

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK SE-
KECAMATAN ARAMO-NISEL**

Asa'aro Laia¹, Maria Friska Nainggolan², Taruli Marito Silalahi³

¹Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Sari Mutiara Indonesia

Email: asaarolaia1106@gmail.com

²Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Sari Mutiara Indonesia

email: maria.friska@yahoo.com

³Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Sari Mutiara Indonesia

email: taruli766hi@gmail.com

Received: Januari 2021; Accepted: April 2021; Published: Juni 2021

ABSTRAK

Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan Guru dalam melaksanakan tugas yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi. Penelitian ini didasarkan pada pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru. Lokasi penelitian dilakukan pada SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan dengan jumlah sampel 78 orang Guru. Analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru sebesar 0,000, budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru sebesar 0,012, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru sebesar 0,010, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru sebesar 0,007, dan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Guru sebesar 0,000.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja Guru*

ABSTRACT

The satisfaction and dissatisfaction felt by the Teacher in carrying out a task that is always there in an organization. This research is based on the influence of leadership, organizational culture, work motivation and job satisfaction on teacher performance. The location of the research was conducted at Vocational High Schools in Aramo Nias Selatan District with a total sample of 78 teachers. The data analysis of this research was carried out using multiple regression analysis. The results showed that leadership had a significant effect on teacher performance by 0.000, organizational culture had a significant effect on teacher performance by 0.012, work motivation had a significant effect on teacher performance by 0.010, job satisfaction had a significant effect on teacher performance by 0.007, and leadership, culture, organization, work motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on teacher performance of 0.000.

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, Job Satisfaction and Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Kemajuan organisasi atau lembaga pendidikan harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik bilamana ia melaksanakan pekerjaan dengan baik. Apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja seiring berjalannya zaman, karena persaingan yang begitu ketat. Demikian sebaliknya kalau suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka organisasi tersebut akan maju pesat dalam bersaing di dunia usaha.

Budaya organisasi yang baik dan Motivasi kerja yang penuh antusias akan mengakibatkan kinerja yang meningkat. Dengan adanya motivasi kerja yang baik maka dapat lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi.

Suasana tersebut dalam perkembangannya tidak hanya pada organisasi swasta yang mengalami hal itu, tetapi juga pada organisasi pemerintahan. Para guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan mengalami hal yang sama. SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pendidikan vokasi yang berada pada lingkup Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dimana kualitas mengajar guru SMK sangat perlu diperhatikan terutama untuk mengaktualisasikan delapan standar nasional pendidikan.

Tingkatan pendidikan para guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan rata-rata strata satu hal ini sangat berpengaruh pada tingkat kinerja dan kualitas mengajar mereka yang seharusnya sudah standar. Kualitas dan keahlian guru yang dibentuk oleh pelatihan yang diikuti sebelumnya terutama para guru yang mengajar dan melatih bidang studi

produktif, berdampak pada kinerja yang diharapkan, didukung dengan adanya budaya organisasi yang menjadi perhatian pimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Namun apa yang terjadi dapat kita lihat mutu hasil usaha-usaha tersebut, hasil pemetaan mutu pendidikan nasional 2016 menunjukkan hanya sekitar 16% (sisa 86%) satuan pendidikan yang memenuhi standar nasional pendidikan (SNP), bahkan ada satuan pendidikan yang masih belum memenuhi standar minimal (SPM), peta mutu pendidikan tingkat nasional SMK tertinggi 4,77 (2016) dan 4,99 (2017), tertinggi DIY (5,31), terendah NTT (3,75), dan Sumatera Utara (4,84) berada pada urutan 10 dari 34 Provinsi di Indonesia. Jadi untuk skala rata-rata 10 masih jauh dari harapan. Motivasi kerja guru perlu juga menjadi perhatian pimpinan untuk mendorong kinerja yang baik. Data ini menunjukkan bahwa kinerja para guru masih jauh dari yang diharapkan.

Penelitian ini dikembangkan dari kombinasi beberapa penelitian sebelumnya yaitu Koesmono (2005), Rani Mariam (2009), I Gusti Ayu Ari Agustini (2009), Lina Nur Hidayati, dkk (2010), Paningkat Siburian (2012) dan Zunaidah dan Budiman (2014). Namun terdapat perbedaan dalam indikator variabel yang digunakan, yang disesuaikan dengan objek penelitian para Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan.

