



+62 813 8765 4578

+62 813 8765 4578

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti-info@gmail.com

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PRODUKTIF SMK NEGERI 3 KOTA BIMA

Jainuddin

Universitas Terbuka, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 6 November 2020

Revised: 25 Desember 2020

Issued: 4 Januari 2021

Corresponding author: first author

E-mail:

jay1976bisa@gmail.com



DOI:10.38035/JMPIS

Abstrak: Penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) menguji apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru (2) menguji apakah ada pengaruh komitmen guru terhadap kinerja (3) menguji apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (4) menguji apakah ada pengaruh budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi secara bersama-sama kerja terhadap kinerja. Populasi penelitian ini berjumlah 30 guru SMK Negeri 3 Kota Bima, penentuan sampel menurut Suharsimi Arikunto bahwa apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya termasuk penelitian populasi, maka sampel berjumlah 30 orang. Data yang digunakan adalah data dari hasil angket. Untuk uji coba instrument angket, di uji coba pada guru SMK Negeri 3 Kota Bima menggunakan google form yang kemudian di analisis validitas dan realibilitasnya dengan menggunakan statistik aplikasi SPSS versi 17,0. Sehingga didapatkan Kesimpulan bahwa ketiga variabel secara sendiri-sendiri maupun bersarna-sarna merupakan faktor detenninan meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Peran sekolah yang merupakan lembaga pendidikan nasional dalam rangka mewujudkan tujuan nasional dituntut mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Jabatan guru sebagai pendidik

merupakan jabatan profesional dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Faktor guru yang paling dominan mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Sudjana (Widoyoko, 2012) menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru. dengan rincian sebagai berikut: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32.43%, penguasaan materi pelajaran sebesar 32.38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberi sumbangan sebesar 8.60%. Kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki. motivasi kerja, komitmen guru dan lain-lain berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang menjadi penyebab rendahnya kemampuan guru dalam memahami mata pelajaran adalah masih rendahnya tingkat kualifikasi guru pada setiap jenjang pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut Jalal dan Supriadi (Riduwan, 2009) mengemukakan sebagai berikut : data kenyataannya, mutu guru amat beragam, berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar guru SD. sekitar separuh guru SLTP dan sekitar 20% guru SLTA/SMK masih berpendidikan kurang dari yang dituntut.

Kinerja guru juga ditentukan oleh komitmen kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh komitmen, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu. penguasaan diri, sikap dan tanggungjawab bagi guru. Dalam melaksanakan tugas, kurangnya komitmen guru terlihat seperti ada guru datang ke sekolah terlambat, tidak peduli dengan lingkungan sekolah, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

SMK Negeri 3 Kota Bima sebagai lembaga penanggung jawab dan penyelenggara pendidikan mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut semakin lama semakin berat seiring dengan meningkatnya keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan pendidikan yang lebih baik.

Kondisi di lapangan tentang kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Bima menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas, ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya,

tidak peduli terhadap kedisiplinan siswa. ada beberapa guru yang tidak menguasai landasan pendidikan, tidak menguasai bahan pengajaran dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar-mengajar.

Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional pada tahun 2015 pada dua kompetensi yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, hasilnya dari UKG tersebut menunjukkan kinerja guru di SMK Negeri 3 Kota Bima masih ada beberapa guru mendapat nilai di bawah KKM yaitu 70

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui kontribusi budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sehingga tujuan dari pendidikan nasional dalam mensejahterakan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.. Berdasarkan permasalahan di atas, mendorong penulis untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 3 Kota Bima

Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima
2. Apakah Komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima
4. Apakah Budaya organisasi, Komitmen Guru, Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja guru (Y1)

Suryadi Prawirosentono (Widoyoko, 2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada organisasi dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan secara legal. Kinerja seseorang berkaitan dengan hak dan wewenang yang di berikan kepada seseorang, badan, lembaga, termasuk juga guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan. Pendapat lain yang mengemukakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk mempraktikkan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya (Depdiknas. 2004; 11). Riduwan (2009:92)

mengatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dapat ditunjukkan oleh seorang guru yang merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta waktu yang tersedia, perwujudan dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi

Menurut Wibowo (2009) " Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut". Dalam hal ini dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan..

