

BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KINERJA GURU DI SEKOLAH SEBAGAI DASAR PENGEMBANGAN TENAGA PENDIDIK

Hotner Tampubolon

Program Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia
Jl. Rambutan no.33, Utan Kayu Utara, Matraman Jakarta Timur
Email: hotnertampubolon@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana hubungan budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja guru Sebagai dasar Pengembangan Tenaga Pendidik . Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang didasarkan pada perhitungan-perhitungan statistik dan data sebagai dasar analisa. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru, 2) terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dan 3) terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi, kinerja guru

Abstract: This study aims to identify and analyze the extent to which the relationship with the organizational culture and motivation of teacher performance as the basis of Teacher Development. In conducting this research using quantitative methods, which are based on statistical calculations and data as a basis for analysis. Hypothesis testing results show that: 1) there is a positive and significant relationship between organizational culture and performance of teachers, 2) there is a positive and significant relationship between work motivation with teachers performance, and 3) there is a positive and significant relationship between organizational culture and motivation to work together, same with the performance of teachers

Keywords: organizational culture, motivation, teacher performance

Sebagai suatu lembaga pendidikan tentunya harus memiliki rencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang kondusif agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya. Pendidikan adalah sebagai usaha mengembangkan potensi anak didik dengan tujuan agar anak didik memiliki kepribadian secara holistik. Nilai-nilai yang akan ditanamkan dalam pendidikan meliputi: spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan pribadinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pembangunan bidang pendidikan merupakan landasan untuk kemajuan dan kejayaan bangsa serta negara.

Salah satu komponen pendidikan dituntut dalam peran sertanya yang besar untuk pembentukan dan pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya adalah tenaga

pendidik atau guru. Guru sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan yang mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didiknya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Begitu besarnya peran guru dalam bidang pendidikan, sehingga profesionalisme seorang guru akan menentukan berhasil tidaknya proses pendidikan itu sendiri.

Kinerja guru akan bermakna jika guru selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya. Seorang guru senantiasa dituntut untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi ke arah yang lebih baik, sehingga kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat dari waktu ke waktu. Kesadaran ini merupakan bagian dari proses untuk terus belajar mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas dalam pekerjaannya sebagai tenaga pendidik.

Kinerja guru berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya di sekolah, dengan interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerja yang terdiri dari rekan sesama guru, kepala sekolah, siswa, dan komponen sekolah lainnya. Kinerja guru akan berpengaruh terhadap keberhasilan belajar atau prestasi belajar siswa. Kinerja guru yang tinggi akan menyebabkan tingginya tingkat keberhasilan belajar siswa,

Kinerja guru merupakan tolok ukur profesionalismenya sebagai seorang pendidik. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan membentuk budi pekerti dan kepribadian peserta didik dengan didukung oleh penguasaan kompetensi guru yang meliputi: 1) menguasai bahan ajar; 2) mengelola program belajar mengajar; 3) mengelola kelas; 4) menggunakan media/sumber; 5) menguasai landasan-landasan pendidikan; 6) mengelola interaksi belajar mengajar; 7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pembelajaran; 8) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan 9) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Kenyataan di lapangan menunjukkan lain, di mana masih banyak tenaga pendidik, dalam hal ini guru, yang belum mampu menunjukkan profesionalismenya yang memadai. Profesionalisme guru yang belum memadai ini menjadi salah satu penyebab timbulnya permasalahan pendidikan di Indonesia secara umum dan lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta.

Dalam dunia pendidikan, guru adalah penentu kualitas pendidikan di mana mereka terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran di sekolah. Untuk itu guru dituntut untuk memberikan kinerja yang profesional sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Salah satu tuntutan terhadap guru adalah harus selalu berupaya untuk mengembangkan

diri. Para guru juga senantiasa dituntut untuk dapat menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi modern sebagai sarana pengajaran di kelas.

Seorang guru harus mampu menciptakan kreativitas dan efektivitas dalam merencanakan, mengelola kelas dan pengajarannya. Para guru dituntut untuk selalu dapat mengembangkan materi yang akan diajarkan secara mendalam, luas, dan terukur. Para guru juga dituntut untuk mampu mengajar dengan suasana yang menyenangkan, sehingga para siswa tidak mudah bosan. Selain sorotan dari masyarakat, orang tua, guru juga menjadi sorotan yang menarik dari kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Bahkan selama beberapa tahun ini hampir setiap saat, media massa khususnya media massa cetak dan media televisi baik harian maupun mingguan memuat berita dan menyoroti tentang kinerja guru. Ironisnya berita-berita tersebut banyak yang cenderung memberitakan tentang rendahnya kinerja guru di sekolah. Faktor lain yang berasal dari luar diri guru diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi di sekolah merupakan bagian penting dalam menunjang kinerja guru di sekolah. Suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja akan membawa kesegaran dari seluruh komponen yang ada.

Budaya organisasi di sekolah tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya yang mampu menciptakan suasana kinerja yang menyenangkan. Walaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para partisipan.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan iklim dan suasana di tempat kerja yang ada. Maka membangun budaya organisasi di sekolah sangat penting dilakukan terutama dalam usaha mencapai tujuan pendidikan dan peningkatan kinerja guru di sekolah. Budaya organisasi akan mempengaruhi seluruh elemen dan lingkungan kerja di sekolah. Suasana dan lingkungan kerja yang diwarnai dengan saling mengerti tentunya akan membawa budaya kasih bagi para guru dan karyawan, serta bagi para siswa. Dalam suasana kasih seperti itu setiap orang yang ada dilingkungannya merasa senang, dan orang tua yang melihat akan merasa nyaman menyekolahkan anaknya. Dilihat dari jumlah peserta didik yang masuk di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam – Enam Jakarta yang mengalami penurunan beberapa tahun belakangan ini, salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya kinerja guru. Guru yang tidak mempersiapkan pengajaran secara baik dan tidak mengembangkan kemampuan pengetahuannya secara profesional sehingga menurunnya kepercayaan orang tua untuk menyekolahkan anaknya. Hal ini tentu menjadi keprihatinan bagi Yayasan Karya Enam – Enam Jakarta sebagai pengelola sekolah. Di

antara para guru di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam – Enam Jakarta masih ada yang memiliki kompetensi rendah. Para guru belum memenuhi tuntutan pendidikan yang profesional. Masih ada guru yang belum mempersiapkan pengajarannya dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pendidikan dewasa ini. Budaya organisasi di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta juga belum terbangun dengan baik, sebab masing-masing unit belum mendasarkan pada komitmen bersama.

Motivasi kerja pada diri guru di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam – Enam Jakarta selama ini dirasakan masih sangat kurang. Motivasi kerja yang lemah ini tentu kelihatan dalam kinerja guru itu sendiri. Para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya belum maksimal serta kelihatan belum sepenuh hati. Motivasi kerja dalam diri seseorang sangat berpengaruh pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

Motivasi adalah daya dorong yang berasal dari dalam diri seseorang yang akan menjadi semangat dalam setiap melakukan pekerjaannya apapun profesinya. Maka bagi para guru di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam- Enam Jakarta motivasi itu adalah hal yang penting yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan supaya selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam kinerjanya. Bagi seseorang yang memiliki motivasi yang kuat melakukan pekerjaan tidak karena terpaksa tetapi sebagai perwujudan diri bahwa dirinya berharga. Profesi sebagai guru adalah sebuah profesi luhur, bukan untuk dipekerjakan tetapi untuk bekerja, sehingga didalamnya ada pilihan sadar. Kinerja mereka akan kelihatan juga melalui etos kerja dan dedikasinya. Para guru yang memiliki motivasi yang kuat akan selalu mencintai dan menekuni pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab

Keprihatian yang dijumpai dalam kinerja guru seperti yang telah dijelaskan di atas sangat menarik diteliti dan hasil penelitian ini adalah merupakan dasar bagi pengembangan tenaga pendidik.

METODE

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa secara ilmiah melalui informasi, gambaran, dan hasil dari penelitian yang dapat menjadi dasar kesimpulan. Dalam penelitian akan dibuktikan ada dan tidaknya, kuat dan lemahnya hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Hubungan antar variabel tersebut yaitu hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru, hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja

guru, dan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang didasarkan pada perhitungan-perhitungan statistik dan data sebagai dasar analisa. Tempat penelitian adalah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta. Jl. Raya jatinegara timur no 61 – 65, Jakarta Timur. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2015.

HASIL

Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, yakni meliputi data Kinerja guru (Y), Budaya Organisasi (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2). Sampel yang diambil untuk data dalam penelitian ini berjumlah 30 orang guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta. Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 orang guru dengan hasil penelitian dapat dijelaskan sebagaimana di bawah ini.

Dalam penelitian ini terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta.. Kesimpulannya adalah semakin baik budaya organisasi di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta, maka semakin baik juga kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam – Enam Jakarta.

Bagian kedua hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta. Kesimpulannya adalah, semakin tinggi motivasi kerja para guru maka akan semakin baik kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta.

Bagian ketiga dari hasil penelitian ini, menunjukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta. Disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja akan semakin baik juga kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta.

PEMBAHASAN

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pengertian lain kinerja dikemukakan oleh Rivai dkk (2008:15-16), yaitu kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi-definisi di atas, bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang bisa diukur baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan indikator-indikator tertentu berdasar profesi tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab atas pekerjaan tersebut dalam upaya pencapaian tujuan kerja.

Dalam pengertian lain kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Dalam hal ini kinerja selalu menyangkut tiga komponen yaitu: kualitas, kuantitas dan efektifitas. Kinerja adalah sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebut dengan level of performance.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh orang tersebut sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai dan Sagala, 2009: 548-549). Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalahtafsirkan sebagai upaya (effort), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Untuk mengukur kinerja diperlukan indikator-indikator tertentu yang kemudian dikembangkan dalam suatu instrumen evaluasi kerja untuk mengukur kinerja. Berkaitan erat dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut 1) Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis,

obyektif, dan rasional; 2). Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik; 3). Kemampuan profesional yang meliputi kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah proses kerja yang dilakukan guru terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggungjawabnya. Dimensi pengukuran kinerja guru meliputi; kemampuan membuat perencanaan, persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan untuk mengadakan penilaian, dan kemampuan mengelola kelas.

Dari kesimpulan tersebut maka dimensi pengukuran terhadap kinerja guru dilakukan terhadap lima kegiatan kerjanya yaitu ; (1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (2) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa,(3) penguasaan metode dan strategi mengajar, (4) pemberian tugas-tugas kepada siswa, (5)kemampuan mengelola kelas, (6) kemampuan melakukan penilaian.

Dalam kehidupan sosial masyarakat terdapat norma-norma, aturan, etika, moral dan tatanan yang sudah menjadi budaya mereka, karena nilai-nilai yang dihayati, dan dikembangkan dalam kehidupan mereka, sehingga sudah menjadi habit kehidupan sosial masyarakat

Pengertian budaya organisasi dijelaskan Moeljono (2006:13) sebagai sebuah sistem informasi untuk mempertahankan dan mentransmisikan pengetahuan, kepercayaan, mitos-mitos dan tingkah laku. Sedangkan Snell dan Bateman (2008:84), menjelaskan budaya organisasi sebagai sekumpulan asumsi penting mengenai organisasi tersebut dan tujuan-tujuan serta praktik-praktiknya yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan nilai (value) yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dirasakan dan dimengerti oleh semua anggota organisasi. Nilai tersebut tercermin

dalam kepercayaan, simbol, ritual, mitos dan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi. Nilai-nilai ini menjadi sebuah petunjuk bagi anggota organisasi dalam berperilaku (Hutapea dan Thoha, 2008:73). Senada dengan pengertian tersebut, Griffin, (2004:183) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku adat dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Berdasarkan pengamatan dikemukakan tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya suatu organisasi, dengan penjelasan sebagai berikut; (1) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), yaitu sejauh mana para individu didorong untuk berinovasi dan berani mengambil resiko; (2) Perhatian ke rincian (*attention to detail*), yaitu sejauh mana para individu diharapkan memperlihatkan presisi/kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap rincian; (3) Orientasi hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil; (4) Orientasi orang (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi; (5) Orientasi tim (*team orientation*), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu; (6) Keagresifan (*agressiveness*), yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai; dan (7) Kemantapan (*stability*), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dengan pertumbuhan.

