

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON TEACHER PERFORMANCE

S Febriantina^{1a}, FN Lutfiani¹, dan N Zein¹

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta

^a Korespondensi: Susan Febriantina, Email: susanfebriantina@unj.ac.id
(Diterima: 22-09-2018; Ditelaah: 23-09-2018; Disetujui: 28-10-2018)

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is a positive and significant influence of organizational culture on teacher performance in SMK Negeri 40 Jakarta. The research methodology used 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 T_{count} of 6.81 and T_{tabel} of 1.70. It is also expressed normal and linearly distribution with regression equation $\hat{Y} = 27.24 + 0.408X$. 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% was 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 T_{hitung} 6,81 dan T_{tabel} 1,70. Dari uji persyaratan analisis yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwa penelitian ini terdistribusi normal dan linier dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 27,24 + 0,408X$. 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.

Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.

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 bisa 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, diantaranya ketidakdisiplinan perilaku guru dan rendahnya kesejahteraan. Hal ini dikarenakan banyak guru-guru yang tidak hanya fokus pada satu profesi saja. Contohnya seorang guru mencari pekerjaan sampingan seperti berdagang. Masalah ini 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 tertera pada Tabel 1.

Tabel 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

Berdasarkan Tabel 1, 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 maksimal dengan sekolah yang di favoritkan di wilayah Kota Jakarta Timur lainnya. Peringkat pada suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah faktor dari kinerja guru dan budaya organisasi yang diterapkan di sekolah.

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 acara atau kegiatan sekolah.

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

MATERI DAN METODE

Materi

Kinerja Guru

Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa *performance is the end result of an activity*, hasil dari sebuah aktifitas yang bisa didefinisikan sebagai prestasi kerja. Sementara Bernardin dan John (2007) memberikan definisi tentang *performance* sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*, yang berarti kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Veithzal (2005) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria 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 sebagai pengajar, pelatih, dan pembimbing. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi merupakan hasil dari kombinasi upaya dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana kompetensi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, serta sejauh mana dari tujuan pekerjaan dipahami dengan baik. Husaini (2009) 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 (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 disintesis 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.

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 tertentu. Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa, "budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi". Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut Bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Kreitner (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*".

Siswandi (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah "norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi". Sementara itu, 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 (Muchlas, 2008). Sedangkan Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan 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, dan 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 yang senada dengan pendapat Devi (2009), 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

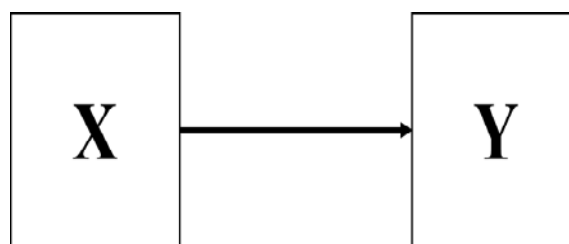
sekolah unik. Yang dalam Maslowski (2006) menyebutkan *the elements of organizational culture in schools used in this study encompass formality, rationality, achievement orientation, participation and collaboration, communication, professional orientation, and teacher autonomy.*

Dari paparan menurut para ahli di atas, dapat disintesis 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.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan fakta yang diperlukan dalam penelitian. Melalui metode ini, peneliti mendapatkan data melalui pengamatan dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Data yang digunakan oleh peneliti untuk kedua variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Maka, konstelasi hubungan

antar variabel X dan Y ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1 Konstelasi hubungan antar variabel X dan Y

Adapun yang menjadi populasi target adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan SMKN 40 Jakarta yang berjumlah 60 orang pada tahun 2017/2018. Populasi terjangkau dari penelitian ini adalah guru yang berjumlah 40 orang. Dalam pengambilan sampel digunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan semua anggota digunakan sebagai sampel. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dari instrumen penelitian berupa kuesioner, sehingga respondennya adalah semua guru yang ada di SMK Negeri 40 Jakarta yang berjumlah 40 guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

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 (S^2) 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 pada Tabel 2.