Dari berbagai definisi yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin mutu hasil kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. maka semakin baik pula kinerjanya dalam sekolah yang akhirnya akan berkontribusi bagi peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan. maka dimensi dan indikator kinerja mengajar guru dapat dilihat dari aspek-aspek kompetensi profesional seorang guru dalam mengajarnya, yaitu dengan diwujudkan dengan indikator-indikator sebagai berikut: (a) menguasai bahan, (b) mengelola program belajar mengajar, (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media sumber; (e) menguasai landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar mengajar; (g) menilai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran; (h) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

a. Faktor- Faktor Mempengaruhi Kinerja

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi, Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk analisis latar belakang yang mempengaruhi. Sutenneister (Usman, 2007:74) mengemukakan bahwa: "Kinerja merupakan hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi. dimana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi". Secara matematis dapat dirumuskan dan dirinef definisi kinerja sebagai berikut : .. $Job\ Performance = Ability \times motivation$ ". Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah "Faktor kemampuan (ability) = pengetahuan (knowledge) + keterampilan (skill), dan faktor motivasi (motivation) = sikap (attitude) + situasi kerja (situations". Artinya, Seseorang akan bekerja secara profesional bila memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan memiliki motivasi untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bisa bekerja secara profesional bila hanya memenuhi salah satu diantara dua aspek tersebut, misalnya kemampuan saja atau motivasi saja.

Adapun factor yang mempengaruhi kinerja Guru sebagai berikut :



Figur 1: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

b. Indikator Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja guru difokuskan kepada usaha meningkatkan kinerja guru. indikator penilaian guru yang perlu diperhatikan dalam kinerja guru adalah Kepribadian guru secara umum, pemahaman guru terhadap visi, misi dan tujuan sekolah. kualitas kerja guru, kemampuan mengelola proses pembelajaran, dan pengembangan profesi guru. Prinsip penilaian kinerja guru, yaitu: "Adanya kepercayaan antara kepala sekolah ke guru senior yang lain dan guru yang sedang dinilai. guru secara jujur dapat mengakui perlunya bantuan. dan dorongan, penilaian (kepala sekolah dan staf pengajar senior) harus seorang yang benar-benar profesional dan disegani karena memiliki kemampuan yang lebih. Menurut Hasibuan (2010). terdapat beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja, yaitu sebagai berikut : "a) Kesetiaan: b) Prestasi Kerja : e) Kejujuran; d) Kedisiplinan: e) Kreativitas; f) Kerja sama: g) Kepernirmpinan: h) Kepribadian: i) Prakarsa: j) Keeakapan/ketrampilan ; k) dan tanggung jawab". Lebih rinei unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja bisa dijelaskan sebagai berikut: Kesetiaan guru terlihat dalam menjaga dan membela sekolah didalarn maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Prestasi kerja adalah menilai hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya Kejujuran adalah menilai dalam rnelaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain, seperti awahannnya. Penjelasan kedisiplinan adalah menilai disiplin seorang guru dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator kinerja guru menurut Usman (Khairani,2013) menyangkut dengan: (1) kinerja pernbelajaran, (2) kinerja profesional, dan (3)

