

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU PADA SMA NEGERI SEKECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

SYAMSUL ANWAR⁽¹⁾
RR. SRI KARTIKOWATI⁽²⁾
DAVIQ CHAIRILSYAH⁽³⁾

¹Post Graduate Student of Riau University

²Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

ABSTRACT: This study aims to analyze the relationship between the variables (1) Organizations cultural with teacher performance, (2) work motivation with teachers performance, (3) Organisational culture and motivation to work together with the performance of teachers. Respondents were teachers high schools in the District Singingi Hilir Regency Kuantan amount 75 Singingi the people, and the number of total population sampled or sampling teaching. Data were collected through questionnaires instrument. Then the data were analyzed using descriptive analysis, inferential statistical analysis and hypothesis testing. Instrument reliability coefficient is calculated using Cronbach alpha. The results showed a positive relationship between organizational culture with a performance of 0,384 teachers, and there is a positive relationship between work motivation with teachers performance of 0.379. While simultaneously the results showed a positive relationship between organizational culture and work motivation with teachers performance of 0.670.

Keywords: Organizational culture, Work motivation; Teacher performance

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel (1) Budaya organisasi dengan kinerja guru, (2) Motivasi kerja dengan kinerja guru, (3) Budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru. Responden penelitian adalah guru SMA Negeri di Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 75 orang, dan jumlah populasi dijadikan sampel atau total sampling teaching. Data dikumpulkan melalui instrument angket. Kemudian data di analisis dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrument dihitung menggunakan rumus alpha cronbach. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru sebesar 0,384, dan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,379. Sedangkan secara simultan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,670.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa. Personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan

pendidikan adalah kepala sekolah dan guru. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi yang menyanggah persyaratan tertentu.

Guru harus dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh demi mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Tanggung jawab guru juga terdapat pada Permen No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengenai Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum. Dengan adanya peraturan menteri tersebut seharusnya guru sudah mengerti akan tanggungjawab besarnya untuk mengabdikan diri pada negara dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang baik.

Tugas guru yang begitu berat sebagai ujung tombak pendidikan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dituntut untuk dapat bekerja secara kompeten. Guru yang kompeten adalah guru yang mampu memenuhi empat karakteristik kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, sosial, pribadi, dan profesional. Dengan adanya kompetensi ini diharapkan semua guru dapat melaksanakan kewajibannya dan memenuhi semua tuntutan atau kriteria dari kompetensi tersebut serta melaksanakan pembelajaran di dalam kelas secara maksimal untuk dapat mendidik, melatih, dan mengajar dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya atau kultur organisasi sekolah. Budaya atau kultur

organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi didalam sebuah organisasi.

Menurut Erni R. Ernawan (2011: 192), budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu menurut Harrison & Stoke (Erni R. Ernawan, 2011: 74), budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi di suatu sekolah juga berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di sekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan bagaimana perilaku anggota organisasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahmasari dan Widodo (2011: 6) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru disekolah. Mc dan Von Glinow (2008: 460) mengatakan budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang sianut organisasi yang menentukan sebagian besar, bagaimana karyawan bersikap.

Budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para guru karena dapat dijadikan sebagai peraturan

dan ketentuan-ketentuan yang diterapkan disekolah. Menurut Edgar H. Schein (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005: 113) budaya sekolah adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Hasil observasi penulis di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Singingi Hilir, terdapat permasalahan bahwa masih terdapat guru yang memiliki sikap kaku dan tidak suka humor pada saat mengajar. Apabila pada saat proses pembelajaran guru tidak dapat menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas, siswa akan merasa bosan dan jenuh yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Semangat untuk belajar siswa yang menurun dapat berakibat berkurangnya penguasaan materi yang diberikan oleh guru. Siswa yang mengalami penurunan dalam pemahaman materi dapat berimbas pada presasi yang akan dicapai oleh siswa.

Dalam proses belajar mengajar masih terdapat guru yang sebatas memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papan tulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. Tidak hanya permasalahan tersebut, masih terdapat pula guru yang meninggalkan jam pelajaran. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan. Kekurangan jam mengajar dapat berdampak pada ketercapaian pokok bahasan yang seharusnya disampaikan kepada siswa.

Berdasarkan latarbelakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi?

