



**JURNAL MADANI<sup>TM</sup>**  
ILMU PENGETAHUAN, TEKNOLOGI, DAN HUMANIORA  
[www.jurnalmadani.org](http://www.jurnalmadani.org)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI  
 TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
 (STUDI PADA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
 KECAMATAN PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN)**

**Kamsidik**

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang  
 kamsidik@gmail.com

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ ). Penelitian dilaksanakan di SMK sekecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan Banten Indonesia. Dari total populasi guru berjumlah 250 orang, maka diambil sebanyak 142 orang guru sebagai total sampel yang dipilih secara acak. Metode pengambilan data penelitian dilapangan menggunakan metode survei dan wawancara sementara itu metode statistik analisis data menggunakan metode korelasi, analisis regresi sederhana dan juga analisis regresi berganda. Pengukuran hipotesis diambil baik pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  maupun pada taraf signifikan  $\alpha = 0,01$ . Berdasarkan dari hasil perhitungan didapat tiga hasil penelitian yang utama yaitu : pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja guru dengan Persamaan regresi  $\hat{Y}_1 = 74,532 + 0,437 X_1$ , koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,506 dan koefisien determinasi ( $ry1^2$ ) sebesar 0,256 atau 25,686 %. Kedua, terdapat hubungan Positif yang sangat signifikan antara motivasi Berprestasi dengan kineja guru dengan persamaan Regresi  $\hat{Y}_2 = 9,144 + 0,295 X_2$ , Koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,264, dan koefisiensi determinasi ( $ry1^2$ ) sebesar 0,069 atau 6,980%. Ketiga, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Budaya organisasi dan Motivasi Berprestasi besama-sama dengan Kinerja guru dengan persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 53,887 + 0,408 X_1 + 0,195 X_2$ , koefisiensi korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,535, dan koefisien determinasi ( $ry1^2$ ) sebesar 0,286 atau 28,626%. Berdasarkan hasil-hasil perhitungan tersebut diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi.*

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Kinerja Guru*

**Abstract**

*This study aims to look at the Effect of Organizational Culture ( $X_1$ ) and Motivation for interpretation ( $X_2$ ) on Teacher performance ( $Y$ ). The research was conducted at the SMK in Pamulang, South Tangerang, Banten, Indonesia. Of the total teacher population of 250 people, 142 teachers were taken as a total sample randomly selected. The method of retrieving research data in the field using survey and interview methods while the statistical method of data analysis uses the correlation method, simple regression analysis and also multiple regression analysis. The measurement of the hypothesis was taken both at a significant level  $\alpha = 0.05$  and at a significant level  $\alpha = 0.01$ . Based on the calculation results obtained three main research results, namely: first, there is a very significant positive relationship between Organizational Culture and teacher performance with regression equation  $\hat{Y}_1 = 74,532 + 0,437 X_1$ , correlation coefficient ( $r_{y1}$ ) of 0,506 and coefficient of determination ( $ry1^2$ ) of 0,256 or 25,686%. Secondly, there is a very significant positive relationship between Achievement motivation and teacher performance with the Regression equation  $\hat{Y}_2 = 9,144 + 0.295 X_2$ , the correlation coefficient ( $r_{y1}$ ) is 0,264, and the coefficient of determination ( $ry1^2$ ) is 0,069 or 6,980%. Third, there is a very significant positive relationship between Organizational Culture and Achievement Motivation along with the teacher's performance with the regression equation, namely  $\hat{Y} = 53.887 + 0.408 X_1 + 0.195 X_2$ , correlation coefficient ( $r_{y1}$ ) of 0.535, and coefficient of determination ( $ry1^2$ ) of 0.286 or 28.626%. Based on the results of the above calculations,*

*it can be concluded that teacher performance can be improved through Organizational Culture and Achievement Motivation.*

*Keywords : Organizational Culture, Achievement Motivation and Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk yang sangat padat, kira-kira terdapat 232,516.8 juta jiwa lebih penduduk di Indonesia, dengan jumlah penduduk yang sangat besar. Salah satu masalah yang sangat serius dalam pendidikan di tanah air saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Banyak pihak berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa di berbagai bidang. (Usman, Husaini 2015).

Pendekatan *Input-output* yang bersifat makro tersebut kurang memperhatikan aspek yang bersifat mikro yaitu proses yang terjadi di sekolah, dengan kata lain dalam membangun pendidikan selain memakai pendekatan makro juga perlu memperhatikan mikro yaitu dengan memberikan fokus secara luas pada institusi sekolah yang berkenaan dengan kondisi keseluruhan sekolah seperti budaya dan individu-individu yang terlibat di sekolah baik guru, siswa, dan kepala sekolah serta peranannya masing-masing dan hubungan yang terjadi satu sama lain, dalam kaitannya ini Brookover (Koster, 2001:2) mengungkapkan bahwa input memang penting tetapi yang jauh lebih penting adalah bagaimana mendayagunakan input tersebut yang terkait dengan individu-individu di sekolah.

Menurut Depdiknas (2005), masalah utama mutu pendidikan di Indonesia meliputi bidang akademik maupun non akademik. Di bidang akademik hal ini tercemin dari rendahnya nilai rata-rata hasil ujian nasional. Berbagai hasil survei yang dilakukan oleh lembaga internasional juga menempatkan prestasi siswa Indonesia pada posisi bawah. Terakhir, hasil survei TIMSS 2005 (*Trends in international mathematics and Sciences Study*) di bawah payung *internasional Association for Evaluation of Educational Achievement (IEA)* menempatkan Indonesia pada posisi ke-34 untuk bidang matematika dan pada posisi ke-36 untuk bidang sains dari 45 negara yang disurvei. Di bidang non akademik yaitu terlihat dari rendahnya moral dan disiplin, kemandirian serta kreatifitas masih rendah dan minimnya prestasi

di bidang olahraga dan seni.

Rendahnya mutu pendidikan terkait dengan kebijakan yang dipakai oleh pemerintah dalam membangun pendidikan, yang selama ini lebih menekankan pada dimensi struktural dengan pendekatan *input-output*. Pemerintah berkeyakinan bahwa dengan meningkatkan mutu *input* maka dengan sendirinya akan dapat meningkatkan mutu *output*. Dengan keyakinan tersebut, kebijakan dan upaya yang ditempuh pemerintah adalah pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, pengadaan guru, menatar para guru, dan menyediakan dana operasional pendidikan secara memadai. Kenyataan tersebut memberikan gambaran umum bahwa pendekatan *input-output* secara makro belum menjamin peningkatan mutu sekolah dalam rangka meningkatkan dan pemeratakan mutu pendidikan. Hal ini tidak saja terjadi di Indonesia tetapi juga terjadi di negara-negara lain. Hasil penelitian untuk sekolah menengah kejuruan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap prestasi belajar siswa. Scheerns (Koster, 2005:1).