kinerja personal. Dari indikator diatas, kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan ketiga indikator kinerja tersebut dengan menggabungkan beberapa poin yang dianggap sesuai dengan fokus penelitian. Menurut Usman (2007) kinerja pembelajaran diuraikan sebagai berikut: (a) Merencanakan dan mengorganisasikan pengajaran: (1) pelajaran direncanakan dengan baik, (2) seperangkat sasaran yang pasti dan partisipasi siswa, (3) memberikan tugas yang jelas. (4) memahami pedoman dan menggunakan pedoman itu dalam proses belajar-mengajar, (5) menyiapkan pembelajaran baik kepada kelompok maupun individu. (b) Kemampuan menjelaskan dan mengajukan pertanyaan: (1) mengajukan pertanyaan yang membangkitkan daya pikir, (2) memberikan penjelasan yang jelas tentang bahan ajar, (3) menghadapkan siswa pada beberapa pandangan, (4) sadar akan penolakan dan penerimaan pendapat siswa. (c) Menstimulasi belajar melalui aktivitas yang inovatif dan sumber belajar: (1) menggalakkan diskusi kelas, siswa bertanya, dan demonstrasi siswa, (2) menggunakan bermacam-macam alat peraga dan sumber belajar. (d) Menunjukkan pengetahuan dan antusias terhadap mata pelajaran yang diajarkan: (1) menunjukkan pengetahuan tentang mata pelajaran yang diajarkan, (2) antusias. (e) Menyiapkan suasana kelas yang kondusif untuk belajar: (1) menjaga lingkungan yang sehat dan fleksibel untuk belajar, (2) menjaga peralatan dan bahan pembelajaran. (f) Memelihara etatan yang sesuai dan teliti: (1) memelihara etatan tentang kemajuan siswa. (g) Mempunyai hubungan yang baik dengan siswa: (1) memahami dan bekerja dengan siswa sebagai individu, (2) menggalakkan hubungan yang saling menghormati dan bersahabat, (3) menggunakan bahasa yang positif dengan siswa dan jauh dari rasa ejekan. (h) Berinisiatif pengelola kelas dengan disiplin yang baik: (1) dikembangkan aturan tata tertib siswa dan guru selalu mengawasinya. (2) dikembangkan aturan keselamatan dan guru selalu mengawasinya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja guru dalam penulisan ini adalah hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang telah dibebankan kepadanya. Adapun indikator yang dijadikan acuannya adalah (1) kompetensi pedagogik (2) kompetensi kepribadian (3) kompetensi profesional (4) kompetensi sosial

Kinerja Guru sudah banyak yang teliti diantaranya adalah (Priharto dan Ali, 2020), (Harini et al, 2020), Riyanto, et al, 2017) Agussalim, Kriistin, et al, 2016), Djojo & Ai, 2012)

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (Wibowo, 2010: 17) budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian kebersamaan. Lebih lanjut Wahab (Khairani, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi (termasuk sekolah) adalah .. Shared orientations that hold the unit together and give together and give it a distinctive identity ". Hal tersebut bisa diartikan sebagai Orientasi

bersama yang memegang unit bersama-sama dan memberikan bersama-sama dan memberikan identitas yang berbeda.. Budaya berhubungan erat dengan kekuasaan dalam membentuk sistem nilai organisasi. Kekuasaan dan budaya organisasi mencakup faktor manusia, yakni non rasionalitas, kepentingan yang beragam, koalisi dominan, kekuasaan dan otoritas serta keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang bertentangan".

Seheine (Wibowo, 2010) menyatakan pengertian budaya adalah: Suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integral internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berfikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Menurut Fahrni (2010: 46) budaya adalah " Hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari ". Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Dalam hal ini Sutrisno (Wibowo, 2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai "Perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi".

a. Faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari "masyarakat organisasi" dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut. Vevechio (Wibowo, 2010:65) mengidentifikasi adanya empat faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: 1) Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada peneptaan budaya organisasi. 2) Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. 3) Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui peneptaan budaya organisasi. 4) Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pemberlakuan budaya organisasi. Dari pandangan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sumber budaya organisasi terutama berasal dari keyakinan, nilai-nilai, norma-norma, adaptasi dan integrasi internal. Keempat sumber budaya organisasi ini sangat berpengaruh kuat terhadap pembentukan dan peneptaan organisasi sehingga harus dapat dipertahankan dan dikembangkan secara maksimal.

b. Budaya Organisasi Sekolah

Menurut Seheine (Riduwan, 2009) budaya yang ada di sekolah merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu, seperti

mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan nyata perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut. Jika budaya sekolah itu tidak kondusif, maka kinerja guru akan mengalami hambatan. Jika merujuk pada pemikiran Spranger (Suryabrata, 2010: 101), maka setidaknya terdapat enam jenis nilai yang seyogyanya dikembangkan di sekolah yaitu : 1) Ilmu Pengetahuan Berfikir 2) Ekonomi Bekerja 3) Kesenian Menikmati keindahan 4) Keagamaan Memuja 5) Kemasyarakatan Berbakti/berkorban 6) Politik/kenegaraan Berkuasa/memerintah. Modifikasi dari Sumadi Suryabrata (2010). sebagaimana telah digambarkan dalam pengetahuan di atas bahwa budaya sekolah terdiri dari sejumlah norma-norma, ritual, keyakinan, nilai-nilai, sikap dan kebiasaan yang terbentuk dalam sekolah. Bentuk budaya sekolah secara intrinsik muncul sebagai suatu fenomena yang unik dan menarik, karena pandangan sikap, perilaku yang hidup dan berkembang dalam sekolah pada dasarnya mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas dari warga sekolah.