2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Negeri Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah budaya organisasi, variabel X_2 (independen) adalah motivasi kerja dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi yang berjumlah 75 orang. Semua populasi diambil sebagai sampel atau tabel sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru. Selanjutnya data di analisis dengan metode statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

Deskriptif merupakan suatu cara menggambarkan persoalan yang berdasarkan data yang dimiliki yakni dengan cara menata data tersebut sedemikian rupa sehingga dengan mudah dapat dipahami tentang karakteristik data, dijelaskan dan berguna untuk keperluan selanjutnya. Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data kinerja guru diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 56 dan skor tertinggi adalah 90 dengan rentang sebesar 34. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 77,72; (2) simpangan baku = 6,773; (3) median = 78; dan (4) modus = 79.

2. Deskripsi Data Budaya Organisasi (X1)

Deskriptif merupakan suatu cara menggambarkan persoalan yang berdasarkan data yang dimiliki yakni dengan cara menata data tersebut sedemikian rupa sehingga dengan mudah dapat dipahami tentang karakteristik data, dijelaskan dan berguna untuk keperluan selanjutnya. Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data budaya organisasi diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 58 dan skor tertinggi adalah 105 dengan rentang sebesar 47. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 88,52; (2) simpangan baku = 9,325 (3) median = 89 ; dan (4) modus = 85.

3. Deskripsi Data Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap data dukungan sosial diperoleh skor empiris terendah yang dicapai responden adalah 64 dan skor tertinggi adalah 102 dengan rentang sebesar 68. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut adalah: (1) skor rata-rata = 77,77; (2) simpangan baku = 6,860; (3) median = 78; (4) modus = 79.

Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu analisis regresi dan korelasi sederhana dan berganda. Sebelum melakukan uji statistika parametrik terlebih dahulu peneliti melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Data tersebut meliputi variabel kinerja guru (Y), budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Uji normalitas menggunakan SPSS versi 16.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, dengan taraf signifikan yang digunakan sebagai aturan untuk menerima atau menolak pengujian normalitas atau ada tidaknya suatu distribusi data $\alpha = 0,05$. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikan variabel dengan $\alpha = 0,05$. Adapun kaidah keputusan, data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> \alpha = 0,05$. Hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Pengujian Normalitas Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

No.	Variabel	Nilai		Kesimpulan
		L_{hitung}	$L_{tabel} (\alpha = 0,05)$	
1	Budaya Organisasi	0,200	0,050	Normal
2	Motivasi Kerja	0,200	0,050	Normal
3	Kinerja Guru	0,200	0,050	Normal

Kenormalan data dalam penelitian ini dapat diketahui dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari masing-masing variabel. Untuk melakukan pengujian normalitas data penelitian diperlukan hipotesis sebagai berikut :

H_o : data berdistribusi normal

H_a : data tidak berdistribusi normal

Terlihat dari tabel 4.4 pada kolom sig, diperoleh hasil signifikansi variabel Kinerja Guru (Y) berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar dari nilai alpa ($0,200 > 0,05$), variabel budaya organisasi (X_1) berdistribusi normal karena sig lebih besar dari nilai alpha ($0,200 > 0,05$), dan variabel motivasi kerja (X_2) juga berdistribusi normal, karena nilai sig lebih besar

dari nilai alpa ($0,200 > 0,05$). Nilai signifikansi masing-masing variabel ini $> 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima atau data dari masing-masing variabel berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan analisis regresi terpenuhi.

2. Uji Linieritas

a. Uji Linieritas Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengolahan data SPSS versi 16, diperoleh uji linieritas sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Y dan X1	F	Sig
Linearity	40,607	0,000
Deviation from Linearity	1,156	0,325

Hasil uji linieritas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa garis tersebut linier atau H_0 diterima karena nilai signifikansi (Sig.) pada baris linierity adalah 0,000 yang berarti $< 0,05$. Oleh sebab itu, analisis yang digunakan pada uji hipotesis adalah linier.

b. Uji Linieritas Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengolahan data SPSS versi 16, diperoleh uji linieritas sebagai berikut :

Tabel 4.3 : Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Y dan X2	F	Sig
Linearity	41,951	,000
Deviation from Linearity	1,267	,239

Hasil uji linieritas berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa garis tersebut linier atau H_0 diterima karena nilai signifikansi (Sig.) pada baris linierity adalah 0,000 yang berarti $< 0,05$. Oleh sebab itu, analisis yang digunakan pada uji hipotesis adalah linier.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan pengujian hipotesis pada kerangka teoritik, maka akan dilakukan pengujian hipotesis yaitu : 1) Korelasi sederhana budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru (Y); 2) Korelasi sederhana motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y); 3) Korelasi berganda budaya

organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah teknik statistik korelasi *product moment*.

Korelasi produk moment juga dibagi 2 yaitu korelasi linier secara sederhana dan korelasi linier secara berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya kontribusi dari variabel independen budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru (Y), besarnya kontribusi dari variabel independen motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y), besarnya kontribusi dari variabel independent budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dengan variabel dependen kinerja guru (Y).

1. Korelasi sederhana budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis pertama yang disajikan adalah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru (Y). Nilai dari besarnya korelasi sederhana dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.4 Kekuatan hubungan budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru (Y)

Variabel	N	Korelasi person	Sig (2-tailed)
X ₁ Y	75	0.587	0.000

Berdasarkan tabel 4.7 Derajat kekuatan hubungan antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru (Y) dihitung menggunakan *korelasi product moment*. Perhitungannya menggunakan SPSS versi 16 dengan hasil sebagai berikut.

Dari uji korelasi tersebut diperoleh bahwa kekuatan hubungan antara budaya organisasi

(X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 58,7%, maka dalam hal ini dapat dikategorikan kuat. Ini artinya terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

Kemudian untuk uji regresi sederhana antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMA seKecamatan Singingi Hilir dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 Uji regresi Linier budaya organisasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

Model	Bukan Standar koefisien		Standar koefisien	t	Signifikan
	B	Standar Error	Beta		
1 Konstan	39,973	6,126		6,526	0,000
Budaya Organisasi	0,426	0,069	0,587	6,196	0,000

Dari tabel 4.5 didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut $\hat{U} = 39,973 + 0,426X_1$ dari persamaan ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi (X1) akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,426 pada konstanta 39,973 pada guru SMA seKecamatan Singingi Hilir. Dengan kata lain

untuk meningkatkan kinerja guru maka harus didukung dengan budaya organisasi yang baik pula.

Sedangkan untuk uji kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru maka dapat disajikan pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.6 Hasil uji kekuatan hubungan antara variabel budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru (Y)

Model	Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
1	0,587 ^a	0,345	0,336	5,52088

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Selanjutnya untuk koefisien determinasi (r^2) budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,345 dengan kata lain bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) sebesar 0,345 atau 34,5% sedangkan sisanya 65,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Korelasi Sederhana Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua yang disajikan adalah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y). Nilai dari besarnya korelasi sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Kekuatan hubungan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y)

Variabel	N	Korelasi person	Sig (2-tailed)
X ₂ Y	75	0.589	0.000

Berdasarkan tabel 4.10 diatas derajat kekuatan hubungan antara motivasi- kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) dihitung menggunakan korelasi *Product Moment*. Perhitungannya dengan menggunakan program SPSS versi 20 dengan hasil sebagai berikut :

Dari uji korelasi tersebut diperoleh bahwa kekuatan hubungan r antara motivasi- kerja (X2)

dengan kinerja guru (Y) sebesar 58,9% maka dalam hal ini dapat dikatakan sangat kuat. Ini artinya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi- kerja dengan kinerja guru.

Kemudian untuk uji regresi sederhana antara motivasi- kerja dengan kinerja guru SMA Negeri seKecamatan Singingi Hilir dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 Uji regresi linier motivasi- kerja (X2) dengan kinerja guru (Y)

Model	Bukan Standar koefisien		Standar koefisien	t	Signifikan
	B	Standar Error	Beta		
1 Konstan	32,477	7,289		4,456	0,000
Motivasi Kerja	0,582	0,093	0,589	6,231	0,000

Dari tabel 4.7 di atas didapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut $\hat{U} = 32,477 + 0,582X_2$ dari persamaan ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi-kerja (X2) akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru (Y) sebesar 0,582 pada konstanta 32,477 pada guru SMA Negeri seKecamatan Singingi

Hilir. Dengan kata lain untuk meningkatkan motivasi kerja guru maka harus didukung oleh kinerja guru yang baik pula.

Untuk uji koefisien determinasi antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) maka dapat disajikan dalam tabel 4.8 :

Tabel 4.8 Hasil uji kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y)

Model	Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
1	0,589 ^a	0,347	0,338	5,51014

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel 4.8 diatas didapat koefisien determinasi (r^2) antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,347 atau 34,7% sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Korelasi Berganda antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga yang disajikan adalah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y). Regresi linier akan disajikan pada tabel 4.9 di bawah ini :

Tabel 4.9 Hasil uji regresi linier budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y).

Model	Bukan Standar koefisien		Standar koefisien	t	Signifikan.
	B	Stadar Error	Beta		
1 (Konstan)	23,842	7,147		3,336	0,001
Budaya Organisasi	0,379	0,103	0,384	3,692	0,000
Motivasi Kerja	0,276	0,076	0,379	3,647	0,000

Dari tabel 4.9 di dapat persamaan regresinya adalah sebagai berikut $\hat{U} = 23.842+0,379X_1+0,276X_2$. Hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan budaya organisasi dan motivasi kerja akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar

0,379X₁ dan 0,276X₂ pada kostanta 23.842 pada guru SMA Negeri seKecamatan Singingi Hilir.

Untuk uji koefisien determinasi antara budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10 Hasil uji kekuatan antara variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y)

Model	Koefisien Korelasi	Kuadrat Koefisien Korelasi	Pengatur Kuadrat Koefisien Korelasi	Taksiran Standar Error
1	0,670 ^a	0,449	0,434	5,09742

Dari tabel 4.10 di atas didapat kekuatan hubungan antara budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,670. Dari tabel di atas maka dapat dinyatakan bahwa kekuatan hubungan antara variabel dinyatakan kuat. Kemudian untuk koefisien determinasi (r^2) pada tabel di atas variabel kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,449 atau 44,9 % sedangkan

sisanya 55,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari penelitian ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru mutlak diperlukan peningkatan budaya organisasi dan motivasi kerja baik dari segi materiil maupun immateriil. Dengan kata lain semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja maka akan semakin bagus tingkat kinerjanya, demikian pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi dan motivasi kerjanya, maka akan semakin turun tingkat kinerjanya.

Tabel.4.11 Hubungan Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel	R Square	Sig (p-value)	Kesimpulan Statistik	Pengaruh
Budaya Organisasi (X_1)	0,384	0,000	signifikan	14,7 %
Motivasi Kerja (X_2)	0,379	0,000	signifikan	14,36%

R = 0,670 = 0,448 = 44,9%
p.value = 0,000

Sumber lampiran SPSS

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, analisis, dan uji hipotesis yang ada dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru menghasilkan koefisien korelasi 0,345 dan memberikan kontribusi sebesar 34,5% terhadap variabel kinerja guru. Kontribusi variabel budaya organisasi yang signifikan ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru.
2. Variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. dengan kinerja guru SMA Negeri se-Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru menghasilkan koefisien korelasi 0,347 dan memberikan kontribusi sebesar 34,7% terhadap variabel kinerja guru. Kontribusi variabel kinerja guru yang signifikan ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja guru.
3. Variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja SMA Negeri se-Kecamatan Singingi

Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Hubungan antarvariabel ini secara bersama-sama memberikan korelasi sebesar 0,449 dengan kinerja guru. Total kontribusi variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 44,9%. Dengan demikian, jika budaya organisasi dan motivasi kerja meningkat, akan semakin meningkatkan pula kinerja guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan diatas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya-upaya peningkatan budaya organisasi dan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Saran-saran tersebut akan dikemukakan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil penelitian perlu adanya perbaikan dari kinerja guru dalam melaksanakan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab. Makanya perlunya perbaikan pada perencanaan pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah.
2. Budaya Organisasi sekolah perlu lebih ditingkatkan dan dikembangkan, upaya tersebut dapat dilakukan antara lain dengan mendorong kemandirian dan kesempatan berinisiatif bagi seluruh warga sekolah untuk dapat mengembangkan kreatifitas mereka masing-masing. Disamping itu hendaknya seluruh warga sekolah agar mengadakan komunikasi aktif baik antar Kepala Sekolah dan guru juga peserta didik, agar berbagai permasalahan yang ada dapat segera diselesaikan dengan tanpa ada menimbulkan konflik yang lebih luas.

3. Perlu adanya perbaikan dalam budaya organisasi di sekolah khususnya dalam bidang kerjasama sehingga terwujudnya kondusifitas dalam bekerja dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Muhammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta: Ar-ruzz media.
- Daryanto. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2010. *Budaya organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Hotner Tampubolon, 2015. *Hubungan budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja guru Sebagai dasar Pengembangan Tenaga Pendidik*. Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia
- Kusnadi. 2002. *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja*. Taroda. Malang.
- Malayu S.P.Hasibuan. 2001. *Manajemen dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Pabundu Tika, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Robert Kreitner, Angelo Kinicki. 2007. *Organizational behavior seventh edition*. McGraw-hill Companies, Inc. New York.
- Sagala, Syaiful. 2000. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta
- Salfen Hasri. 2004. *Manajemen Pendidikan: Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*, Yayasan Pendidikan Makassar, Makassar.
- Sondang P.Siagian, 2002. *Teori Pengembangan Oraganisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta
- Wahjosumidjo, 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Raja Grafindo Persada. Jakarta