kriteria pengujian, terima Ho jika Fhitung (Fh) < Ftabel (Ft) dan tolak jika (Fh) > (Ft). dimana Ho adalah model regresi linier dan Ha adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolah Ho. Hasil perhitungan menunjukan (Fh) 0,62 < (Ft) 2,30 ini berarti Ho diterima dan model regresi linier. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA.

Uji Hipotesis

1. Uji Keberartian Regresi

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian yaitu Ho diterima jika Fhitung (Fh) < Ftabel (Ft) dan tolak Ho jika Fhitung (Fh) > Ftabel (Ft), dimana Ho adalah model regresi tidak berarti dan Ha adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak Ho. Berdasarkan hasil perhitungan Fh sebesar 46,40 dan untuk Ft adalah 4,03, sehingga dalam pengujian ini dapat disimpulkan Fh 46,40 > Ft 4,03 ini berarti Ho ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti. Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

**Tabel 1. 7. Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sumber** | **Dk** | **Jumlah**  | **Rata-rata Jumlah**  | **Fhitung** | **Ftabel** |
| **Varians** |  | **Kuadrat (JK)**  | **Kuadrat (RJK)** |  |  |
| Total | 40 | 254060.75 |   |   |   |
| Regresi (a) | 1 | 252889.51 |   |   |   |
| Regresi (b/a)  | 1 | 643.88 | 643.88 | 46.40 | 4.03 |
| Sisa | 38 | 527.36 | 13.88 |
| Tuna Cocok | 23 | 256.31 | 11.14 | 0.62 | 2.30 |
| Galat Kelinieran | 15 | 271.05 | 18.07 |

**Sumber: Data diolah oleh peneliti**

Keterangan:

 JK = Jumlah kuadrat

 KT = Kuadrat Tengah (rata-rata kuadrat)

 Dk = Derajat Kebebasan

1. Uji Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan rumus rxy *Product Moment* dari Pearson. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh nilai rxy sebesar 0,741. Dengan mengacu pada tabel interprestasi nilai r, maka koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,741 termasuk pada kategori kuat. Jadi terdapat pengaruh yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Tabel interprestasi nilai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. 8. Tabel Interpretasi Nilai R**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,8000 – 1,00000,6000 – 7,99990,4000 – 0,59990,2000 – 0,39990,0000 – 1,9999 | Sangat kuatKuat Sedang / Cukup KuatRendah Sangat rendah (tidak berkorelasi) |

1. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Pengujian keberartian koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi positif atau negatif, signifikan atau tidak signifikan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan uji t dengan taraf dk (40). Kiriteria pengujian, tolak Ho jika thitung > ttabel maka terdapat korelasi yang signifikan, terima jika thitung < ttabel maka korelasi yang terjadi tidak berarti (tidak signifikan). Dari hasil perhitungan diperoleh thitung (th) sebesar 6,81 sedangan ttabel dengan taraf 0,05 dan dk 38, diperoleh nilai sebesar 1,70, karena thitung 6,81 > ttabel 1,70 maka Ho diterima.

Perhitungan Koefisien Determasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan pengaruh anatara suatau variabel dengan variabel lainnya dalam bentuk persen (%). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasai sebesar 54,97%, sehingga daopat dikatakan bahwa variabel kinerja guru ditentukan oleh variabel budaya organisasi sebesar 54,97% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, rata-rata kinerja guru di SMK Negeri 40 Jakarta sebesar 79,51 sementara rata-rata budaya organisasi sebesar 128,18. Hasil perhitungan uji normalitas kinerja guru dan budaya organisasi terbesar adalah 0,140, dimana berdasarkan perhitungan Lhitung < Ltabel yang berarti kedua data berdistribusi normal. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa nilai koefisien dari model persamaan regresi dapat diartkan bahwa setiap kenaikan variabel X (budaya organisasi) akan menaikan variabel Y (kinerja guru). Data yang digunakan dalam model regresi adalah berdistribusi normal, berbentuk linier dan berarti.

Hasil yang telah dilakukan juga menunjukan bahwa adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari thitung lebih besar dari ttabel (46,40 > 4,10) yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini sebagaimana John (2007) sampaikan bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal seperti halnya kinerja adalah sebagai catatan hasil keluaran pada fungsi kerja tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Bahri (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi sekolah yang kondusif, yang di dalamnya bertaburan inovasi, stabilitasnya terjaga, penghormatan atas sesama warga sekolah terpelihara dengan baik, berorientasi pada hasil yang optimal, peduli pada hal-hal kecil, mengutamakan orientasi kerja tim, dan agresif dalam berkompetisi, akan mendorong kepala sekolah bersemangat dalam bekerja, sehingga memungkinkan kinerjanya terbangun secara optimal. Sementara Arifin et.al (2014:4) *organizational culture will relate positively to teacher’s performance*. Inayatullah and Jehangirberpendapat(2006:82) *when organization do not make a proper culture in organization so definitely employees will feel stress because of bad communication in between employees and their superiors and their performance towards their job will not meet the set standards. This study found that the bad working and living conditions have an adverse effect on the teacher’s performance*.

Bentuk hubungan antara variabel kinerja guru dengan budaya organisasi di SMK Negeri 40 Jakarta memiliki persamaan regresi Ŷ = 27,24 + 0,408X. Adapun persamaan regresi tersebut dapat dimaknai bahwa setiap kenaikan satu skor pada budaya organisasi (X) akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,408 pada konstanta 27,24. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dengan kinerja guru di SMK Negeri 40 Jakarta dapat diketahui dengan melihat hasil perhitungan uji koefisien determinasi sebesar 54,97% yang berarti bahwa kinerja guru di SMK Negeri 40 Jakarta ditentukan oleh budaya organisasi. Terkait hal di atas, Scholz (2010) mengemukakan bahwa budaya organisasi terkait dengan kinerja dididasarkan pada temuan bahwa budaya dapat menghasilkan keuanggulan yang komperatif. Hal ini ditunjukan bahwa cara dimana organisasi dapat menciptakan keunggulan komperatif adalah dengan perencanaan organisasi dengan memfasilitasi interaksi individu dengan membatasi lingkup pengelolaan informasi pada lingkup yang sesuai. Davidson (2005) berpendapat bahwa *the organizational culture affects the performance of the employees positively or negatively. As in organization different employees from different culture and background and with different languages.* Hal ini dapat di artikan bahwa ketika sebuah organisasi tidak menciptakan budaya organisasi yang tepat, maka para karyawan akan merasa tidak nyaman bahkan stress, dan hal ini dapat menyebabkan kinerja mereka menjadi tidak maksimal.

 Dari hasil penelitian di atas, jelas terlihat bahwa budaya sekolah di SMKN 40 jakarta akan sangat menentukan kinerja guru. Maslowski (2006) menyatakan terkait hal ini, bahwa *school culture is conceptualized as shared beliefs about how the school should operate, core values reflecting what the school wants for its students, and behavioural norms reflecting teacher perceptions of the school environment.* Sementara Brooks (2006) menyatakan bahwa *the complete knowledge and awareness of organizational culture should help to improve the ability to examine the behavior of organization which assists to manage and lead.* Penelitian sebelumnya oleh Luqman, Khan and Shabbir (2012:982) menyatakan *organizational culture has a positive impact on the employee’s job performance. It shows that every individual in the organization has different culture and he/she first try to adjust him with the norms and values of the organization. The adoption of culture of the organization is helpful for the employees to do their work efficiently and effectively.* Budaya organisasi memiliki dampak positif pada kinerja kerja karyawan. Setiap individu dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda yang kemudian akan dia sesuaikan dengan norma dan nilai organisasi. Penerapan budaya organisasi sangat membantu bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan umum yaitu: (1) rendahnya kinerja guru di SMK Negeri 40 Jakarta disebabkan oleh 2 (dua) faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kurangnya pengalaman lapangannya guru di SMK Negeri 40 Jakarta. Sedangkan faktor eksternal seperti lemahnya budaya organisasi, rendahnya gaji guru dan kurangnya sarana prasarana guru di SMK Negeri 40 Jakarta; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru di SMK Negeri 40 Jakarta; (3) Uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,741 yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini berarti semakin kuatnya budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru; (4) Kinerja guru di SMK Negeri 40 Jakarta dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 54,97%, sedangkan 45,03% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel dalam penelitian yang digunakan.

Implikasi

Sehubungan dengan beberapa kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah dikemukakan dan keterbatasan jangkauan penelitian maka berikut disampaikan beberapa saran: (1) Bagi Dinas Pendidikan, hendaknya memberikan bimbingan intensif kepada para guru dalam mengembangkan kompetensinya dengan berbagai pelatihan dan pendidikan (2) Bagi Kepala Sekolah, hendaknya dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung dengan peningkatan program-program sekolah yang inovatif (3) Bagi para guru, hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya dengan memaksimalkan kompetensinya dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, et al, *Organizational Culture, Traditional Leadership, Work Engagement, and Teacher’s Performance; Test of a Model*, International Journal of Education and Research, Volume 2 no 1, January 2014.

A.Tarbrani Rusyan, d, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar.* Bandung: Remaja Karya, 2005.

Atiya Inayatullah and Palwasha Jehangir, *Teacher’s Job Performance: The Role of Motivation,* Abasyn Journal of Social Sciences Vol. 5 No. 2, 2012.

Bernardin, H. J, *Human Resources Management, An Experiential Approach, 3rd edition.* New York: McGraw-Hill/Irwin, 2007.

Brooks, I, *Organizational Behavior: Individuals, Groups and Organization*. Essex: Pearson Education Limited, 2006.

Coulter, S. P, *Management.* England: Pearson education limited, 2012.

Davidson, E, *The pivotal role of teacher motivation in
Tanzania.* HakiElimu Working Papers*, 1-10, 2005*.

Devi, V.R, *Employee engagement is a two-way street, Human Resource Management International Digest, Vol. 17 Iss: 2, pp.3 – 4, 2009.*

Husaini, U, *Motivasi dalam Bekerja Karyawan.* Jakarta: PT Gramedia Widiasaran Indonesia, 2009.

Koeshartono, F. S, *Budaya Organisasi, kajian konsep dan implementasi.* Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2009.

Kreitner, R. Kinicki, An *Organizational behavior*. 7th ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2006.

Mangkunegara, A. A, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.

Maslowski, *A review of inventories for diagnosing school culture", Journal of Educational Administration, Vol. 44 Iss: 1 pp. 6 – 35,* 2006.

Muchlas, Makmuri, *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008.

Robbins, S.P and Coulter, S. P, *Management.* England: Pearson education limited, 2012.

Robbins, S. P, *Manajemen (edisi kesepuluh).* Jakarta: Erlangga, 2010.

Siswandi, E, *Birokrasi Masa Depan.* Bandung: Mutiara Press, 2012.

Sutrisno, E, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana, 2010.

Supardi, *Kinerja Guru.* Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Tampubolon, M. P, *Manajemen Operasional (Operations Management).* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Veithzal, R, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.