Selanjutnya Beare (Suryabrata, 2010: 48) mendeskripsikan unsur-unsur budaya sekolah dalam dua kategori, yakni unsur kasat mata dan unsur yang tidak kasat mata. Unsur yang kasat mata mempunyai makna kalau berkaitan atau mencerminkan apa yang tidak kasat mata. Yang tidak kasat mata itu adalah filsafat atau pandangan dasar sekolah mengenai kenyataan yang luas, makna hidup atau yang dianggap penting dan harus diperjuangkan oleh sekolah..

Budaya organisasi sekolah atau iklim sekolah (fisik dan non fisik) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. (direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama. Diknas. 2006). Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimism dan harapan/ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah dan kegiatan yang berpusat pada siswa adalah contoh-contoh budaya sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Budaya sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah sehingga yang di perlukan upaya - upaya yang lebih intensif dan ekstensif demi produktivitas sekolah. Budaya yang ada di sekolah di bagi menjadi dua, yaitu budaya yang mempunyai nilai - nilai primer, yaitu : 1. Tujuan organisasi sekolah, 2. Konsensus atau komitmen terhadap sekolah, 3. Keunggulan, 4. Kesatuan kepentingan, 5. Imbalan berdasarkan prestasi, 6. Empiris, 7. Keakraban dan 8. Integritas. Sedangkan budaya yang bernilai sekunder, yaitu : 1. Penerima Iayanan, 2. Pengendalian yang disiplin. kemandirian, pengambilan keputusan yang cepat, 5. Visioner. 6. Pengembangan. Miller (Riduwan, 2009).

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi,

McNessee Smith (Riduwan, 2009). Komitmen organisasi merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya dalam Fuad Mas'ud (Luthan, 2011). Variabel diukur melalui dimensi yaitu: Terikat secara emosional, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya, pereaya dan loyalitas

Menurut Allen dan Meyer (dalam Luthan 2011). Komitmen organisasional adalah kemauan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada, bekerja, dan rasa memiliki organisasi. Terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu: a. Komponen Afektif Komponen Afektif adalah keinginan untuk tetap terikat dan loyal baik secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut : merasa bahagia berada dalam organisasi dan loyalitas terhadap organisasi.

I. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi komitmen menurut Van Dyne dan Graham (dalam Eoetzee, 2005) sebagai berikut :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu atau equilibrium dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang yang mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

e. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan, contohnya pelayanan pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya. Hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang

memiliki watak dan kehendak yang multikompleks. Organisasi pelayanan yang dimaksud disini adalah mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan ialah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dieurahkan untuk orang lain atau badan organisasi, baik dalam bentuk uang, fasilitas dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya pendapatan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya dan keluarga.

2. Menciptakan Komitmen

Menurut Martin dan Nieholas (Kurniasan, 2004) ada tiga pilar besar yang membentuk komitmen organisasi. Ketiga pilar itu meliputi:

- a. Keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pekerja: mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi, merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya/ pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut. merasa nyaman dengan organisasi tersebut, merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas, nilai-nilai dan norma-norma yang ada.
- b. Perasaan bergairah terhadap pekerjaan, Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara : mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan, kualitas kepemimpinan, kemauan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen karyawan bisa meningkat jika ada perhatian yang terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal.
- c. Pentingnya rasa memiliki, rasa memiliki bisa muncul jika pekerja merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi Konsep penting dari ownership akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam

Membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan pekerja. Jika pekerja merasa dirinya dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa idenya didengar serta kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan-perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan. bukan karena dipaksa.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas untuk meneapai tujuan tertentu. Woolfolk dan Nieolih (Widoyoko, 2012:233) menyatakan bahwa rnotivasi adalah sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Me Elelland mengartikan motif sebagai suatu dorongan yang rnenggerakkan, mengarahkan. dan menentukan perilaku. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebuiuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia eenderung beragarn di dalam bekerja.

Aehmad Slamet (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian dari motivasi diatas jelas bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan at. au dorongan yang ada didalam diri manusia. motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kcarah peneapaian suatu tujuan tertentu. Yang nampak dari luar hanyalah tingkah laku dari manusia itu, yang bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi didalamnya.