Kualitas pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM), bermakna bagi pembangunan nasional. Artinya masa depan bangsa sangat tergantung kepada kualitas pendidikan masa kini, dan pendidikan berkualitas akan muncul jika pendidikan di level sekolah juga berkualitas, kenyataannya, dalam dua dasawarsa terakhir ini kualitas pendidikan secara nasional masih belum menunjukkan tanda-tanda menggembirakan, dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas mengacu kepada proses pendidikan dan hasil pendidikan (Umaedi, 2006:83).

Kualitas atau mutu dalam pengertian proses, terkait dengan masih belum meratanya fasilitas yang dimiliki sekolah seperti bahan ajar, sarana sekolah, dukungan administrasi dan sumber daya lainnya, kualitas dalam pengertian hasil pendidikan (sampai jenjang perguruan tinggi), tercemin dalam perolehan rata-rata hasil ujian yang belum sesuai harapan serta sebagian besar lulusan kurang memiliki kesiapan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi atau memasuki dunia kerja. Menyangkut kemampuan dan sikap mental yang kurang memadai. Ade Suherman (2012:1). Menurut Depdikbud (2005:10), "sekolah sebagai sebuah sistem memiliki tiga aspek pokok, yang erat kaitannya dengan kualitas sekolah, yakni proses belajar mengajar, kepemimpinan, manajemen sekolah, serta budaya sekolah". Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. Menurut Mayer

dan Rowen dalam Jamaludin (2008:24), Budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif.

Menurut Endang Ninanta (2014 : 5) motivasi berprestasi sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu perubahan menjadi lebih baik. Selanjutnya Dwievedi dan Herbert dalam Asnawi dan Sahlan mengartikan motivasi berprestasi adalah sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan pada keunggulan dibandingkan standarnya sendiri maupun orang lain.

Guru haruslah mempunyai motivasi dan semangat yang tinggi dalam pengabdianya untuk mendidik anak bangsa. Motivasi tersebut dapat dilihat dari cara guru tersebut dalam mempersiapkan segala sesuatu untuk menunjang keberhasilan tujuan yang akan di capai. Seorang guru mempunyai kesiapan dalam pembelajaran, meliputi penguasaan bahan ajar, kemampuan untuk menghubungkan materi prasyarat kepada materi pokok yang akan disampaikan, Strategi penyampaian materi dalam pembelajaran, tehnik penyampaian, kemampuan untuk membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran agar sistematis dan dapat menggambarkan penyampaian materi pokok yang akan di inginkan silabus, Serta kemampuan dalam pembuatan bahan evaluasi yang dapat mewakili setiap indikator dalam materi pokok. Pimpinan sekolah haruslah mampu dan siap meninjau ulang kebijakan yang selama ini diterapkan untuk lebih memperbaiki suasana sekolah agar tetap kondusif, terutama budaya yang ada di sekolah. Endang Ninanta (2014: 6) Menurut Depdiknas, Elemen penting budaya sekolah adalah norma, keyakinan, tradisi upacara keagamaan, seremoni dan mitos yang diterjemahkan oleh kelompok orang tertentu, Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan warga menerus (Depdiknas, 2003: 1).

Guna mewujudkan guru yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka perlu dikembangkan dengan segala potensi yang dimiliki guru. Pengembangan guru dimaksud ialah suatu usaha untuk memajukan guru baik dari rekrutmen, kedisiplinan dan prestasi kerja maupun meningkatkan keterampilan dan kemampuan. Budaya organisasi dan kinerja guru bila dikembangkan dengan baik maka akan terjadi pendorong para guru dan sekaligus menjadi bahan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mendidiknya.

Pada konteks ini guru sebagai anggota organisasi sekolah akan lebih mudah mencapai efektifitas kerja yang tinggi jika ia mempunyai perilaku dan komitmen. Menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah tetapi juga paham terhadap tujuan organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi sekolah. Tabrani Rusyam, (2002:2)

Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Sedangkan ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam undang-undang. Untuk itu seluruh komponen bangsa wajib mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan salah satu tujuan negara Indonesia. UU RI No. 20 tahun 2003 Bab II pasal 3 tentang sistem pendidikan nasional (sisdiknas), menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dewasa ini nampak sekali bahwa perubahan-perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat telah menjadikan pendidikan dipandang sebagai sesuatu yang dipercaya dan diandalkan dalam mempersiapkan manusia yang siap dan mampu menghadapi berbagai perubahan yang terjadi, serta menyikapinya dengan proaktif dan inovatif, sebab jika tidak demikian maka upaya mempersiapkan manusia dalam menghadapi perubahan tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik. Suyanto, *Kompas*, 16 Mei 2001. Kondisi demikian pada dasarnya sebagai akibat dari karakteristik pendidikan sebagai bagian dari kehidupan masyarakat yang tak bisa mengisolasi diri dari pengaruh lingkungan, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan sosial, baik dalam lingkup lokal, regional, nasional maupun lingkungan global.

Pendidikan merupakan upaya untuk mempersiapkan manusia hidup di masyarakat, untuk itu berbagai perubahan harus diperhatikan dan diantisipasi melalui upaya memperbaiki proses pendidikan dan pembelajaran, sehingga

*outputnya* bisa dan mampu perubahan di masyarakat, dan untuk itu pendidikan harus dapat mengembangkan respon yang kreatif dan inovatif, sejalan dengan pernyataan Suyanto bahwa untuk menciptakan unggulan kompetitif, kita memerlukan inovasi yang pesat dalam dunia pendidikan. Menjadi bangsa berkat memerlukan unggulan kompetitif dalam berbagai bidang. Bukan jamanya lagi kita mengandalkan murahnya tenaga kerja untuk mendukung dan membenarkan konsep unggulan kompetitif.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Depdiknas (2005: 2). Penyelenggara pendidikan secara baik, tertata dan sistematis hingga proses yang terjadi didalamnya dapat menjadi suatu sumbangan bagi kehidupan sosial masyarakat. Hal ini sekolah sebagai institusi yang melaksanakan proses pendidikan menempati posisi penting, karena dilembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan diri dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat. Endang ninanta (2014: 10).

Selain itu berdasarkan data dari pengawas Kota Tangerang Selatan tahun ajaran 2014-2015, bahwa dari jumlah guru di sekolah-sekolah menengah kejuruan di Pamulang Kota Tangerang Selatan baru sekitar 60% guru yang membuat rencana pelaksanaan pembelajaran secara mandiri dengan memanfaatkan metode pembelajaran yang inovatif dalam proses pembelajaran dan 40% guru yang membuat media pembelajaran. Hal ini berdasarkan hasil supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah. Masih banyak guru-guru pada sekolah menengah kejuruan di Kota Tangerang Selatan masih menggunakan metode pembelajaran yang lama dan tidak mengikuti perkembangan jaman.

Menurut Wibowo (2011:7) Dalam hal ini dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru didalam pekerjaannya. Sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan

pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik.