Asumsi dasar adalah budaya organisasi yang sudah mengakar dalam diri setiap anggota, tidak lagi disadari, merupakan kepercayaan dan nilai-nilai yang benar-benar sudah diyakini secara bulat. Budaya sekolah yang efektif merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personel untuk melaksanakannya secara konsekuen dan konsisten. Budaya sekolah yang kuat dan kondusif akan dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja guru dalam mensukseskan pembelajaran.

Budaya organisasi sekolah merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya organisasi sekolah diharapkan juga mampu

mengikuti, menyeleksi dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi (Rakhmat, 2010:89).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang menjadi pegangan bagi sekolah beserta anggota organisasi yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut.

Istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan, keinginan, dorongan, dan gerak hati. Istilah-istilah tersebut merupakan motif, sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motif masih bersifat potensial, dan aktualisasinya dinamakan motivasi, serta pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian, motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, atau dorongan (Hersey dan Blancard, 1989:72 dalam Mulyasa, 2011:121). Maka motivasi dan motif merupakan bagian dari spirite yang memberikan dorongan atau semangat dalam kinerja, termasuk didalamnya kinerja para guru.

Robbins (2003:208) mendefinisikan motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Berdasarkan pandangan di atas, dapat dirumuskan bahwa motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan kinerja guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam – Enam Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,564 yang berarti korelasi positif dan signifikan, diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,319, yang berarti budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 31,9%. Serta hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{y} = 45,951 + 0,779X_1$. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta..

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta. Hal ini ditunjukkan

dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,604 yang berarti korelasi positif dan bersifat kuat, dan diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,365, yang berarti motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,5%. Serta hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 57,829 + 0,677X_2$. Dengan demikian semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,686 yang berarti korelasi positif dan bersifat kuat, dan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,471, yang berarti budaya organisasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,1%. Serta hubungan kedua variabel ditunjukkan dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 17,354 + 0,504X_1 + 0,491X_2$. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja, maka semakin baik kinerja guru di Sekolah SMP dan SMA Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta.

Saran

Yayasan sebagai pengelola lembaga pendidikan perlu meningkatkan dan mengembangkan budaya organisasi sekolah agar semakin kondusif meningkatkan kinerja guru di sekolah. Apabila dibutuhkan pembaharuan untuk menata budaya organisasi maka peluang itu dimungkinkan oleh Yayasan Karya Enam - Enam Jakarta.

Kepala sekolah SMP dan SMA perlu memberikan dorongan atau motivasi kepada para guru-guru agar semakin meningkatkan kinerjanya serta semakin profesional, sehingga sekolah semakin bermutu dan dipercaya oleh masyarakat. Kinerja yang profesional membutuhkan proses dan waktu serta biaya. Kepala sekolah dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan secara terencana sesuai dengan kondisi dan kemampuan Yayasan Karya Enam-Enam Jakarta.

Bagi para guru dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi yang dapat menjadi pegangan dan pijakan bersama, sehingga tercipta suasana yang kondusif dan menyenangkan. Bagi para guru penting untuk selalu menumbuhkan semangat dan motivasi diri secara terus menerus yang mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilannya sebagai guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Griffin, R.W. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 1 (Ahli Bahasa: Gina Gania)*. Jakarta: Erlangga
- Hutapea, P., dan Thoha, N. 2008. *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama
- Moeljono, D. 2006. *Cultured: Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, C. 2010. *Pengembangan Pembinaan Budaya Organisasi Sekolah di Kota dan Kabupaten Tasikmalaya*. Jurnal Saung Guru.
- Rivai, V., dan Sagala, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, P.S. 2003. *Perilaku Organisasi (Diterjemahkan oleh: Tim Indeks)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Solichin Abdul Wahab, 1997. *Analisis Kebijakan*. Jakarta. Bumiaksara.
- Snell, S.A. dan Bateman, T.S. 2008. *Manajemen, Edisi 7: Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif Buku 1 (Penerjemah: Criswan Sungkono dan Ali Akbar Yulianto)*. Jakarta: Erlangga.