YukLG (dalam R.iduwan. 2009) Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan guru agar mampu meneapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru tertentu. dengan demikian dapat dikatakan bahwa, semakin baik rmotivasi kerja guru, maka semakin baik juga motivasi guru dalam menjalankan kinerjanya. Menurut Sukmalana (2003: 21).

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengaeu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermaeam• maeam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kernudian John P. Eampbell. dkk mengemukakan bahwa rmotivasi menerakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku. kekuatan respons. dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut meneakup sejumlah konsep dorongan (drive). kebutuhan (need). rangsangan (ineentive). ganjaran (reward). penguatan treinforeemenn. ketetapan tujuan (goal seuinx), harapan (expeetaneyi, dan sebagainya.

Sernentara itu Manulang (2001: 165). mendefinisikan "motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya meneapai suatu tujuan".

Menurut I lamzah 8. Uno (2008: 66-67). 1) kerja adalah sebagai aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status. dan rnengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun rnateriil dari pekerjaan. 5) insentif kerja itu banyak bentuknya. diantaranya adalah uang.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagan (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah: Persepsi se eorang mengenai diri sendiri. harga diri, harapan pribadi. kebutuhan. keinginan. kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan, Sedangkan factor eksternal yang mempengaruhi rmotivasi diri seseorang antara lain : Jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan lain-lain. Motivasi Kerja sudah banyak yang meneliti diantaranya adalah diteliti oleh Y Suwati, 2013 dan S. Riyadi, 2011, juga Y Aldi, F Susanti, 2019

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ini adalah metode kuantitatif, meneari pengaruh antara Variabel bebas (Independent Variable) dengan Variabel terikat (Dependent Variable). Variabel dalam penelitian ini mehputi variabel independent (variabel bebas) yang terdiri dari variable budaya organisasi (X1). komitmen guru (X2), dan variable motivasi kerja (X3) dan variable dependent (variabel terikat) yaitu variable kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 3 Kota Bima. Penentuan sampel menu rut Suharsirni Arikunto (2006 : 131) bahwa apabila subyek kurang dari 100. maka lebih baik diam bi I semua sehingga penelitiannya ternasuk penelitian populasi. Jumlah guru SMK Negeri 3 Kota Bima adalah sebanyak 30 orang, maka sarnpel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang guru.

Instrumen Penelitian di kembangkan oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dan teori-teori yang mendukung, kemudian indikator ini akan di gunakan sebagai kisi-kisi instrument dan dilanjutkan menyusun instrument pengukuran dalam bentuk kuesioner yang rmenyajikan pertanyaan fakta guru dengan jawaban skala Liken dengan kisaran 1-5 yang di buat

Dalam bentuk eheekhst. Presedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini baik data mengenai budaya organisasi, komitmen guru. rmotivasi kerja dan kinerja guru adalah menggunakan angket I Kuesioner. Sedangkan analisis data dengan menggunakan editing, K,Ordinf, Seoring, dan Tabulating.. kemudian dilakukan uji validitas sehingga menghasilkan data yang valid

PEMBAHASAN

Artikel ini menganalisis dan membahas tentang variable-variabel Budaya Organisasi, Komitmen kerja, motivasi kerja dan kinerja Guru. Dimana Budaya Organisasi, komitmen kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Riset dan artikel terdahulu dan relevan dengan artikel ini diantaranya adalah

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keendungan kinerja guru SMK negeri 3 Kota Bima dalam kategori tinggi 40 % yaitu dengan frekuensi 12 berada pada rentang 94 - 103; $x < 103$ sedangkan keendungan pada variable budaya organisasi dalam kategori sangat tinggi yaitu pada rentang $x \geq 77$ dengan persentase 50 %. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji Regressi diketahui bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK negeri 3 Kota Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai probability sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). serta nilai Standardized Regression Weights sebesar 0,905; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK negeri 3 Kota Bima".