### **Pembatasan Masalah**

Penelitian ini membatasi pada masalah kinerja guru dan variabel-variabel yang diduga kuat memengaruhinya, yaitu variabel budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru. Budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru merupakan variabel bebas, sedangkan kinerja guru merupakan variabel terikat.

1. Budaya organisasi sekolah akan dapat menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi, seperti apakah mekanisme internal sekolah yang terjadi, karena para warga sekolah masuk dengan bekal budaya yang mereka miliki, sebagian bersifat positif, yaitu yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.
2. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antar guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kerja.
3. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pembatasan masalah, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

### **Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi guru secara langsung terhadap kinerja guru SMK di Pamulang Tangerang Selatan
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru secara langsung terhadap kinerja guru SMK di Pamulang Tangerang Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru secara

- bersama-sama terhadap kinerja guru.
- e. Berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.

**Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian :

1. Bahan pengetahuan dan informasi bagi praktisi pendidikan tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru.
2. Sumber informasi bagi pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang pendidikan terkait dengan teori-teori tentang budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kinerja guru.
3. Menjadi referensi pembuktian langsung melalui kinerja guru yang diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya dengan variabel penelitian sejenisnya.
4. Bahan masukan evaluasi bagi sekolah agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan budaya organisasi dan peningkatan motivasi berprestasi guru.
5. Memberi masukan kepada guru bahwa kinerja merupakan kunci untuk mencapai kualitas pendidikan, yang diharapkan baik oleh pemerintah, sekolah dan masyarakat pengguna pendidikan tersebut.
6. Memberikan masukan kepada Dinas Pendidikan yang merupakan instansi terkait langsung dalam pembinaan guru sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan profesi kerja yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan.
7. Memberikan masukan Bagi guru untuk refleksi atas tugas yang telah dilaksanakan sebagai pendidik, dan mengetahui seberapa berpengaruhnya budaya organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.
8. Memberikan masukan Bagi kepala sekolah bermanfaat sebagai informasi empiris tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi berprestasi kinerja guru, serta bahan pertimbangan untuk peningkatan mutu sekolah selanjutnya.
9. Memberikan masukan Bagi Dinas Pendidikan penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membuat kebijakan yang relevan untuk peningkatan kinerja guru.
10. Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah wawasan tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi dapat meningkatkan kinerja guru.

**METODE**

**Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Populasi dalam penelitian adalah guru-guru sekolah menengah kejuruan di kota Tangerang Selatan yang berstatus guru tetap yayasan dan guru tidak tetap yang berjumlah 250 orang dan tersebar di 9 SMK di Kec. Pamulang Tangerang selatan. Dengan rincian sebagai tabel berikut :

**Tabel 1. Populasi pengambilan sampel**

NO	Nama sekolah	Jumlah orang
1	SMK LINK AND MATCH	30
2	SMK SASMITA JAYA	25
3	SMK YADIKA 6	30
4	SMK PRIMAHUSADA	20
5	SMK AL-FAJAR	25
6	SMK LETRIS	20
7	SMK WASKITO	23
8	SMK TELKOM	27
9	SMK N 2 TANGSEL	30
	Jumlah	250

**Sampel dan teknik pengambilan sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik samadengan populasi, sehingga dapat mewakili populasi. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Propositional random sampling*. Teknik ini dipergunakan dengan asumsi bahwa karakteristik sampel sama dengan karakteristik populasinya. Jumlah populasi pada penelitian ini terdiri dari 250 orang dan guru sekolah menengah kejuruan, dan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Rumus Taro Yamane sebagai berikut:

$$Ni = \frac{n}{n \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = presisi (ditetapkan 5% tingkat kepercayaan 95%)

Pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan bahwa keseluruhan unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dengan demikian, dalam rancangan ini tidak terdapat diskriminasi unit populasi yang satu dengan yang lainnya.

**Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini memiliki tiga jenis instrument yang digunakan untuk pengumpulan data, yaitu instrumen yang terkait dengan budaya organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja guru.

Untuk mengukur secara kuantitatif, maka

variabel penelitian didefinisikan sebagai berikut:

**1. Instrumen variabel budaya organisasi ( $X_1$ )**

- a. Definisi Konseptual  
Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai dan norma-norma, pola asumsi dasar, sistem makna bersama, yang melaksanakan cara pandang, persepsi, kerjasama dan keterbukaan dengan organisasi
- b. Definisi Operasional  
Budaya organisasi di ukur dengan menggunakan instrumen penelitian berdasarkan indikator sebagai berikut : 1) pengambilan resiko, 2) integritas, 3) menghormati orang, 4) fokus pada pelanggan, 5) keterbukaan, 6) Orientasi hasil, 7) kerjasama.  
Budaya organisasi diukur menggunakan kuesioner yang diisi guru sebagai responden. Semakin tinggi skor budaya organisasi pada kuesioner tersebut berarti semakin tinggi taraf budaya organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Kisi-kisi Instrumen Penelitian  
Untuk memperoleh data tentang budaya organisasi digunakan instrumen dalam bentuk kuesioner. Konsep instrumen yang akan diuji coba untuk variabel budaya organisasi terdiri dari butir 40 pernyataan. Penyebaran butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator pada variabel penelitian.
- d. Kalibrasi (uji coba instrumen)  
Kalibrasi instrumen budaya organisasi disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan sehingga menghasilkan 15 butir pernyataan, pengujian validitas instrumen dan perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan melalui uji coba instrumen terhadap 250 orang guru di sekolah menengah kejuruan se Kota Tangerang Selatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali terhadap obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.
- e. Validitas instrumen budaya organisasi ( $X_1$ )  
Validitas Instrumen budaya organisasi diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara butir skor total melalui teknik korelasi *product Momen Pearson*. Dalam penelitian ini, dilakukan uji coba instrumen 250 responden, maka instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,01) yang dalam penelitian ini > 0,561.
- f. Reliabilitas instrumen budaya organisasi ( $X_1$ )  
Realibilitas instrumen Budaya organisasi menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu mencari jumlah varians skor butir instrumen yang memenuhi indikator (valid), kemudian reliabilitas instrumen dihitung

dengan menggunakan rumus *Cronbach* sebesar 0,997, ini berarti instrumen budaya organisasi memiliki reliabilitas yang tinggi.

**2. Instrumen Variabel motivasi berprestasi Guru ( $X_2$ )**

- a. Definisi konseptual  
Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.
- b. Definisi operasional  
Secara operasional motivasi berprestasi mempunyai diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berdasarkan inidikator sebagai berikut; 1) Bertanggung jawab atas segala perbuatannya, 2) berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, 3) berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan, 4) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif dan, 5) bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.
- c. Kisi-kisi instrumen penelitian  
Untuk memperoleh data tentang motivasi berprestasi digunakan instrumen dalam bentuk kuesioner. Konsep instrumen yang akan diuji coba untuk variabel motivasi berprestasi terdiri dari 15 butir pernyataan. Penyebaran butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator pada variabel penelitian.

**Tabel 2. Kisi-Kisi dan Pernyataan Penyebaran Butir Instrumen Varabel Motivasi Berprestasi Guru**

No	Indikator	Nomor Butir Soal	Total
1	Bertanggung jawab atas segala perbuatannya	1, 2, 3	3
2	Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan	4, 5, 6	3
3	Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya	7, 8, 9	3
4	Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai	10, 11, 13	3
5	Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan inovatif	13, 14, 15	3
Jumlah		15	15

Data diambil dengan menggunakan kuesioner dengan lima pilihan skala sikap yang didasarkan pada skala *likert*. Skor untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) skor 4, ragu-ragu (RR) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1 untuk pernyataan positif. Sedangkan untuk pernyataan negatif, pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 1, Setuju (S) diberi skor 2, Ragu-ragu (RR) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi

skor 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 5.

d. Validitas Instrumen Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )

Validitas instrumen budaya organisasi diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara butir skor total melalui teknik korelasi *product Moment Pearson*. Dalam penelitian ini, dilakukan uji coba instrumen terhadap 30 responden, maka instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,01) yang dalam penelitian ini 0,561.

e. Reliabilitas Instrumen Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )

Reliabilitas instrumen motivasi berprestasi menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu mencari jumlah varians skor butir instrumen yang memenuhi indikator (valid), kemudian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki reliabilitas minimal 0,7. Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach* instrumen motivasi berprestasi mendapat koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,907, ini berarti instrumen motivasi berprestasi memiliki reliabilitas yang tinggi.

3. Variabel Kinerja Guru (Y)

a. Definisi konseptual

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru diukur menggunakan kuesioner yang diisi oleh kepala sekolah sebagai responden. Semakin tinggi skor guru dari kuesioner tersebut berarti semakin tinggi tarif kinerjanya.

c. Kisi-kisi instrumen penelitian

Untuk memperoleh data tentang kinerja guru digunakan instrumen dalam bentuk kuesioner. Konsep instrumen yang akan diuji coba untuk variabel kinerja guru terdiri dari 16 butir pernyataan. Penyebabnya butir pertanyaan disusun berdasarkan indikator pada variabel penelitian.

2	Lingkungan atau iklim kerja guru	3, 4	2
3	Desain karir dan jabatan guru	5, 6	2
4	Kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri	7, 8	2
5	Motivasi atau semangat kerja	9, 10	2
6	Pengetahuan	11, 12	2
7	Ketrampilan	13, 14	2
8	Karakter pribadi guru	15, 16	2
Jumlah		16	16

Data diambil dengan menggunakan kuesioner dengan lima pilihan skala sikap yang didasarkan pada skala *likert*. Skor untuk jawaban selalu (S1) diberi skor 5, jawaban Sering (Sr) diberi skor 4, kadang-kadang (kd) diberi skor 3, pernah (P) diberi nilai 2, dan Tidak pernah (TP) diberi nilai 1 untuk pernyataan positif. Sedangkan untuk pernyataan negatif, pilihan jawaban selalu (S1) diberi skor 1, sering (Sr) diberi skor 2, kadang-kadang (kd) diberi skor 3, pernah (P) diberi skor 4, dan Tidak Pernah (TP) diberi skor 5.

d. Kalibrasi Instrumen Kinerja guru (Y)

Kalibrasi instrumen kinerja guru disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan sehingga menghasilkan 14 butir pertanyaan. Pengujian validitas instrumen dan perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan melalui uji coba instrumen. Uji coba bertujuan untuk mengetahui validitas reliabilitas instrumen. Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali terhadap objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

e. Validitas Instrumen Kinerja guru (Y)

Validitas instrumen kinerja guru diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara butir skor total melalui teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Dalam penelitian, dilakukan uji coba instrumen terhadap 20 responden, maka instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,01) yang dalam penelitian ini  $> 0,561$ .

f. Reliabilitas Instrumen Kinerja guru

Reliabilitas instrumen kinerja guru menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, yaitu mencari jumlah varians skor butir instrumen yang memenuhi indikator (valid), kemudian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki reliabilitas minimal 0,7.

Berdasarkan uji reliabilitas dengan meng-

Tabel 3. Kisi-Kisi Penyebaran Butir Soal Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Nomor Butir Soal	Total
1	Tingkat kesejahteraan ( <i>reward system</i> )	1, 2	2

gunakan *Alpha Cronbach* instrumen kinerja guru mendapatkan koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,916, ini berarti instrumen kinerja guru memiliki reliabilitas yang tinggi.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengertian normal secara sederhana dapat dianalogikan dengan sebuah kelas. Dalam kelas siswa yang bodoh sekali dan pandai sekali jumlahnya hanya sedikit dan sebagian besar berada pada kategori sedang atau rata-rata. Jika kelas tersebut bodoh semua maka tidak normal, atau sekolah luar biasa. Dan sebaliknya jika suatu kelas banyak yang pandai maka kelas tersebut tidak normal atau merupakan kelas unggulan.

Pengamatan data yang normal akan memberikan nilai ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul di tengah. Demikian juga nilai rata-rata, modus dan median relatif dekat, Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal *P Plot*, uji *Chi Square*, *Skewness* dan *Kurtosis* atau uji *Kolmogorov Smirnov*. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat. Tipsnya adalah bahwa pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan uji statistik lebih baik dari pada pengujian dengan metode grafik, Jika residual tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis (misalnya signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,049) maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan justifikasi normal. Tetapi jika jauh dari nilai normal, maka dapat dilakukan beberapa langkah yaitu: melakukan transformasi data, melakukan *trimming* data *outliers* atau menambah data observasi. Transformasi dapat dilakukan ke dalam bentuk Logaritma natural, akar kuadrat, inverse, atau bentuk yang lain tergantung dari bentuk kurva normalnya, apakah condong ke kiri, ke kanan, mengumpul di tengah atau menyebar ke samping kanan dan kiri.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel terikatnya adalah kinerja. Logika sederhananya adalah bahwa model tersebut untuk mencari pengaruh antara motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Jadi tidak boleh ada korelasi yang tinggi antara motivasi dengan kepemimpinan, motivasi dengan kepuasan kerja atau antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Alat statistik yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan *variance inflation factor* (VIF), korelasi *pearson* antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat *eigenvalues* dan *condition index* (CI).

Beberapa alternatif cara untuk mengatasi masalah multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Mengganti atau mengeluarkan variabel yang mempunyai korelasi yang tinggi.
2. Menambah jumlah observasi.
3. Mentransformasikan data ke dalam bentuk lain, misalnya logaritma natural, akar kuadrat atau bentuk first difference delta.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park atau uji White, Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Sebagai contoh adalah pengaruh antara tingkat inflasi bulanan terhadap nilai tukar rupiah terhadap dolar. Data tingkat inflasi pada bulan tertentu, katakanlah bulan Februari, akan dipengaruhi oleh tingkat inflasi bulan Januari. Berarti terdapat gangguan autokorelasi pada model tersebut. Contoh lain, pengeluaran rutin dalam suatu rumah tangga. Ketika pada bulan Januari suatu keluarga mengeluarkan belanja bulanan yang relatif tinggi, maka tanpa ada pengaruh dari apapun, pengeluaran pada bulan Februari akan rendah.

Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada *datacross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Model regresi pada penelitian di Bursa Efek Indonesia di mana periodenya lebih dari satu tahun biasanya memerlukan uji autokorelasi.

Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji *Durbin-Watson*, uji dengan *Run Test* dan jika dataobservasi di atas 100 data sebaiknya menggunakan uji *Lagrange Multiplier*. Beberapa cara untuk menanggulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukkan variabel lag dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sugiyono (2014:297), analisis jalur adalah analisis untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dengan demikian, dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogeneous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*Endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen terakhir. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket responden yang telah terpilih sebagai sampel.

Kuesioner diisi oleh responden secara jujur dan obyektif. Angket yang telah terisi ditarik kemudian dicatat. Data-data dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian dan mengetahui kadar atau tingkat pengaruh budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja Guru, baik secara sendiri-sendiri maupun bersamaan.

Analisis data dilakukan mencakup teknik analisis sebagai berikut :

#### 1. Uji Statistik Deskriptif

Data yang didapat dari masing-masing variabel penelitian dideskripsikan dengan cara memakai jumlah total skor variabel, nilai *mean*, modus, median, nilai minimum, dan maksimum, banyak kelas, *range*, *varian sample* dan standar diviasi masing-masing variabel. Data masing-masing variabel selanjutnya disajikan dalam bentuk daftar distribusi frekuensi dan histogram.

#### 2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu melakukan pengujian normalitas galat baku taksiran dan pengujian homogenitas data varians.

##### a. Uji Normalitas Galat Baku

Uji normalitas galat baku dilakukan untuk mengetahui apakah galat baku taksiran kinerja guru ( $Y$ ) atas variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak normal.

##### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kinerja guru ( $Y$ ) atas variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) berasal dari populasi yang homogeny atau tidak homogen. Populasi dikatakan *homogeny* apabila nilai  $X_2$  hitung  $<$   $X_2$  tabel. Uji homogenitas digunakan dengan uji *Barllet*.

##### c. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi

Uji ini bertujuan melihat apakah regresi yang diperoleh ada artinya jika digunakan untuk membuat kesimpulan antara beberapa variabel yang sedang dianalisis. Uji linearitas menggunakan ANAVA regresi linier dinyatakan berarti apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05.

#### 3. Uji Hipotesis

Sugiyono (2009: 64), mendefinisikan hipotesis sebagai suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, peno-

lakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan.

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Uji Regresi Sederhana  
Digunakan untuk melihat pengaruh fungsional antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) dan hubungan fungsional anatar variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).
- b. Regresi Ganda  
Digunakan untuk berpengaruh fungsional antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).
- c. Uji Korelasi sederhana  
Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah *Product Moment*. Hal ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y), korelasi ini untuk menguji hipotesis pertama dan kedua.
- d. Analisis Koefisien Determinasi  
Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk menghitung besarnya peranan atau kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (Budaya organisasi dan Motivasi berprestasi) terhadap variabel Y (Kinerja guru).
- e. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)  
Uji t digunakan untuk menegetahui hubungan masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikasi 5% ataat ( $\alpha$ ) = 0,05. Jika *probability* t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisiensi regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai *probability* t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat penaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien signifikan).
- f. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)  
Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikasi sebesar 0,05. Menurut Ghozali (2005:84) jika nilai *probability* F lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara

bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis ini dimaksudkan untuk menguji tiga hipotesis penelitian yang telah dirumuskan yaitu :

1. Terdapat Pengaruh positif antara variabel terikat kinerja guru dengan variabel bebas budaya organisasi.
2. Terdapat Pengaruh positif antara variabel terikat kinerja guru dengan variabel bebas motivasi berprestasi.
3. Terdapat Pengaruh positif antara variabel terikat kinerja guru bersama-sama dengan variabel bebas budaya organisasi dan variabel motivasi berprestasi.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi. Pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan analisis korelasi berganda.

1. Pengaruh antara Variabel Terikat (Y) kinerja guru dengan Variabel Bebas ( $X_1$ ) Budaya organisasi

$H_0 : p_{y_1} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Variabel terikat kinerja guru dengan Variabel bebas Budaya organisasi.

$H_0 : p_{y_1} > 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Variabel terikat kinerja guru dengan Variabel bebas Budaya organisasi.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan perhitungan uji kelinearan regresi, pengaruh antara variabel terikat (Y) kinerja guru dengan Variabel bebas ( $X_1$ ) budaya organisasi dinyatakan dalam persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y}_1 = 74,534 + 0,458 X_1$ . Hasil uji linieritas persamaan regresi menunjukkan persamaan persamaan regresi  $\hat{Y}_1 = 74,534 + 0,458 X_1$ . Tersebut sangat signifikan yang ditunjukkan dengan skor ( $F_{hitung} = 49,491$ ) >  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) = 7,819). Hasil uji linieritas persamaan regresi menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y}_1 = 74,534 + 0,458 X_1$  berbentuk linier yang ditunjukkan dengan skor ( $F_{hitung} = 0,6876$  < 1,594 =  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) ) sehingga rumus korelasi *product Moment Pearson* dapat digunakan.

Hasil perhitungan koefisiensi korelasi ( $r_{y_1}$ ) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel terikat (Y) kinerja guru dengan variabel bebas ( $X_1$ ) budaya organisasi dengan skor  $r_{y_1}$  adalah sebesar 0.508.

Uji signifikan korelasi menunjukkan pengaruh kedua variabel tersebut signifikan dengan

skor  $t_{hitung}$  (7,966) lebih besar dari  $t_{hitung}$  (1,988) pada taraf signifikan 0,05 maupun  $t_{tabel}$  (2,711) pada taraf signifikan 0,001. Hasil ini perhitungan koefisien dan uji korelasi antara variabel terikat (Y) kinerja guru dengan variabel bebas ( $X_1$ ) budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisiensi Korelasi dan Uji Signifikansi Koefisiensi Korelasi**

Dk	Koefisiensi korelasi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Kesimpulan Sangat signifikan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
152	0,697	7,966	1,977	2722	

Keterangan :

\*\* : Koefisiensi korelasi sangat signifikan ( $t_{hitung} = 7,966 > 2,711 = t_{tabel} F_{tabel(\alpha=0,01)}$ )

Koefisiensi Determinasi ( $r_{y1}^2$ ) dari korelasi antara variabel terikat (Y) kinerja guru dengan variabel bebas ( $X_1$ ) budaya organisasi adalah sebesar 0,256 yang berarti bahwa hanya 25,6% kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah yang bersangkutan.