Kajian Teoritik dan Empiris

Konsep Budaya Organisasi dan Kinerja

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mem-presepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Kinicki & Kreitner (dalam Koesmono, 2013:57; Ambarita, 2016:4), dihubungkan dengan kinerja, bahwa karyawan yang memiliki persepsi yang baik dalam organisasinya, akan lebih baik dalam mengejar prestasi yang diukur dengan hasil yang dicapainya sebelumnya atau

dibandingkan dengan standar hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Kinicki & Kreitner mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut, *Organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumption that group holds and determines how it perceives, thinks about, and react to its various environment.*”

Sejalan dengan pengertian di atas, Hikmat (2009:211) menjelaskan bahwa sejatinya pemahaman tentang budaya organisasi haruslah mengacu pada sistem makna bersama dengan yang dianut oleh organisatoris yang membedakan organisasi tersebut daripada organisasi-organisasi lain, artinya setiap organisasi memiliki kekhasan tersendiri.

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai identitas, penambah komitmen, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi dan mekanisme kontrol perilaku. Menurut Robbins, fungsi dari budaya organisasi adalah untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya, membangun rasa identitas bagi anggota, mempermudah tumbuhnya komitmen dan meningkatkan kemantapan sistem sosial sebagai perekat sosial menuju integritas organisasi. Adapun karakteristik budaya organisasi merupakan inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi yang dijalankan dalam suatu organisasi (Umam, 2010:135-136)

Konsep Motivasi Kerja dan Kinerja

Luthans (2006:270) mengemukakan bahwa secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya. Jika individu termotivasi, individu tersebut akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat

memuaskan keinginannya (Rivai dan Sagala, 2009:837-838). Hersey dan Blanchard (1989, dalam Mulyasa, 2011:121) menyatakan bahwa istilah tersebut merupakan motif, sedangkan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Jadi motivasi kerja adalah suatu alasan yang mendorong karyawan untuk bekerja. Adapun sistem makna bersama dengan itu jika diamati secara lebih seksama, maka dapat dilihat bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi dalam menentukan simbol- simbol khusus terkait dengan organisasi tersebut.

Vroom (dalam Asmani, 2012:130) mengemukakan kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (*job performance*). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Kinerja adalah kesungguhan usaha yang dilakukan seseorang, yang ber-dampak pada hasil yang diperoleh (Asmani, 2012:130). Menurut Rivai, dkk., (2005:15-16) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menurut Haryono (dalam Rahardja, 2004:4-5) adalah prestasi kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Juga pendapat yang senada dikemukakan oleh Catania (dalam Rahardja, 2004:4-5) bahwa kinerja sebagai perilaku (tingkah laku), biasanya berlangsung dalam kurun waktu yang lama, perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam), ungkapan output, efektif dan efisiensi yang sering dihubungkan dengan produktivitas, artinya kinerja memang tidak dapat dilihat

tanpa standar kerja yang telah disepakati sebelumnya A.A Anwar Prabu M, (2005:9).

Kajian Empiris

Penelitian yang membahas tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan telah beberapa kali dilakukan. Berikut ini merupakan beberapa di antaranya, sebagai berikut:

Rani Mariam pada tahun 2009 tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru adalah signifikan dan positif; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Guru adalah signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Guru adalah signifikan dan positif.

I Gusti Ayu Ari Agustini pada tahun 2009 berkenaan dengan Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan. Hasilnya diketahui bahwa motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis juga menyatakan motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Lina Nur Hidayati, Arum Darmawati, Dyna Herlina S pada tahun 2010 tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan, variabel gaya

kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, dengan koefisien sebesar 1.587 dan signifikan pada 0,000. Hasil yang kedua menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan adalah gaya kepemimpinan partisipatif/demokratis dengan rata-rata sebesar 3,89 dan tingkat kepuasan kerja karyawan masuk dalam kategori tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata sebesar 3,5 dari skor tertinggi sebesar 5.

Zunaidah dan Ardi Novarandi Arif Budiman pada tahun 2014 tentang Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini, (a) motivasi positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, (b) budaya organisasi juga dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (c) Motivasi dan budaya organisasi secara simultan, positif dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

H. Teman Koesmono pada tahun 2005 yang berhubungan dengan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

Hubungan Antar Konsep

Kepemimpinan sendiri berfungsi sebagai sarana menyelurkan aspirasi untuk melahirkan suatu aktivitas dan tindakan yang berkaitan dengan partisipasi. Dengan kata lain dengan kepemimpinan pimpinan berusaha mempengaruhi bawahan untuk bekerja secara optimal. Bentuk atau gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi Guru akan menghasilkan kepuasan kerja yang mampu mendorong sikap tata perilaku yang baik. Cerminan kepuasan kerja sendiri dapat dilihat pada tingkat absensi Guru. Guru yang tidak memiliki kepuasan kerja akan cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi dan sebaliknya.

Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins, 2002: 253). Budaya organisasi yang dijalankan memiliki fungsi yang mampu memberikan persepsi positif bagi Guru. Sehingga budaya organisasi yang dijalankan akan mendorong Guru untuk memberikan kontribusi lebih dalam bekerja. Hal tersebut merupakan cerminan dari kepuasan kerja Guru.

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa konsep motivasi pada dasarnya adalah kekuatan-kekuatan yang mendorong seorang Guru yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Dorongan ini atas dasar adanya kebutuhan dalam bentuk bertingkat-tingkat yang dikenal dengan teori hirarki kebutuhan, di mana seseorang berperilaku atau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang yang keadaan sosial ekonominya lemah cenderung dimotivasi dengan material, sedangkan yang sosial ekonominya tinggi cenderung dimotivasi dengan non material. Semakin tinggi nilai motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja Guru (Wardono, 2012:122)

Metode Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, untuk menjawab rumusan masalah digunakan metode survey yang sifatnya exploratory. Model hipotetis yang dikembangkan dalam penelitian ini disajikan sebagaimana pada Gambar 1



Berdasarkan Gambar 1, hipotesis penelitian yang diuji meliputi: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, (2) motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta (3) pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Tempat penelitian dilakukan SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Mei tahun 2019. Populasi penelitian ini adalah 78 orang Guru. Adapun metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik nonparametric sampling yaitu sampling kuota "sampling kuota adalah teknik menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah kuota yang diinginkan. (Sugiono, 2019:143) sampel dalam penelitian ini adalah 78 Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan. Variabel X1 adalah budaya organisasi, Variabel X2 adalah Motivasi Kerja. dan Variabel bebas (Y) adalah Kinerja Guru. Tehnik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas dan Reliabilitas

Hasil penelitian ditemukan bahwa item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian adalah valid karena signifikan dibawah 5%, sedangkan item, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru disimpulkan reliabel. Ini terlihat dari koefisien alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6.

Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil persamaan analisis regresi linear berganda yang ditemukan adalah $Y=0,128X_1 + 0,176 X_2$. Melihat persamaan regresi linear di atas, maka dapat dijelaskan bahwa: Bila Budaya Organisasi baik, maka kinerja akan meningkat. Bila Motivasi baik, maka kinerja guru meningkat. Faktor dominan yang mempengaruhi guru dalam Budaya Organisasi, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefficients* dari Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,343 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *Standardized Coefficients* variabel bebas lainnya.

Uji Secara Parsial (Uji t)

Melalui hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,573 dengan probabilitas (*p value*) 0,012. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pada Kinerja Guru. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan” terbukti secara signifikan.

Dilihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,768 dengan probabilitas (*p value*) 0,007. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alfa (5%). Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan” terbukti secara signifikan.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil perhitungan dengan SPSS terlihat bahwa nilai F hitung adalah sebesar 97,603 (*p-value* = 0). Nilai probabilitas (*p-value*) = 0 (nol) tersebut lebih kecil dari nilai alfa (0,05). Karena nilai probabilitas (*p-value*) < alpha maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan bersifat signifikan. Dengan demikian model linear atau persamaan linear yang dihasilkan oleh perhitungan SPSS dapat digunakan untuk memprediksi hubungan dari variabel-variabel penelitian. Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan” terbukti secara signifikan.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan.

Budaya organisasi yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya kinerja Guru dalam organisasi. Hal ini tentu saja pada akhirnya berdampak pada sulitnya pencapaian program kerja yang telah direncanakan. Budaya organisasi akan berpengaruh pada perilaku Guru di dalam organisasi serta akan berpengaruh pula terhadap prestasinya. Meningkatnya prestasi kerja Guru akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap pencapaian program kerja. Menurut penelitian tersebut budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungan organisasinya membentuk suatu persepsi subjektif

keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan tersebut menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja perusahaan yang ditunjukkan dengan pencapaian program-program kerja.

Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku individu dan kelompok yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi sebagai aturan main dalam organisasi akan berpengaruh kinerja.