Budaya organisasi sekolah atau iklim sekolah (fisik dan non fisik) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, Diknas, 2006). Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimisme dan harapan/ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah dan kegiatan yang berpusat pada siswa adalah contoh-contoh budaya sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Budaya sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah sehingga yang di perlukan upaya - upaya yang lebih intensif dan ekstensif demi produktivitas sekolah. Standar yang harus dimiliki kepala sekolah, Dede (2004: 239) menjelaskan bahwa, kepala sekolah sebagai seorang manajer harus memiliki dua kriteria yaitu pengetahuan teknis dan keterampilan manajerial. Pengetahuan teknis meliputi kemampuan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang baik, quality control, model evaluasi pembelajaran, pengembangan alat belajar pengetahuan tentang keuangan, tentang inventarisasi dan administrasi personalia. Keterampilan manajerial adalah keterampilan yang mengarah pada semua anggota organisasi untuk mengerjakan tugas sesuai dengan bidang dan kewenangannya

Dalam meningkatkan kinerja guru diharapkan sekali peran seorang kepala sekolah sebagai orang yang bertanggungjawab dalam menciptakan budaya atau iklim sekolah bersama dengan guru dan personil sekolah lainnya. Kepala sekolah diharapkan mampu menjalankan tugas dalam mengkoordinir personil yang ada di lingkungan sekolah serta memenuhi kriteria yang harus dipunyai sebagai seorang manajer sebuah lembaga pendidikan serta memenuhi syarat sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan

Pemerintah No 13 tahun 2007. Apabila semua ini sudah dijalani secara baik dan benar maka iklim sekolah dapat berjalan secara kondusif. Budaya atau iklim sekolah yang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Merupakan suatu hal yang harus diperhitungkan dalam dunia pendidikan karena kinerja guru tersebut sangat erat kaitannya dengan fenomena fenomena sosial yang terjadi saat ini dan Budaya sekolah merupakan salah satu factor dalam meningkatkan kinerja guru. Walaupun besar pengaruh budaya sekolah dalam penelitian ini hanya berpengaruh 40,3% terhadap kinerja guru namun ini bisa ditingkatkan bila kepala sekolah mampu menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Begitu juga dengan guru, lingkungan sekolah, nilai-nilai sosial dan budaya organisasi sekolah dapat dijadikan sebagai media untuk meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keeendungan kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima dalam kategori tinggi 40 % yaitu dengan frekuensi 12 berada pada rentang $94 : S_x < 103$ sedangkan keeendungan pada variable komitmen guru dalam katogori tinggi yaitu pada rentang $77 : S_x < 80$ dengan persentase 36,7 %.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara komitmen guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji Regression diketahui bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK negeri 3 Kota Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai probability sebesar 0.000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), serta nilai Standardized Regression Weights sebesar 0,944; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK negeri 3 Kota Bima",

Menurut Van Dyne dan Graham (dalam Eoetzee, 2005) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut antara lain faktor personal situasional, dan positional. Dalam faktor situasional terdapat beberapa hal yang disebutkan mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik guru dan dukungan sekolah.

Sedangkan Menurut Beggs dan Kohut (dalam Eoetzee, 2005) ada beberapa karakteristik guru yang membuat pekerja berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Karakteristik guru tersebut antara lain kepuasan terhadap otonomi, status dan kepuasan pada permintaan organisasi, sehingga seorang guru akan merasa bertanggung jawab dan keterikatan dengan organisasinya. Sedangkan karakteristik guru yang menunjukkan adanya komitmen yang rendah adalah pekerjaan yang memiliki rutinitas yang tinggi.

Dukungan organisasi sendiri menurut Eoetzee (2007) sangat penting agar guru mau memberikan waktu yang lebih untuk organisasi. Dukungan yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pekerjanya dapat berupa kemudahan untuk menyeimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka. Dengan kata lain

apabila guru merasa bahwa perannya di dalam suatu organisasi tidak akan mengganggu perannya didalam keluarga, maka guru tersebut akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Merupakan suatu hal yang harus diperhitungkan dalam dunia pendidikan karena kinerja guru tersebut sangat erat kaitannya dengan fenomena fenomena sosial yang terjadi saat ini dan komitmen guru merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru. Walaupun pengaruh komitmen guru dalam penelitian ini hanya berpengaruh 52,1 % terhadap kinerja guru namun ini bisa ditingkatkan bila kepala sekolah memiliki komitmen terhadap sekolahnya. Begitu juga dengan guru, lingkungan sekolah, nilai nilai sosial dan komitmen guru dapat dijadikan sebagai media untuk meningkatkan kinerja guru

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keendngan kinerja guru SMK negeri 3 Kota Bima dalam kategori tinggi 40 % yaitu dengan frekuensi 12 berada pada rentang 94 S.: $x < 103$ sedangkan keendngan pada variable komitmen guru dalam katogori tinggi yaitu pada rentang 72S.x<79 dengan persentase 40 %. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara komitmen guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji Regression diketahui bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja Guru SMK negeri 3 Kota Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai probability sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), serta nilai Standardized Regression Weights sebesar 1,259; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK negeri 3 Kota Bima".