Tabel 2 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 3 tentang distribusi frekuensi dan histogram.

Tabel 3 Distribusi frekuensi 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%

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kinerja Guru yaitu 13 guru yang terletak pada interval kelas keempat yaitu berada diantara 79 – 82 dengan frekuensi relatif sebesar 33%. Sedangkan frekuensi terendah variabel kinerja guru yaitu 3 guru yang terletak pada interval kelas kesatu dan keenam yaitu di antara 67 – 70 dan 87 – 90 dengan frekuensi relatif 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 tertinggi

151, varians (S^2) 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 Table 4.

Tabel 4 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 menggunakan 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 5.

Tabel 5 Distribusi frekuensi variabel 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%

Berdasarkan Tabel 5, 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%.

Tabel 6 Rata-rata hitung skor indikator pada variabel budaya organisasi

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								
		Kecepatan	18	179					313	2	156.50	12.29%
			19	160								
			20	153								
4	Agresif dalam bekerja	Disiplin	21	166	490	3	163.33	12.82%				
			22	166								
			23	158								

			24	156	321	2	160.50	12.60%
	Rajin		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%

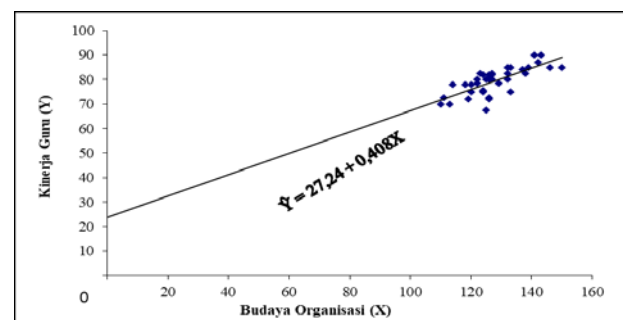
Berdasarkan perhitungan Tabel 6, total rata-rata hitung skor variabel budaya organisasi terbesar adalah sub indikator target hasil sebesar 13,21%. Sedangkan skor rata-rata hitung terendah adalah sub indikator dorongan mengembangkan ide sebesar 11,87%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat dilihat dari target hasil yang dilakukan oleh 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 $\hat{Y} = 27,24 + 0,408X$ dimana $a = 27,24$ dan $b = 0,408$. Persamaan $\hat{Y} = 27,24 + 0,408X$ dapat diinterpretasikan seperti pada Gambar 2.

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



Gambar 2 Grafik persamaan regresi

Uji Persyaratan Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan uji normalitas galat taksiran dan uji linieritas regresi. Untuk pengujian normalitas galat taksiran, data digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran Y dan X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian galat taksiran dilakukan dengan menggunakan uji liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 40 guru, dengan kriteria pengujian data berdistribusi normal, apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Dari hasil perhitungan uji normalitas data dapat diperoleh nilai L_{hitung} terbesar 0,120 dan L_{tabel} untuk $n = 40$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ adalah 0,140. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya galat taksiran Y atas X berdistribusi normal dan penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

Tabel 7 Perhitungan uji normalitas

N	Galat Taksiran	L_{hitung}	$L_{tabel} \alpha = 0,05$	Keputusan	Keterangan
40	Y atas X	0,120	0,140	Terima H_0	Normal

Selanjutnya dilakukan uji linieritas regresi. Uji kelinieran regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linier atau tidak. Kriteria pengujian, terima H_0 jika $F_{hitung} (F_h) < F_{tabel} (F_t)$ dan tolak jika $(F_h) > (F_t)$. dimana H_0 adalah model regresi linier dan H_a adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 . Hasil perhitungan menunjukkan $(F_h) 0,62 < (F_t) 2,30$ ini berarti H_0 diterima. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA.

Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi, uji koefisien korelasi, dan uji

keberartian koefisien korelasi (uji t). Uji keberartian regresi bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian yaitu H_0 diterima jika $F_{hitung} (F_h) < F_{tabel} (F_t)$ dan ditolak H_0 jika $F_{hitung} (F_h) > F_{tabel} (F_t)$, dimana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti/signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 . Berdasarkan hasil perhitungan F_h sebesar 46,40 dan untuk F_t adalah 4,03, sehingga dalam pengujian ini dapat disimpulkan $(F_h) 46,40 > (F_t) 4,03$ ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti. Pengujian ini dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel 8 Tabel ANAVA untuk uji keberartian dan uji kelinieran regresi

Sumber Varians	Derajat Kebebasan (Dk)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
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		
Galat	15	271.05	18.07	0.62	2.30
Kelinieran					

Uji hipotesis selanjutnya adalah uji koefisien korelasi. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan rumus r_{xy} *Product Moment* dari Pearson. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh nilai r_{xy} sebesar 0,741. Dengan mengacu pada tabel interpretasi 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

interpretasi nilai dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9 Tabel interpretasi nilai R

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8000 – 1,0000	Sangat kuat
0,6000 – 7,9999	Kuat
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup Kuat
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 1,9999	Sangat rendah (tidak berkorelasi)

Tahap terakhir dalam uji hipotesis adalah uji keberartian koefisien korelasi atau 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 $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujianya yaitu, tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat korelasi yang signifikan, terima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka korelasi yang terjadi tidak berarti (tidak signifikan). Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} (t_h) sebesar 6,81 sedangkan t_{tabel} (t_b) dengan taraf 0,05 dan $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai sebesar 1,70, karena $t_{hitung} 6,81 > t_{tabel} 1,70$ maka H_0 ditolak.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran (besaran) untuk menyatakan tingkat kekuatan pengaruh antara suatu variabel dengan variabel lainnya dalam bentuk persen (%). Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 54,97%, sehingga dapat 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 $L_{hitung} < L_{tabel}$ yang berarti kedua data berdistribusi normal. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai koefisien dari model persamaan regresi dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel X (budaya organisasi) akan menaikkan variabel Y (kinerja guru). Data yang digunakan dalam

model regresi adalah berdistribusi normal, berbentuk linier dan berarti.

Hasil yang telah dilakukan juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($46,40 > 4,10$) yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hal ini sebagaimana Bernardin dan 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 Arifin (2014) berpendapat bahwa *organizational culture will relate positively to teacher's performance*. Inayatullah dan Jehangir (2012) berpendapat, *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 $\hat{Y} = 27,24 + 0,408X$. 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. Dengan demikian budaya organisasi terkait dengan kinerja didasarkan pada temuan bahwa budaya dapat menghasilkan keunggulan yang komperatif. Hal ini ditunjukkan 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 diartikan 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 beberapa peneliti, 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. 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; dan (3) Bagi para guru, hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya dengan memaksimalkan kompetensinya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2014). Organizational Culture, Traditional Leadership, Work Engagement, and Teacher's Performance; Test of A Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1).
- Bernardin, H., & John, H. (2007). *Human Resources Management, An Experiential Approach, 3rd edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Brooks, I. (2006). Organizational Behavior: Individuals, Groups, and Organizational. *Essex: Pearson Education Limited*.
- Davidson, E. (2005). The Pivotal Role of Teacher Motivation in Tanzania. *Haki Elimu Working Papers*, 1-10.
- Devi, V. (2009). Employee Engagement is A Two-Way Street. *Human Resource Management International Digest*, 17(2), 3-4.
- Husaini, U. (2009). *Motivasi dalam Bekerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasaran Indonesia.
- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (2012). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Science*, 5(2).
- Kreitner, R. (2005). *An Organizational Behavior 7th Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Maslowski. (2006). A Review of Inventories for Diagnosing School Culture. *Journal of Educational Administration*, 44(1), 6-35.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
- Rusyan, A. (2005). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Siswandi, E. (2012). *Birokrasi Masa Depan*. Bandung: Mutiara Press.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, M. P. (2004). *Manajemen Operasional (Operations Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veithzal, R. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.