

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMA NEGERI 9 KOTA JAMBI**

**Sara Mailita<sup>1</sup>, Lili Andriani<sup>2</sup>**

Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP UNBARI

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran responden dan pengaruh mengenai budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Berdasarkan analisis data pada hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Dengan hasil *model summary*  $R = 0,551$  dan  $R\ Square = 0,304$ . Oleh karena  $(Sig) < 0,05$ , maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi budaya organisasi guru pada taraf kepercayaan 95%. Pada *coefficient* nilai  $B\ constant = 10,130$ , menyatakan bahwa jika variabel budaya organisasi diabaikan, maka kinerja guru = 10,130. Sedangkan, nilai variabel untuk budaya organisasi (X) adalah 0,584, menyatakan bahwa jika tingkat budaya organisasi seperti dilibatkan, maka kinerja guru meningkat sekitar 0,584.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Guru.**

**Abstract**

This study aims to determine the description of respondents and the influence of organizational culture on the performance of teachers in SMA Negeri 9 Jambi City. Based on data analysis on the results of the study that there is a significant influence between organizational culture on teacher performance in the 9 SMA Negeri Jambi City. With the results of the summary model  $R = 0.551$  and  $R\ Square = 0.304$ . Because  $(Sig) < 0.05$ , regression can be used to predict the teacher's organizational culture at 95% confidence level. In the coefficient value  $B\ constant = 10.130$ , states that if the organizational culture variable is ignored, then the teacher's performance = 10.130. Whereas, the variable value for organizational culture (X) is 0.584, stating that if the level of organizational culture is involved, the teacher's performance increases by about 0.584.

**Keyword : Organizational Culture, Teacher Performance.**

---

<sup>1</sup> Alumni Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UNBARI

<sup>2</sup> Dosen Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP UNBARI

## **PENDAHULUAN**

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan, guru mendidik dan mengajar siswa di kelas yang nantinya akan menjadikan tenaga kerja atau sumber daya manusia setelah menyelesaikan sekolah. Dengan kata lain guru sebagai ujung tombak dari pendidikan di sekolah, yang nantinya akan menghasilkan keluaran-keluaran yang berkualitas.

Seorang guru yang baik adalah guru yang berkompeten dan tidak bersikap subjektif ketika melaksanakan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan UU No. 14 pasal 20c yang berbunyi “guru berkewajiban: bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, siswa akan merasa diabaikan sehingga tidak memiliki semangat untuk belajar yang dapat berakibat pada menurunnya pemahaman siswa dalam menerima materi yang diberikan oleh guru”.

Guru sebagai tenaga pendidik harus berkomitmen dalam memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik, serta dapat menjadi contoh baik bagi siswa maupun masyarakat. Sebagai pendidik guru merupakan salah satu dari faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dari setiap upaya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, upaya-upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan terus menerus dilakukan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Maka seorang guru harus selalu mendukung upaya dilaksanakan atau kebijakan dari sekolah dalam mencapai keberhasilan belajar dari peserta didiknya.

Kinerja guru yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran sebaiknya guru tidak monoton dalam memberikan materi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pola pikir siswa yang mengikuti pembelajaran. Saat pembelajaran dilaksanakan secara monoton dan tidak bervariasi siswa akan merasa bosan kemudian malas untuk menerima materi yang disampaikan. Hal ini dikarenakan, guru harus menggunakan metode yang tepat dan bervariasi agar siswa tidak merasa bosan ketika proses pembelajaran.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di SMA Negeri 9 Kota Jambi, peneliti memperoleh informasi bahwa masih kurangnya komunikasi antar guru, masih banyaknya guru yang datang hanya pada saat jam mengajar saja, sedikitnya guru yang mau ikut serta apabila ada kegiatan sekolah dilakukan. Rata-rata guru yang memperhatikan keadaan sekolah hanya guru yang memiliki lama mengajar di atas 5 tahun, sedangkan guru yang baru dipindahkan masih banyak yang tidak peduli dengan sekolah. Selain itu, dapat diketahui bahwa jumlah guru mengalami peningkatan untuk jenjang pendidikan Strata 1 (S1) sebesar 4,97% yakni dari 56 guru pada tahun 2016 menjadi 61 guru pada tahun 2017. Hal ini dikarenakan banyaknya guru honorer yang

diterima di SMA Negeri 9 pada saat tahun ajaran baru. Sedangkan, pada tingkat pendidikan guru Strata 2 (S2) mengalami penurunan sebesar 1,73%, hal ini dikarenakan adanya guru senior yang pindah ke sekolah lain dan pension pada tahun ajaran 2017.

Budaya merupakan akar dalam suatu organisasi. Secara tidak langsung budaya dapat mencerminkan organisasi tersebut. Terdapat banyak definisi mengenai budaya atau kultur sebagaimana di adaptasi dari bahasa Inggris *culture*, *colore* dalam bahasa Latin. Secara harfiah budaya diartikan sebagai pikiran, akal budi atau sejumlah pola sikap, keyakinan dan perasaan tertentu yang mendasari, mengarahkan dan memberikan arti pada tingkah laku seseorang dalam suatu masyarakat. Menurut Furqon (2010:83), menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”. Sedangkan, Robbins (2012:247), menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau dinamakan dengan suatu sistem dari makna kebersamaan”.

Menurut Fahmi (2010:47), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Dengan kata lain, sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Dalam mengukur budaya organisasi dapat dilakukan dengan beberapa tolak ukur. Adapun Soedjono (2015:24-25) dalam mendefinisikan budaya organisasi terlebih dahulu mengetahui karakteristik-karakteristik dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko (*Inovation and Risk Taking*).
2. Perhatian Terhadap Detil (*Attention to Detail*).
3. Berorientasi Kepada Hasil (*Outcome Orientation*).
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*).
5. Berorientasi Tim (*Team Orientation*).

Dalam beberapa literatur, istilah kinerja dikenal pula dengan istilah prestasi kerja, dimana prestasi kerja ini merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Adapun output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non fisik. Untuk mengetahui kinerja baik pegawai maupun seorang guru, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan telah memenuhi standar atau tidak.

Gusti (2012:4), mengemukakan bahwa “Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki”. Sementara, Rusman (2010:95) mengatakan bahwa “Kinerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM,

dan melakukan penilaian hasil belajar”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional berdasarkan standar kinerja. Guru harus mempunyai keterampilan dan menyesuaikannya dalam suatu keadaan atau kondisi yang tepat untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya dalam menunjang kinerja guru.

Rachmawati, dkk (2013:19), menyatakan bahwa ada 6 (enam) ukuran yang dapat digunakan dalam memberikan penilaian terhadap kinerja seorang guru, yakni :

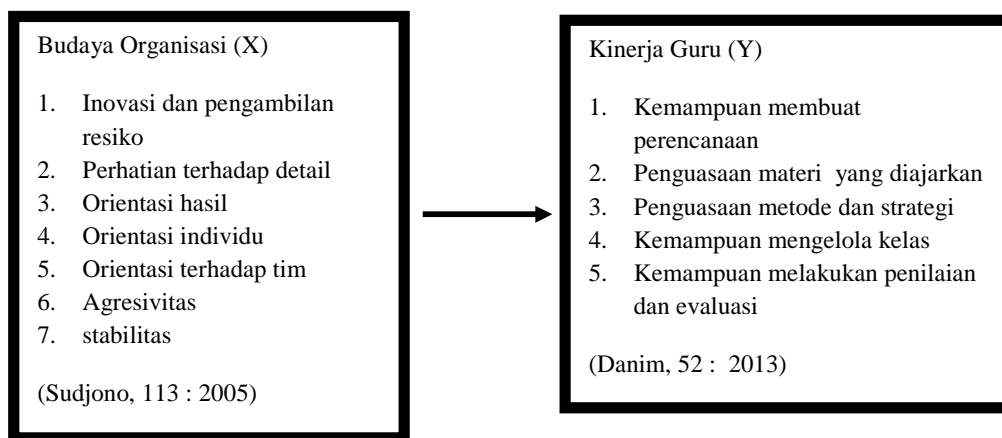
1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. Seorang guru yang profesional tentu memiliki kemampuan dalam mempersiapkan bahan pengajaran sebelum melaksanakan proses belajar mengajar, dengan adanya kesiapan dalam cara mengajar tentu diharapkan dapat memberikan proses pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, baik dalam segi waktu dan penggunaan bahan yang diperlukan dalam pembelajaran.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik. Seorang guru hendaknya memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas dalam pembelajaran, adakalanya materi yang diberikan membutuhkan materi tambahan dan terkadang bahan bacaan yang ada masih membutuhkan penjelasan yang lebih akurat agar dalam proses pembelajaran para siswa dapat lebih memahami dan mengerti akan materi yang diberikan.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar. Metode dan strategi mengajar tentu diperlukan dalam kegiatan proses pembelajaran yang berlangsung didalam kelas. Sebab, dengan adanya metode dan strategi mengajar yang sesuai, tentu para siswa tidak akan merasa jenuh dalam belajar. Cenderung dengan seringnya menggunakan metode konvensional yang berkepanjangan terkadang membuat proses pembelajaran berjalan dengan tidak optimal.
4. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik. Agar siswa dapat mengulang kembali materi pelajaran dirumah, seorang guru perlu memberikan tugas-tugas kepada para siswa, dimana tugas-tugas tersebut disamping secara tidak langsung membuat siswa mengulang kembali pelajaran yang telah diberikan, hal ini juga akan membuat siswa terbiasa untuk mengasah kembali sejauhmana kemampuan yang telah mereka miliki selama mengikuti proses pembelajaran.
5. Kemampuan mengelola kelas. Cenderung seorang guru tidak memperhatikan salah aspek yang dapat mendukung kelancaran dalam proses pembelajaran, yakni pengelolaan kelas. Hal ini dikarenakan, dengan adanya pengelolaan kelas yang baik, guru dapat mengurangi hambatan-hambatan yang dapat mengganggu kelancaran proses pembelajaran, seperti siswa mengobrol dengan teman sebangkunya, pengawasan yang tidak efektif kepada semua siswa, maupun hal-hal lainnya.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi. Hasil belajar tentu dapat diperhatikan secara baik melalui perolehan nilai yang diterima oleh masing-masing siswa setelah mengikuti proses pembelajaran. Meskipun demikian, seorang guru tentu diharapkan dapat memperhatikan beberapa aspek dari siswa agar mampu

memberikan penilaian dan titik evaluasi yang tepat kepada setiap siswa, agar para siswa tidak merasa dirugikan dan siswa pun mampu mengetahui sejauhmana kemampuan mereka sendiri dalam mengikuti proses pembelajaran tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada beberapa hal. Salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam mengarahkan perilaku guru. Budaya organisasi yang mengarah pada pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi juga memiliki karakteristik yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan dan pola komunikasi. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkah laku para anggota dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi ini nantinya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

**Gambar 1 Kerangka Berpikir**



## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian dan untuk melihat hasil penelitian dari perhitungan-perhitungan instrumen yang digunakan, maka digunakan metode analisis data. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi

linear sederhana. Dimana, dalam menganalisis pengukuran yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dengan menggunakan estimasi :  $Y = a + b_1X_1 + e$ . Dalam penelitian, tingkat pengukuran dan pengaruh antar variabel dapat diukur dengan menggunakan uji antara satu variabel instrumen dengan variabel instrumen lainnya. Dimana, hal ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh atau tidaknya variabel-variabel yang digunakan tersebut. Dengan menggunakan variabel budaya organisasi (X) dan kinerja guru (Y), maka dalam analisa data penelitian akan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dalam uji persyaratan data yang dilakukan. Sementara, untuk analisisnya sendiri cukup menggunakan uji analisis regresi linier sederhana karena variabel yang digunakan hanya terdiri dari budaya organisasi (X) dan kinerja guru (Y).

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden atau para guru terhadap budaya organisasi dan kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi dapat dilihat dari pilihan kriteria jawaban setiap item pertanyaan yang telah dikembangkan berdasarkan indikator dari variabel budaya organisasi dan kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi.

**Tabel 1 Distribusi Rerata Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi (X)**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Rerata	TCR	Keterangan
1.	Pengambilan Resiko	149,33	3,32	82,96	Baik
2.	Detail	151,67	3,37	84,26	Baik
3.	Orientasi Hasil	161,22	3,61	90,19	Sangat Baik
4.	Orientasi Individu	149,67	3,33	83,15	Baik
5.	Orientasi Tim	153,33	3,41	85,19	Baik
6.	Agresivitas	163,00	3,62	90,56	Sangat Baik
7.	Stabilitas	147,33	3,27	81,85	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>153,81</b>	<b>3,42</b>	<b>85,45</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Diolah, Tahun 2017.

**Tabel 2 Distribusi Rerata Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (X)**

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Rerata	TCR	Keterangan
1.	Perencanaan	157,33	3,50	87,41	Baik
2.	Penguasaan Materi	153,00	3,40	85,00	Baik
3.	Penguasaan Metode	141,67	3,15	78,70	Cukup Baik
4.	Pengelolaan	152,00	3,38	84,44	Cukup Baik
5.	Penilaian dan Evaluasi	138,33	3,07	76,85	Cukup Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>148,47</b>	<b>3,30</b>	<b>82,48</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data Diolah, Tahun 2017.

Pengujian normalitas data dalam suatu penelitian secara ilmiah dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Uji *Kolmogorov Smirnov-Test* (Uji K-S) sebagai pengukur terhadap instrumen penelitian yang dijadikan tolok ukur dalam suatu penelitian.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Data**

		BO	KG
N		45	45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	70.0667	51.0444
	Std. Deviation	2.96495	3.14032
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.128
	Positive	.109	.128
	Negative	-.084	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.731	.858
Asymp. Sig. (2-tailed)		.659	.454

a. Test distribution is Normal.

Hubungan (korelasi) antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Untuk menguji Hipotesis akan diuji dengan menggunakan alat Statistik Koefisien Korelasi. Dari struktur analisis linear akan dilakukan analisis untuk mengetahui tingkat signifikansi dan nilai koefisien dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk substruktur dari analisis regresi linear sederhana.

**Tabel 4 Hasil Analisis Estimasi Regresi Variabel Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 9 Kota Jambi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.130	9.450		1.072	.000
	BO	.584	.135	.551	4.333	.000

a. Dependent Variable: KG

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh suatu analisis model estimasi regresi linear sederhana adalah  $Y = 10,130 + 0,584X_1$ . Hasil dari analisis model estimasi regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 10,130. Ini menunjukkan bahwa tanpa adanya budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi telah mencapai 10,130. Artinya, bagi guru, faktor-faktor tersebut menjadi penting atau tidak penting untuk menentukan keberhasilan kinerja guru.

### 1. Gambaran Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 9 Kota Jambi

Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa budaya organisasi dan kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Untuk budaya organisasi yang terdiri dari indikator pengambilan resiko, detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas memiliki nilai TCR sebesar 85,45%. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang ada di SMA Negeri 9 Kota jambi masuk kategori baik. sedangkan pada variabel kinerja guru yang terdiri dari perencanaan, penguasaan materi, penguasaan

metode, pengelolaan, dan penilaian serta evaluasi diperoleh nilai TCR sebesar 82,48 yang masuk kedalam kategori baik.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Negeri 9 Kota Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diinterpretasikan bahwa data budaya organisasi terhadap kinerja guru dinyatakan varian homogen karena  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel. Selanjutnya, data yang telah dihitung dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 19 telah diperoleh hasil pada *variable entered* menggunakan metode enter. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dimasukkan ke dalam metode regresi dengan mengabaikan besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan hasil *model summary*  $R = 0,551$  dan  $R\ Square = 0,304$ . Pada *coefficient*, nilai  $t = 11,105$  dengan  $(sig) = 4,333$ . Oleh karena  $(Sig) < 0,05$ , maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi budaya organisasi pada taraf kepercayaan 95%. Pada *coefficient* nilai  $B\ constant = 10,130$ , menyatakan bahwa jika variabel budaya organisasi diabaikan, maka kinerja guru = 10,130. Sedangkan, nilai variabel untuk budaya organisasi adalah 0,584, menyatakan bahwa jika budaya organisasi seperti dilibatkan, maka kinerja guru meningkat sekitar 0,584.

Budaya organisasi membentuk latar belakang yang berkaitan dengan lingkungan, kondisi kerja, sikap, perilaku, serta persepsi karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. Behaviour atau perilaku merupakan bagian dari budaya yang berkaitan dengan kinerja sebab dengan berperilaku seseorang akan dapat memperoleh yang ia kehendaki dan yang ia harapkan. Perilaku-perilaku yang dihasilkan oleh pegawai merupakan hasil dari motivasi yang ia dapatkan di lingkungan organisasi perusahaan di dunia yang aktifitasnya didapat empat kesimpulan yang telah dirangkum (Tika, 2006:139) antara lain sebagai berikut :

1. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti dalam kinerja organisasi jangka panjang.
2. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang memomorsatukan kinerja mengakibatkan dampak kinerja negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan.
3. Budaya organisasi yang menghambat peningkatan kinerja jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya mudah berkembang bahkan dalam organisasi yang penuh dengan orang pandai dan berakal sehat. Budaya-budaya yang mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan kearah strategi yang lebih tepat, cenderung muncul perlahan-lahan tanpa disadari dalam waktu bertahun-tahun, biasanya sewaktu organisasi bekerja baik.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Budaya Organisasi mendapat nilai TCR sebesar 85,45, sehingga berada pada kategori baik.
2. Kinerja Guru mendapat nilai TCR sebesar 82,48, sehingga berada pada kategori baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu 4,333.

### **Saran**

Adapun saran-saran yang ingin peneliti sampaikan dalam penelitian ini berdasarkan data dan fakta yang ada dan terjadi dilapangan baik secara langsung maupun tidak langsung, adalah sebagai berikut :

1. Bagi para guru untuk dapat peningkatan dalam penerapan budaya organisasi sehingga tidak terjadi kesenjangan antara sesama.
2. Para guru juga seharusnya dapat mengadakan evaluasi secara manual dalam mengontrol laporan hasil kerja setiap hari yang diberikan oleh masing-masing.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anonim. 2005. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabet.
- Gusti, Messa Media. 2012. “Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Purworejo Pasca Sertifikasi”. *Jurnal Penelitian*, Fakultas Teknik, Universitas Yogyakarta. Hal : 1-15.
- Robbins, S. 2012. *Perilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Indeks.
- Rusman. 2010. *Seri Manajemen Sekolah Bermutu : Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.