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2005:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja erupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tereapai suatu tujuan. Walaupun pengaruh motivasi kerja dalam penelitian ini hanya berpengaruh 0,711 terhadap kinerja guru namun ini bisa ditingkatkan bila kepala sekolah memiliki motivasi kerja terhadap sekolahnya. Begitu juga dengan guru, lingkungan sekolah, nilai nilai sosial dan motivasi kerja dapat dijadikan sebagai media untuk meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji Regression diketahui bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK negeri 3 Kota Bima. Hal ini dibuktikan dengan nilai probability sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), serta nilai Standardized Regression Weights sebesar 0,749; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis empat yang menyatakan bahwa "Ada pengaruh positif antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK negeri 3 Kota Bima".

Dari hasil pengujian analisis regresi jamak terhadap pasangan data antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Dengan koefisien korelasi jamak R sebesar 0,866, dan koefisien determinasinya sebesar 0,749 maka 74,9% kinerja guru sebagai variabel terikat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja. Secara keseluruhan, budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja akan ada kaitannya kinerja guru. Budaya sekolah yang kondusif akan menjanjikan suasana disekolah yang tenang, hal ini berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen guru yang baik akan melahirkan inspirasi, perubahan sikap dan keberanian dalam mengungkapkan masalah yang akan membawa guru dalam mempermudah untuk mendalami nilai, fakta dan konsep yang terdapat dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi pendidik bahwa guru harus mempunyai kompetensi profesional. Hasil ini juga sudah sesuai dengan teori yang dikehendaki, yaitu bahwa guru yang profesional dalam tugasnya prestasinya akan meningkat, karena melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya. Guru yang profesional akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai kinerja yang lebih baik. Tuntutan guru profesional ini akan meningkatkan kinerjanya dan berujung pada mutu pendidikan secara keseluruhan, ini juga merupakan sebuah tantangan dan antisipasi menghadapi globalisasi bahwa guru harus profesional. Meneermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja guru tidak terlepas dari budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja memberdayakan guru kinerja guru akan meningkat. Dalam kenyataan sebenarnya yang mempengaruhi kinerjanya guru tidak hanya budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja, masih banyak faktor lain dan sangat kompleks oleh karenanya faktor lain diluar model penelitian ini yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 25,1%.

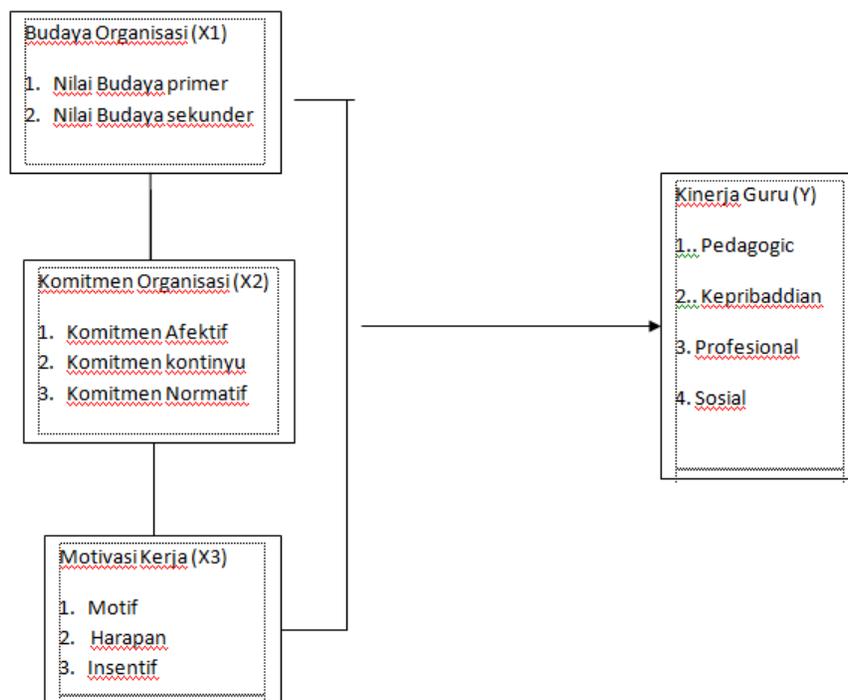
Kerangka Berpikir

Berasarkan kajian teori dan hubungan antara variable maka model atau Eoneptual Framework artikel ini dalam rangka membangun hipotesis adalah sebagai berikut:

Penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Influeene of Organizational Eommitment, Transaetional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performanee of Teahers at Private Senior l ligh Schools in Surabaya menernukan bahwa kornitnen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil riset Wahyuni et al (2014)
2. Ade et al. (2013) dalam fhe Influeene of Organizational Eommitment and Individual Eompetenee on Teacher Performanee. Mereka mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. MeNeese-Smith(1996) dengan variabel Dependen: Kinerja karyawan Independen.Produktivitas. kepuasan kerja, komitmen organisasi rnenernukan bahwa kornitnen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.
4. Sunamo (2012) dalam yayasan Pendidikan Kesatriaan menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMk Negerri 3 Kota Bima.
5. Sulairnan (2002) dalam variable devenden kinerja pegawai dan indevenden kornitnen organisasi rnenemukan : kornitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan

Dari bebeapa kajian yang ikemukakan oleh beberapa ahli dan berdasarkan hasil penelitian dalam artikel ini maka diperoleh kerangka berrpikir artikel sebagaiberikut



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari eoneceptual framework, maka Budaya Organisasi, komitmen serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan untuk membangun suatu hipotesis guna untuk riset selanjutnya seperti dibawah ini:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru
2. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru
4. Kinerja guru memiliki hubungan dan pengaruh terhadap budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja guuru

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran pada artikel ini adalah, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru pada semua tipe dan level organisasi, oleh krena itu masih diperlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain apasajakah yang dapat mempengaruhi kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J and Meyer, John P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aehmad, Slamet. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Unnes Press
- Etzler, M. (2005). *Employee Commitment*. University of Pretoria etd. <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf>. 16 Maret 2013.
- David, McElland. 1974. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publisher
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas RI.
- Departemen Pendidikan Nasional (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2006). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas RI.
- Depdiknas, (2004). *Pelayanan Profesional kurikulum 2004: Penilaian kelas*. Jakarta : Depdiknas
- Fahrni, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2006). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. PT Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu SP, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Eetakan ke dua betas. Sinar Grafika Offset.
- Kasmadi, dkk. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung Alfabeta
- Kaliri, (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Syukur. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN wilayah dikota Makasar*. Tesis diam bil 11 Juli 2016 dari situs World Wide Web. <http://sejarah.sebagaiilmu.blogspot.com/2013/06/tesis>
- Suryabrata, Sumadi. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, M.U. (2002). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Usman, Moh. Uzer. (2001). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung Remaja Rosdakarya
- Khairani. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri I Krueng Barona Jaya*. Tesis Universitas Syiah Kuala. diambil 10 Juli 2016 dari situs World Wide Web. <https://www.seribd.com/doi/194474130/> Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri I Krueng Barona Jaya.

- Kurniasari, Luvy, 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover, Tesis, Program Pascasarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Luthans, Fred (2006). Perilaku Organisasi. Yogyakarta Edisi I 0, Andi.
- Luthans, Fred. (2011). International Management Culture Strategy and Behavior. New York: Me Graw Hill Book.
- Jumari et al. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Vol. 4.
- Nar Herhyanto, dkk. (2012). Statistika Pendidikan. Tangerang Selatan Universitas Terbuka
- Namawi, Ismail. (2015). Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Surabaya : Prenadamedia Group.
- Me. Donald. 2001. Motivation. New York. American Psiehologis.
- Me Eielland, D.E. 1978. Managing Motivation to Expand Human Freedom. American Psyehologist.
- Manullang, M. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFPE Porter, M.E. (2008) The Five Eompetitive Fores That Shape Strategy. Harvard
- Riduwan. (2007). Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian
- Riduwan. (2009). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Subana et al. (2000). Statistika Pendidikan. Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono. 2003. Statistik untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, F. X. 2010.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2002). Hubungan Jklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa