



JPKN:
**Jurnal Pendidikan dan
Kebudayaan Nusantara**

E-ISSN: 2963-0746
P-ISSN: 2963-0738

<https://dinastires.org/JPKN> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i3>

Received: 19 Agustus 2024, Revised: 24 Agustus 2024, Publish: 27 September 2024
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Smk Icb Cinta Teknika Kota Bandung

Rudy Hartawan¹, R. Jusdijachlan², S. Ridwan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

Corresponding Author: yusdi2008@gmail.com²

Abstract: *The purpose of this research is to know and analyze: (1) Organizational Culture; (2) Work Motivation; (3) Teacher Performance; and (4) The influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at SMK ICB Cinta Teknika Bandung city, both simultaneously and partially. The research method used in the research is descriptive survey and explanatory survey, the unit of analysis in this study is the teacher of SMK ICB Cinta Teknika with a sample 41 people. The type of investigation is causality, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the results of the study it was found that the Organizational Culture at SMK ICB Cinta Teknika Bandung City, in fact, some teachers gave quite good responses; In general, it can be said that the Work Motivation of the teachers at SMK ICB Cinta Teknika Bandung City is not good; Teacher Performance at SMK ICB Cinta Teknika Bandung City is currently not good enough. Organizational Culture and Work Motivation simultaneously influence Teacher Performance. Because Organizational Culture is more dominant in influencing Teacher Performance, being the first priority in improving Teacher Performance, SMK ICB Cinta Teknika Bandung City is expected to be able to improve Organizational Culture, so that they are able to work more professionally.*

Keyword: *Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh Organisasi Budaya; (2) Motivasi Kerja; (3) Kinerja Guru; dan (4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei deskriptif dan survei eksplanatif, unit analisis dalam penelitian ini adalah guru SMK ICB Cinta Teknika dengan sampel 41 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausalitas, cakrawala waktu dalam kajian ini bersifat cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Organizational Budaya di SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung, nyatanya ada beberapa guru yang memberikan cukup respon baik; Secara umum dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja Guru di SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung Belum Baik; Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung

saat ini belum cukup baik. Organisasi Budaya dan Motivasi Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Guru. Karena Budaya Organisasi lebih dominan mempengaruhi Kinerja Guru Kinerja, menjadi prioritas utama dalam peningkatan Kinerja Guru, SMK ICB Cinta Teknik Kota Bandung diharapkan mampu meningkatkan Organisasi Budaya, sehingga mereka mampu bekerja lebih profesional.

Kata Kunci: Organisasi Budaya, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan sekolah sebagai salah satu komponen pendidikan yang terencana, terarah dan terpadu dalam membina potensi peserta didik untuk menguasai ilmu pengetahuan, terencana, terarah dan terpadu dalam membina potensi peserta didik untuk menguasai ilmu pengetahuan, nilai dan keterampilan sangat menentukan corak kehidupan bangsa di masa yang akan datang. pengetahuan, nilai dan keterampilan sangat menentukan corak kehidupan bangsa di masa yang akan datang. Guru merupakan salah satu komponen dalam pendidikan yang memegang peranan dan strategi penting dalam membimbing peserta didik dan peserta didik menuju kedewasaan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. ujung tombak pendidikan.

Guru sebagai pembimbing dalam lembaga pendidikan merupakan penggerak utama. Kegiatan pendidikan yang dilaksanakan oleh seorang guru dalam satuan pendidikan melabeli individu tersebut sebagai pendidik. Satuan pendidikan melabeli individu tersebut sebagai pendidik. Guru merupakan garda terdepan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru berhadapan langsung dengan peserta didik di dalam kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, keterampilan (keahlian), kematangan emosi, moral, maupun kematangan spiritual.

Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dibutuhkan, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014). kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Guru memiliki motivasi yang kuat, ia harus bekerja dalam lingkungan sekolah atau budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi merupakan suatu dinamika yang ada di tempat ia bekerja. Budaya organisasi bagi guru adalah budaya sekolah, yaitu segala sesuatu yang ada dalam organisasi sekolah, baik yang bersifat fisik maupun sosial. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu yang ada, dan dalam struktur organisasi tersebut harus dapat bekerja dengan nyaman dan optimal.

Budaya organisasi dapat membentuk kinerja guru, karena budaya organisasi menciptakan motivasi yang luar biasa bagi guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan, budaya organisasi dapat

handal sebagai daya saing suatu organisasi, apalagi jika budaya organisasi tersebut menghadirkan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing. menghadirkan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing. Dalam peradaban modern, budaya organisasi bukan lagi merupakan sejarah masa lalu organisasi dalam meraih keberhasilan, melainkan lebih merupakan rekayasa manajemen atau pemegang otoriter keberhasilan, tetapi lebih sebagai rekayasa manajemen atau pemegang otoriter organisasi untuk bersaing, oleh karena itu budaya organisasi organisasi untuk bersaing, oleh karena itu budaya organisasi selalu dijaga, dipelihara, dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu, budaya organisasi selalu dijaga,

dipelihara, dan dikelola dengan baik sehingga dapat diandalkan sebagai instrumen keunggulan kompetitif untuk bersaing.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Apabila seseorang mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya, maka orang tersebut akan terangsang atau terdorong untuk bekerja. Dorongan yang berasal dari luar dirinya, maka orang tersebut akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya, dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak terdorong atau terstimulasi kinerjanya dengan baik, begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak terdorong atau terstimulasi dalam melakukan pekerjaannya, maka akibatnya akan terjadi penurunan kinerja. Untuk melakukan pekerjaannya, akibatnya akan menurunkan kinerja karyawan.

itu.

SMK ICB Cinta Teknika sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan layanan pendidikan menyelenggarakan tugas-tugas layanan pendidikan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya didukung oleh 41 orang tenaga guru yang seluruhnya merupakan guru honorer dengan latar belakang pendidikan, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini. Guru honorer dengan latar belakang pendidikan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut: 1. tabel sebagai berikut:

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif (Sugiyono : 2017: 11), merupakan metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel-variabel bebas, baik yang baik maupun yang buruk. Metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel-variabel bebas, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa melakukan perbandingan dan mencari hubungan variabel tersebut dengan variabel lainnya. Perbandingan dan mencari hubungan variabel dengan variabel lainnya. Metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data sehingga memberikan gambaran yang cukup jelas tentang objek yang diteliti untuk dapat ditarik kesimpulan. Kesimpulan dapat diambil. Dalam penelitian ini, metode analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, bagaimana motivasi kerja guru, dan bagaimana kinerja guru di SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung. Dan bagaimana kinerja guru di SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung.

Budaya organisasi sebagai variabel bebas (X1) diukur dengan mengacu pada teori Robbins & A. Judge (2013: 512). Motivasi pekerjaan guru sebagai bervariasi bebas (X2) diukur merujuk teori Hamzah B.Uno (2016:72). Kinerja Guru sebagai bervariasi terikat (Y) diukur mengacu pada teori Hamzah B.Uno (2016: 93). Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (boring sampling). Subjek penelitian ini adalah seluruh guru di SMK ICB Cinta. Teknika Kota Bandung dengan jumlah 41 orang. Pengumpulan data primer dan sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data yang berhubungan dengan SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung tahun ajaran 2021/2022. Kuesioner yang disebarakan berisi pertanyaan tentang Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Data yang telah diperoleh akan dianalisis untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (variabel X1) dan motivasi kerja (variabel X2) terhadap kinerja guru (variabel Y), sehingga untuk menganalisis secara kuantitatif setiap jawaban kuesioner menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengolahan data dan penentuan sampel serta metode penelitian yang digunakan, kemudian merancang analisis data dan menguji hipotesis.

Sebelum data dianalisis menggunakan metode analisis jalur untuk data skala ordinal, data tersebut harus diubah menjadi data berbentuk skala interval karena peneliti melakukan penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Validitas suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji validitas diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif terhadap variabel bebas dan variabel terikat yang kemudian diklasifikasikan jumlah skor responden secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum Budaya Organisasi di SMK ICB Cinta Teknika Bandung dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini: Tabel 4.24 Rangkuman Budaya Organisasi SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung, 2022 (n = 41).

Tabel 4.24

KESIMPULAN

Budaya Organisasi yang terjadi di SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung dinilai belum terlalu tinggi sesuai dengan kebutuhan organisasi, dalam arti Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kelangsungan organisasi. Pada kelangsungan organisasi masih terdapat beberapa unsur/indikator yang dinilai kurang, dimana responden lebih banyak memilih jawaban tidak. Dianggap kurang, dimana responden lebih banyak memilih jawaban tidak setuju. Artinya apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Meningkatkan pula secara signifikan Kesimpulan harus dikaitkan dengan judul dan menjawab rumusan atau tujuan penelitian. Jangan membuat pernyataan yang tidak didukung secara memadai oleh temuan Anda. Tuliskan perbaikan yang dilakukan pada teknik industri atau sains secara umum. Jangan membuat diskusi lebih lanjut, mengulang abstrak, atau hanya mencantumkan temuan penelitian. Jangan gunakan poin-poin, gunakan kalimat paragraf sebagai gantinya.

Motivasi Kerja Guru SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung secara umum dinilai belum sesuai dengan keadaan organisasi. Akan tetapi ada beberapa indikator motivasi kerja seperti merasa senang ketika pekerjaannya mendapat perhatian dari atasan, bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan dan selalu ingin berprestasi dalam pekerjaannya memiliki nilai yang cukup baik. Prestasi dalam pekerjaannya memiliki nilai yang cukup baik. Artinya jika motivasi kerja guru meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan.

Kinerja Guru SMK ICB Cinta Teknika Bandung belum baik. Bahkan beberapa guru memiliki kinerja yang sangat rendah. Namun, ada beberapa indikator yang memiliki nilai cukup baik. Artinya hal ini akan menimbulkan hal baik bagi SMK ICB Cinta. Teknika Kota Bandung, karena kinerja para pengajarnya pun semakin meningkat.

Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK ICB Cinta. Teknika Kota Bandung. Namun secara parsial Budaya Organisasi lebih dominan mempengaruhi Kinerja Guru dibandingkan dengan Motivasi Kerja. Secara parsial besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK ICB Cinta Teknika Kota Bandung yaitu signifikan.

REFERENSI

- Akdon & Riduwan . 2008. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika , CV. Alfabet , Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan . Pertama . Penerbit Graha Ilmu . Yogyakarta.
- Amstrong, Michael. 2014. Buku Pegangan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi ke-13 . Philadelphia: Kogan Page.
- Ambarita , Briner, dkk . 2014. Perilaku Organisasi . Bandung : Alfabeta .
- Darsono dan Tjatjuk , Siswandoko . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Kesembilan , Jilid Dua , Indeks , Jakarta.

- Ghozali . 2016. Aplikasi Analisis Multivariasi Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Gibson, James, L. 2010. Organisasi , Perilaku , Struktur dan Proses, Edisi ke- 5. Cetakan ke-3 . Jakarta: Penerbit Erlangga .
- Handoko, T.Hani. 2009. Manajemen , Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, cet. ke-20.
- Ike Kusdyah Rachmawati . 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I; Yogyakarta : Andi Offset .
- Yohanes Orang Papua dalam Ambarita . 2014. Manajemen dalam Kisaran Pendidikan Bandung : Alfabeta .
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada .
- Kusriyanto , Bambang. 1998. Meningkatkan Produktivitas Karyawan , Pustaka Binaman , Jakarta.
- Liliweri , Alo . 2014. Sosiologi dan Komunikasi Organisasi . Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara , Prabu, Anwar. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya , Bandung.
- Masri , Singarimbun dan Sofyan Effendi. 2001. Metode Survei Penelitian , Jakarta: LP3ES.
- Mulyasa , E. 2005. Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- Murwansyah . 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia , CV. Alfabet , Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif , Yogyakarta: Gajah Mada University Press, Rosdakarya .
- Phegan , Barry. 2000. Mengembangkan Budaya Perusahaan Anda, Berkeley : Contex Press, Meidian Group, Inc.
- Robbins, Stephen. 2013. P. Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati , Klaten .
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Edisi Perilaku Organisasi. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Ruky , Ahmad S. 2001. Sistem Manajemen Kinerja (Sistem Manajemen Kinerja): Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima . Jakarta : Gramedia.
- Saondi , Ondi dan Aris Suherman. 2012. Etika Profesi Keguruan , Bandung: PT Refika Aditama .
- Schein, Edgar H. 1997. Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, San Fransisco: Jossey -Bass .
- Sekaran, Uma. 2011. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis , Salemba Empat , Jakarta.
- Siagian , Sondang . 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia , PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono . 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta .
- Suharsaputra , Uhar . 2012. Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif , dan Tindakan. Bandung: Refika Aditama .
- Sukarna. 2011. Dasar-Dasar Manajemen . Bandung : CV. Mandar Maju,
- Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada .
- Steers, Richard M., Porter, Lyman W. 1987. Motivasi dan Perilaku Kerja. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Tampubolon, Manahan P. 2004. Prilaku Keorganisasian , Jakarta : Penerbit Ghia Indonesia.
- Umam , Khaerul . 2010. Perilaku Organisasi , Bandung: Pustaka Setia.
- Uno, Hamzah B. 2016. Teori Motivasi dan pengukurannya , Analisis di Bidang Pendidikan . Jakarta : Bumi Aksara.
- Usman, Husaini & Purnomo. 2008. Metodologi Penelitian sosial . Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Yamin, Martini dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru . Jakarta: Persada Pers.