Budaya organisasi dijadikan suatu identitas tersendiri bagi setiap organisasi. Dari identitas tersebut menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Dalam bertindak dan berperilaku tentu saja dipengaruhi oleh budaya organisasi yang telah dianut selama ini. Budaya organisasi yang kuat merupakan komponen atau perangkat yang bermanfaat sebagai acuan atau pedoman untuk mengarahkan perilaku, oleh sebab itu budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang ada pada guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang telah diberikan. Sehingga pemahaman tentang budaya organisasi juga merupakan fase yang penting ketika awal karir untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sehingga didapatkan faktor budaya organisasi yang menjadikan Guru memiliki kinerja yang tinggi dan optimal. Dengan kata lain budaya organisasi yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan.

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan

Motivasi kerja Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan dalam mengembangkan tugas yang di laksanakan akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang di berikan kepada Guru tersebut dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya

tanggung jawab ini para Guru memiliki kebebasan untuk memutuskan sendiri apa yang di hadapinya dan bagaimana cara untuk menyelesaikan sendiri tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Pemberian tanggung jawab secara individual dapat mengoptimalkan segenap kemampuan yang di miliki guru dalam bekerja.

Motivasi sangat di perlukan dalam bekerja terlebih dalam kerja sama seperti halnya yang di lakukan oleh para guru SMK. Kerjasama guru juga merupakan faktor penting untuk mengukur kinerja. Motivasi juga sangat di perlukan karena kinerja antar individu terdapat di dalam kelompok guru yang kuat. Di dalam kelompok guru yang kuat menentukan keberhasilan suatu kinerja yang baik serta memuaskan terlebih untuk mengajar.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Hipotesis (1) Hipotesis H1 yang berbunyi “Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan” terbukti.
- (2) Hipotesis H2 yang berbunyi “Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan” terbukti.
- (3) variabel budaya organisasi dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan.

REKOMENDASI

Berdasarkan pada kesimpulan maka direkomendasikan hal hal sebagai berikut: (1) Perlu adanya peningkatan atau mempertahankan adanya kepuasan kerja karena variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Guru SMK Se-Kecamatan Aramo Nias Selatan yaitu kepuasan kerja. Dukungan dari pimpinan sangat berpengaruh kepuasan kerja yang dirasakan para Guru. Dukungan lebih membuat guru menjadi lebih nyaman dalam bekerja dan lebih

bertanggung jawab sehingga dapat memaksimalkan. (2) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambah variabel bebas yang lainnya sehingga dapat lebih memperluas lagi kaitannya pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, B., Nasrun. (2016). *Manajemen Pendidikan dan Peningkatan Mutu*. Bandung: Alfabeta
- Asmani, J.M. (2012). *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Diva Press
- Ardianto, E. (2010). *Metode Penelitian Untuk Public Relatios Kuantitatif Dan. Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, I.A., Suprayetno A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Surabaya: Jurnal Manajemen dan kewirausahaan Vol.10, No.2,
- Colbert, Amy E. Timothy A. Judge. Daejong Choi & Gang Wang. 2012. *Assessing The Trait Theory Of Leadership Using Self And Observer Ratings Of Personality: The Mediating Role Of Contributions To Group Success. Journal Of Leadership Quarterly*.
- Donnelly, G. (1996). *Organisasi, Prilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L. et.al. (2005). *Organization (Behavior, Structure, Processes*. Twelfth Edition. Mcgrow Hill.
- Griffin, R W. & Ebert, R. J. (2008). *Bussiness 8th Edition*. New Jersey: Pearson PrenticeHall.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan 10. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmat. (2009). *Menejemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ivancevich, J. M., dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kartini, K. (2011). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior* (9th Ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- Lako. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. (terjemahan oleh: Vivian A.Y., dkk.). Yogyakarta: Andi
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, V., Sagala, J. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins, S.P., & Judge., T.A. (2007). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., dkk. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S P. dkk (2011). *Organizational Behavior 14th Edition*. New Jersey: Prentice Hall Inc
- Shani. (2009). *Keperawatan Kesehatan Komunitas*. Jakarta: Artikel Pendidikan. Graha Medika
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Spector, P. E., (2000). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice* (second edition). New York : Jhon Wily & Sons, Inc.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaat maka. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeda.
- Suwarto, F.X., Koeshartono. 2(009). *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Suwatno, dkk. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wexley, dkk. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bina Aksara.
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rieneka Cipta