2. Pengaruh antara variabel Terikat Kinerja guru (Y) dengan Variabel Bebas ( $X_2$ ) Motivasi berprestasi.

Ho :  $\rho_{y1} = 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Variabel terikat kinerja guru dengan Variabel bebas Motivasi berprestasi

Ho :  $\rho_{y1} > 0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Variabel terikat kinerja guru dengan Variabel bebas Motivasi berprestasi.

Berdasarkan perhitungan uji kelinearan regresi, pengaruh antara variabel terikat (Y) kinerja guru dengan variabel bebas ( $X_2$ ) motivasi berprestasi dinyatakan dalam persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y}_2 = 92,244 + 0,458 X_2$  Hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut sangat signifikan yang ditunjukkan dengan skor ( $F_{hitung} = 11,506 > F_{tabel} (\alpha 0,05) = 7,819$ ). Hasil uji linieritas persamaan regresi menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y}_2 = 92,244 + 0,458 X_2$  berbentuk Linear sehingga rumus korelasi *Product Moment Pearson* dapat digunakan.

Hasil uji korelasi parsial diuji antara variabel ( $X_1$ ) budaya organisasi dengan variabel (Y) kinerja guru apabila variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi dikontrol diperoleh nilai koefisien korelasi parsial ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,549. Uji signifikansi koefisiensi korelasi parsial antara kinerja guru dengan budaya organisasi dengan mengontrol variabel motivasi berprestasi dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisiensi korelasi parsial diperoleh  $t_{hitung} = 7,719$  lebih dari  $t_{tabel}$  (2,977 pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk 139, menunjukkan bahwa koefisiensi korelasi

parsial antara variabel ( $X_1$ ) budaya organisasi dengan variabel (Y) kinerja guru apabila variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi dikontrol diperoleh nilai koefisiensi korelasi parsial ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,558. Uji signifikansi koefisiensi korelasi parsial antara kinerja guru dengan budaya organisasi dengan mengontrol variabel motivasi berprestasi dilakukan dengan uji t.

Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisiensi korelasi parsial diperoleh  $t_{hitung}$  7,619 lebih dari  $t_{tabel}$  (2,977) pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk 152, menunjukkan bahwa koefisiensi korelasi parsial antara variabel ( $X_1$ ) budaya organisasi dengan variabel (Y) kinerja guru apabila variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi dikontrol adalah signifikan ( $t_{hitung} = 7,619 > 2,977 = t_{tabel} (\alpha 0,05)$ ). Maka apabila variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi dikontrol, terdapat pengaruh positif antara variabel ( $X_1$ ) budaya organisasi dengan variabel (Y) kinerja guru. Hal tersebut juga berarti bahwa pengaruh antara variabel ( $X_1$ ) budaya organisasi dengan variabel (Y) kinerja guru tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi.

Hasil Uji korelasi parsial diuji antara variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi dengan variabel (Y) kinerja guru apabila variabel ( $X_1$ ) budaya organisasi dikontrol diperoleh nilai koefisien korelasi parsial ( $r_{y12}$ ) sebesar -0,008. Uji signifikansi koefisiensi korelasi parsial antara motivasi berprestasi dengan budaya organisasi dengan mengontrol variabel kinerja guru dilakukan dengan uji t. Berdasarkan hasil uji signifikansi koefisiensi korelasi parsial diperoleh  $t_{hitung}$  (-0,114) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,977) pada taraf signifikansi 0,005 dengan dk 152, menunjukkan bahwa koefisiensi korelasi parsial antara variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi dengan variabel (Y) kinerja guru apabila variabel (Y) kinerja guru. Hal tersebut juga berarti bahwa pengaruh antara variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi dengan variabel (Y) kinerja guru dipengaruhi oleh variabel ( $X_1$ ) budaya organisasi.

### Pembahasan

Hasil Penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahawa : (1) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara variabel ( $X_1$ ) budaya organisasi dengan variabel (Y) kinerja guru, (2) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi dengan variabel (Y) kinerja guru, dan (3) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara variabel bebas ( $X_1$ ) budaya organisasi dan variabel ( $X_2$ ) motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan variabel (Y) kinerja guru.

### 1. Pengaruh antara Budaya organisasi dengan kinerja guru.

Model anatara Budaya organisasi dengan kinerja guru dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y}_2 = 92,244 + 0,458 X_1$ , artinya setiap peningkatan satu unit nilai budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,537 unit dengan konstanta 92,532. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 92,244 + 0,458 X_1$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kinerja guru jika skor budaya organisasi diketahui. Nilai koefisiensi korelasi ( $r_{y_1}^2$ ) sebesar 0,256 yang berarti 25,686% variasi kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variasi budaya organisasi melalui persamaan  $\hat{Y} = 92,244 + 0,458 X_1$ .

Budaya organisasi sangat diperlukan sekolah sebagai suatu sistem memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan erat dengan mutu sekolah, yakni proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta kultur sekolah. Penerapan budaya sekolah merupakan bagian dari budaya organisasi. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang memiliki struktur organisasi tertentu. Sekolah dirancang, dikelola, dan diberdayakan agar mampu memproses peserta didik yang akhirnya menghasilkan *output* secara optimal.

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru dapat dilihat secara sinergis, yaitu budaya organisasi mampu mendorong guru untuk melakukan inovasi. Budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja guru seorang dalam menciptakan, menerima dan mengembangkan ide-ide, objek, layanan, produk baru untuk diterapkan dan digunakan dalam rangka melakukan perubahan di sekolah.

### 2. Pengaruh antara Motivasi berprestasi dengan Kinerja guru

Model pengaruh antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dinyatakan dalam persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y}_2 = 95,244 + 0,458 X_2$ , peningkatan nilai kinerja guru sebesar 0,295 unit dengan konstanta 95,144. Persamaan regresi  $\hat{Y}_2 = 95,244 + 0,458 X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kinerja guru jika skor motivasi berprestasi diketahui.

Nilai koefisiensi korelasi ( $r_{y_1}^2$ ) adalah 0,264 menunjukkan pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Kon-

tribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisiensi ( $r_{y_2}^2$ ) sebesar 0,069 yang berarti 6,980% variasi kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variasi motivasi berprestasi ( $X_2$ ) melalui persamaan  $\hat{Y}_2 = 95,244 + 0,458 X_2$ . Menurut Mc Clelland disusun oleh Sri bekti dalam H.Djaali mengungkapkan motivasi berprestasi merupakan dorongan yang berpengaruh dengan pencapaian beberapa standar kepandaian atau standar keahlian, yang dimiliki seseorang dapat dilaksanakan ketika seseorang mau melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi.

Berkaitan dengan pendidikan, tujuan organisasi sekolah akan dapat tercapai bila didukung oleh guru-guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, karena melalui motivasi inilah guru akan mencurahkan tenaga dan waktunya demi tercapainya tujuan seoptimal mungkin. Dengan kata lain tugas guru yang meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi akan terlaksanakan dengan baik apabila kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi akan terlaksana dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi).

Perubahan Budaya sebagai komponen penting untuk menyediakan suatu kondisi agar kinerja guru tumbuh dengan baik. Guru memegang peranan penting menjadi motor atau penggerak untuk menampakkan kinerja yang tinggi sehingga dapat melahirkan suatu kreativitas dan peningkatan pembangunan demi menjawab kebutuhan orang tua, masyarakat, lapangan kerja dan industri pemerintah, terlebih lagi menjawab tuntutan tanggung jawab untuk bangsa dan Negara.

### 3. Pengaruh antara Budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Model pengaruh antara Budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 95,244 + 0,508 X_1 + 0,258 X_2$ . Hal ini berarti bahwa apabila nilai budaya organisasi ( $X_1$ ) dan nilai motivasi berprestasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu unit, maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,508 dan 0,258 unit dengan konstanta 95,244.

Nilai koefisiensi korelasi ganda ( $r_{y_{12}}$ ) sebesar 0,635, yang berarti terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisiensi determinasi ganda ( $r_{y_{12}}^2$ ) sebesar 0,296 yang berarti 29,626% variasi budaya kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi perilaku organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama melalui persamaan regresi ganda

$$\hat{Y} = 95,244 + 0,508 X_1 + 0,258 X_2 .$$

Bila dapat dilihat secara keseluruhan, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Namun, pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru relatif lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 7,980%. sementara itu, kontribusi budaya organisasi dengan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 29,626%. Dengan demikian kinerja guru akan terwujud paling banyak dipengaruhi oleh tingkat motivasi berprestasi guru didukung oleh budaya organisasi sekolah sehingga ada kesinambungan yang sangat baik.

Guru-guru di daerah ini memiliki sumber daya yang cukup potensial untuk dikembangkan atau dioptimalkan, banyak guru atau tenaga pendidik yang sudah disertifikasi dan guru-guru ini bisa diperhitungkan kualitasnya. Namun demikian tidak bisa dipungkiri beberapa pengamatan mengindikasikan ternyata masih ada guru yang bekerja kurang maksimal, kurangnya budaya kerja yang baik, masih rendahnya motivasi guru-guru dalam bekerja, masih ada guru yang belum disiplin, belum bersemangat dalam mengadakan inovasi pembelajaran, belum adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, dimana hak selalu dituntut guru namun kewajiban belum maksimal dipenuhi, kinerja profesional guru belum terlihat, hasil belajar siswa belum optimal, masih banyak sekolah yang belum berprestasi, metode pembelajaran yang belum bervariasi dan penghargaan kepala sekolah kepada guru relatif kurang dilakukan secara objektif.

## SIMPULAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan kesimpulan, saran dan implikasi, sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,506 dan didukung persamaan regresi  $\hat{Y} = 74,532 + 0,437X_1$ . kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 25,68% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y1}^2$ ) sebesar

0,256.

- Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,264 dan didukung persamaan regresi  $\hat{Y} = 95,144 + 0,295X_2$ . kontribusi motivasi berprestasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 6,980% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y2}^2$ ) sebesar 0,069.
- Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,535 dan didukung persamaan regresi  $\hat{Y} = 53,887 + 0,408X_1 + 0,195 X_2$ . kontribusinya budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 28,62% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ( $r_{y12}^2$ ) sebesar 0,2862.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru para guru diseluruh SMK di Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Atas dasar hasil penelitian tersebut, maka peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui budaya organisasi sekolah dan motivasi berprestasi.

### 1. Upaya Peningkatan Kinerja guru melalui Budaya organisasi

Budaya organisasi sangat diperlukan sekolah sebagai suatu sistem memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan erat dengan mutu sekolah, yakni proses belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta kultur sekolah. Penerapan budaya sekolah merupakan bagian dari budaya organisasi. Sekolah adalah lembaga pendidikan yang memiliki struktur organisasi tertentu. Sekolah dirancang, dikelola, dan diberdayakan agar mampu memproses peserta didik yang akhirnya menghasilkan *output* secara optimal.

Kinerja guru adalah taraf banyak nya inovasi yang dimiliki guru, sehingga banyak guru menciptakan, menerima dan mengembangkan ide-ide, objek, layanan, produk baru untuk diterapkan dan digunakan dalam rangka melakukan perubahan lebih baik .

Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru dapat dilihat secara sinergis, yaitu budaya organisasi mampu mendorong guru untuk melakukan inovasi. Budaya organisasi akan mampu meningkatkan kinerja guru se-

orang guru dalam menciptkannya, menerima, dan mengembangkan ide-ide objek, layanan, produk baru untuk diterapkan dan digunakan dalam rangka melakukan perubahan.

Berdasarkan pernyataan tersebut diatas, diduga terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

## 2. Upaya peningkatan Kinerja guru melalui Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi sebagai pendorong, dari dalam diri individu untuk perubahan, menungguli orang lain, mencapai keahlian/standar dan bekerja lebih baik dari waktu yang lalu, maka motivasi berprestasi akan sangat menentukan kinerja guru seorang guru. Tanpa motivasi berprestasi maka kinerja guru akan sangat tidak bermakna. Pekerjaan akan dikerjakan tidak maksimal, kualitasnya pun tidak dapat dipertanggung jawabkan. Motivasi berprestasi dan kinerja guru akan sangat berperan sekali dalam menentukan kualitas suatu pekerjaan. Kinerja guru akan muncul bila didukung oleh motivasi berprestasi dan sebaliknya.

Seorang guru yang memiliki motivasi yang rendah dalam menjalankan tugasnya, kinerja guru yang dimilikinya cenderung rendah pula, karena belum tumbuh kesadaran untuk menghasilkan suatu karya yang dapat dibanggakan sebagai guru yang berprestasi.

Motivasi berprestasi diperlukan dalam pengembangan diri guru khususnya membentuk watak dan perilaku positif, sebagai langkah awal yang mendukung berkembangnya kinerja guru. Dengan adanya persaingan yang inovatif, kreatif, berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan yang matang, cermat, dan tepat serta berwawasan luas, sehingga dapat membentuk berkembangnya kinerja guru untuk berkarya secara optimal.

Dalam merealisasikan tujuan tersebut diperlukan kinerja guru dalam menciptakan, menerima, dan mengembangkan ide-ide, objek, layanan, produk baru untuk diterapkan dan digunakan dalam rangka melakukan perubahan lebih baik.

Pengaruh motivasi berprestasi dengan kinerja guru adalah seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi memiliki banyak kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, karena sudah tertanam kemandirian, rasa percaya diri yang kuat, dan memiliki dorongan semangat yang kuat untuk mencapai kesuksesan baik dalam melaksanakan tugas didalam kelas maupun di luar kelas.

Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

## 3. Upaya Peningkatan Kinerja guru melalui Budaya Organisasi dan Motivasi berprestasi

### **secara bersama-sama.**

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya, budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku guru karena adanya pemahaman penting dari seluruh anggota organisasi tentang nilai, norma, pola asumsi dasar, dan sistem makan bersama yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang mendasari setiap tindakan dalam kehidupan berorganisasi yang ditunjukkan dengan adanya pengambilan risiko, integritas, menghormati orang, fokus pada pelanggan, keterbukaan, orientasi hasil dan kerjasama diantara anggota organisasi, sehingga hal ini akan membawa dampak pada perkembangan kemampuan dan peningkatan kinerja guru.

Motivasi berprestasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk menungguli orang lain, mencapai keahlian/standar dan bekerja lebih baik dari waktu yang lalu, dengan indikator bertanggung jawab atas segala perbuatannya, berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan, berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif, dan bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai. Motivasi berprestasi sangat penting bagi seorang guru. Guru dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengarahkan sikapnya untuk mencapai atau melampaui standar kerja yang ditetapkan, menciptakan sesuatu yang baru, unik dan inovatif yang ditunjukkan dengan bertanggung jawab atas segala perbuatannya, berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif dan bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

Kinerja guru adalah taraf banyaknya inovasi yang dimiliki guru, sehingga banyak guru menciptakan, menerima dan mengembangkan ide-ide, objek, layanan, produk baru untuk diterapkan dan digunakan dalam rangka melakukan perubahan lebih baik.

Mencermati uraian yang telah dikemukakan diatas, dapat diduga bahwa pengaruh antara budaya organisasi sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru merupakan suatu bentuk pengaruh yang saling melengkapi satu dengan yang lain. Kinerja guru akan berkembang dengan baik jika didukung oleh budaya organisasi. Karena guru akan termotivasi untuk memberikan materi yang diberikan memiliki langkah-langkah baru, disesuaikan dengan sarana prasana yang ada dan materi yang diberikan. Guru yang memiliki motivasi berprestasi akan memiliki kinerja baik, sehingga dapat menciptakan kondisi be-

lajar mengajar yang kondusif serta berusaha melakukan inovasi dalam mengajar, yang akan merangsang siswa untuk belajar lebih baik.

Dengan budaya organisasi maka kinerja guru akan meningkat lebih baik. Demikian pula dengan motivasi berprestasi yang tinggi, guru akan melakukan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka budaya organisasi sekolah dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Tabrani R, (2000), *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anonim, 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Arikunto Suharsimi, (1997), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 1993. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan kejuruan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Caldwell, D.F., Chatman, J.A., & O'Reilly, C.A, 2000, *Building Organizational Commitment: A Multifirm Study Journal of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Colquitt, LePine, Wesson, 2009, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition, 2009.
- Danim, Sudarwan, (2004), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, Didit, 2013, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Suabaya: Pena Semesta
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), *Perilaku dalam Organisasi*, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga
- Djaali H., 2007, *Psikologi Pendidikan*, Jakarta, Sinar Grafika Offset
- Erwan Erni R., 2007, *Business Ethics: Etika Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Fahmi Irham, 2011, *Majemen Berbasis Sekolah (MBS) Dan Dewan Sekolah Bandung*: CV. Pustaka Bani Quraisy
- Gibson James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr, Robert Konapasake, 2006, *Organizations Behavior, Structure, Process Twelfth Edition*, Boston: McGraw Hill Irwan
- Goss Kevin F., 2013, *Consequencses of the Diffusion of Innovations, Ninth Edition*, New York: Pearson Education
- Greenberg Jerald and Robert A. Baron, *Behavior in Organization*, 2008, Ninth Edition, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Griffin, R.W., 2004, *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 1* (Ahli Bahasa: Gina Gania). Jakarta: Erlangga
- Hasbullah, 2009, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hellriegel Don and John W . Slocum, Ir., 2011, *Organizational Behavior, 13<sup>th</sup> Edition*, Mason, OH: South- western Cengage Learning
- Ivancevich John M., 2010, *Human Resource Manajement, Elevant Edition*, New York: McGraw Hill/Irwin
- Jim Underwood, 2003, *The Innovative Individual*, terjemahan Eko Prasetyo Darmawan, Jakarta: Estasi Pustaka Publisher
- Kasali Rhenald, 2006, *Manajemen Perubahan dan Manejemen Harapan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kinicki Angelo dan Brian K. Williams, 2008, *Management A Pratical Introduction*, New York: McGraw-Hill
- Kreitner Robert and Angelo Kinicky, 2004, *Organizational Behavior, Sixth Edition*, New York: McGraw-Hill/Irwin
- Mckenna Eugene dan Nic Beech, 2009, *The essence of manajemen sumber daya manusia*, Terjemahan: Totok Budi santoso, Yogyakarta: Andi
- Mcshane Steven L. Dan Mary Ann Von Glinow, 2010, *Organizational Bahavior, 5<sup>th</sup> Edition*, New York: McGraw-Hill/Irwin
- Nawawi Handari, 1995, *Kepemimpinan Inovatif*, Jakarta, Gajah Mada Press
- Purwanto Erwan Agus dan Dyah Ratih Silistiyatuti, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi publik dan masalah-masalah Sosial*, Gaya Media Yogyakarta
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2007, *Cara Menggunakan dan memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung: Alfabeta
- Rifa'i, 2010, *Hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya Organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi, dengan kinerja Dosen*.
- Rivai Veitzal dan Deddy Mulyadi, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rongers, Mark, 2000, *Diffusion of Innovation*, New York: The Free Press Inc
- Robbin Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Prenhallindo
- Rusman, 2010, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sofyan Siregar, 2013, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Bumi Aksara

- Sopiah, 2008, "*Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank*", Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol. 12 No. 2 Mei 2008, Hal 3008-31, Terakreditasi SK. No. 167/DIKTI/Kep/2007.
- Sugiyono, 2010, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Supardi, 2011, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Jakarta: Ufuk Press
- Supriyanto Eko, Suwarno, Mulyadi, dan Rismiyanti, 2009, *Inovasi Pendidikan: Isu-isu Baru Pembelajaran, manajemen, dan Sistem Pendidikan di Indonesia*, Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Sutrisno Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana
- Suwarto F.X. dan D. Koeshartono, *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009.
- Sweeney,P.D., & McFarlin, D.B, 2002, *Organizational Behavior: Solution for Management*. New York : McGraw Hill
- Talidziduhu Ndraha. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Toha Miftah, 2007, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Usman Husaini, 2008, *Manajemen: Teori Praktik dan riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Usman, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosada Karya, 2006.
- Wahjosumijo, (2002), *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Warsita Bambang, 2008, *Teknologi Pembelajaran Landasan & Aplikasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo, 2011. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yurkl Gary, 2002, *Leadership in Organizations*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Yulk Garry, (2005), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT Yudeks.
- Zainun, B. 2004. *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta.