



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 8545-8556

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-42468

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Payakumbuh

Intan Witari^{1✉}, Nizwardi Jalinus², Jonni Mardizal³

Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang

Email: intanwitari2017@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023, untuk mengetahui kinerja guru SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023 dan untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023. Penentuan sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh yaitu semua guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023 yang berjumlah 40 guru. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Dalam menganalisis data menggunakan metode bantuan statistik dan menggunakan analisis linier sederhana untuk menguji hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh besarnya nilai r_{hitung} adalah 0,834 dan r_{tabel} 0,312, dilain pihak besarnya Sig_{hitung} 0,000 dan Sig_{prob} 0,05. Hal ini berarti bahwa nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,834 \geq 0,312$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Atas dasar uji korelasi, uji F dan uji t dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to determine the organizational culture at SMK Negeri 3 Payakumbuh in 2023, to find out the performance of teachers at SMK Negeri 3 Payakumbuh in 2023 and to find out whether there is an influence of organizational culture on teacher performance at SMK Negeri 3 Payakumbuh in 2023. Studying the samples in this study used a sample saturated, that is, all teachers at SMK Negeri 3 Payakumbuh in 2023, totaling 40 teachers. Data collection using questionnaires or questionnaires. In analyzing the data using statistical assistance methods and using simple linear analysis to test the hypotheses put forward in the study. Based on the research results, it was found that the value of r_{count} was 0.834 and r_{table} was 0.312, on the other hand, the value of Sig_{count} was 0.000. and Sig_{prob} 0.05. This means that the value of $r_{count} \geq r_{table}$ ($0.834 \geq 0.312$) or $Sig_{count} \leq Sig_{prob}$ ($0.000 \leq 0.05$). On the basis of the correlation test, F test and t test it can be interpreted that there is an influence between Organizational Culture on Teacher Performance at SMK Negeri 3 Payakumbuh in 2023.

Keywords : *Cultural of Organization, Performance Teacher*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan penting yang harus dipenuhi sama pentingnya dengan pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, papan. Manusia membutuhkan pendidikan sejak usia dini. Jika ada kendala dalam pendidikan, dapat menyebabkan pembelajaran yang kurang optimal di masa depan. Menurut Robins dan Judgle (Danang Sunyoto, 2012: 225), budaya organisasi adalah sistem makna yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011:2), budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat membuat orang melakukan pekerjaan dalam organisasi. Secara tidak langsung, setiap orang mempelajari budaya organisasi. Apalagi jika menyangkut guru baru, agar guru bisa diterima di lingkungan kerja harus berusaha menjelaskan apa yang dilarang dan apa yang wajib, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah bahwa guru harus melakukan apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan dalam organisasi.

Menurut Moehariono (2009:60), efektivitas adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam pelaksanaan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Efektivitas seorang guru dapat diketahui dan diukur jika individu telah memiliki kriteria atau tolok ukur keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, kecuali tujuan dan sasaran ditetapkan dalam pengukuran, tidak mungkin mengetahui kinerja seseorang atau organisasi tanpa tolok ukur keberhasilan. Masyarakat mengharapkan prestasi kerja yang

prima dari guru dan kemampuan menciptakan situasi dan kondisi yang menyenangkan agar guru tidak mengalami kelelahan, kebosanan dan malas bekerja yang berujung pada penurunan kinerja. Keberhasilan kerja guru merupakan hal terpenting dalam pendidikan anak didik untuk menghasilkan anak didik yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja guru yang baik, guru harus melengkapi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pendidikan peserta didik. Dengan dukungan sumber daya manusia dan teknologi sekolah, guru dapat menunaikan tugasnya dalam mendidik siswa.

Untuk mencapai hasil dalam mendidik anak tidak hanya kinerja guru saja yang diperlukan tetapi budaya organisasi juga sangat diperlukan dalam mendidik anak didik yang mempunyai kualitas yang tinggi. Maka dari itu disekolah diperlukan budaya organisasi untuk memajukan anak didik yang berkualitas tinggi. SMK Negeri 3 Payakumbuh berdiri pada tahun 1990 dengan nama SMKN 3 Payakumbuh. Sekolah menengah kejuruan negeri 3 Payakumbuh dengan Gedung yang didirikan diatas tanah yang disediakan oleh Pemerintah Kota Payakumbuh dengan luas 15.565 M² yang terletak di Kelurahan Padang Tengah Payobda Kecamatan Payakumbuh Timur dengan luas bangunan 5.297 M². Pekarangan sekolah terdiri atas taman dan bangunan yang dijadikan lahan hijau sehingga menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam kegiatan belajar mengajar. Satus tanah adalah hak pakai dengan bangunan dari bantuan VOCED 2 kerja sama Australia Indonesia. Didirikannya sekolah merupakan tuntutan dari masyarakat Kota Payakumbuh dan Kabupaten 50 Kota dengan bantuan dari para pemerhati pendidikan Kota Payakumbuh di Kantor Wilayah Depdikbud Propinsi Sumatera Barat. Selanjutnya pada tahun 1990 pemerintah pusat melalui bantuan VOCED 2 mendirikan bangunan dengan jumlah ruang teori 10 ruang, ruang praktek 12 ruang, selain itu juga disediakan ruangan penunjang pembelajaran seperti ruangan kafetaria ruangan hotel taraining ruangan satpam. Tahun 1996 didirikan ruangan tempat ibadah berbentuk Mushalla dengan ukuran 20 x 20 m. SMKN 3 Payakumbuh mempunyai jurusan yang meliputi Tata Boga, Tata Busana, Akomodasi Perhotelan, Tata Kecantikan, Usaha Perjalanan Wisata, Teknik Komputer dan Jaringan, dan Multimedia. Guru SMKN 3 Payakumbuh memahami tugas dan tanggung jawab yang amat berat tetapi mulia dan siap membantu anak didik yang mengalami kesulitan ketika melakukan kegiatan maupun belajar.

Dengan adanya budaya organisasi dan kinerja guru di sekolah maka guru yang bekerja disekolah SMKN 3 Payakumbuh dapat bekerja sama dengan baik sehingga menghasilkan anak didik yang mempunyai kualitas tinggi. Secara tidak langsung mereka mempunyai keinginan untuk memajukan anak didiknya, Walaupun dalam mendidik anak tidak mudah tetapi mereka mempunyai semangat yang tinggi. Melalui budaya organisasi

kinerja guru yang kuat dapat menghasilkan kualitas guru yang baik dan tercapainya tujuan yang ada disekolah. Kualitas budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat dari kerja sama antara guru satu dengan guru yang lain.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan pernyataan permasalahan sebagai berikut : pertama, Bagaimana budaya organisasi di SMKN 3 Payakumbuh tahun 2023?, kedua, Bagaimana kinerja guru di SMKN 3 Payakumbuh tahun 2023? Ketiga, Adakah Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMKN 3 Payakumbuh tahun 2023? Ada tiga Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu: pertama, Untuk mengetahui budaya organisasi di SMKN 3 Payakumbuh tahun 2023, kedua, Untuk mengetahui kinerja guru di SMKN 3 Payakumbuh tahun 2023 dan ketiga, Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMKN 3 Payakumbuh tahun 2023. Menurut Edy Sutrisno (2011:2) Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja Sistem makna bersama merupakan sekumpulan karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Danang Sunyoto (2012: 225) mengemukakan Karakteristik budaya organisasi adalah 1) inovasi dan keberanian mengambil resiko, 2) perhatian pada hal-hal rinci/detail, 3) orientasi hasil, 4) orientasi orang, 5) orientasi tim, 6) keagresifan atau aggressiveness, 7) stabilitas. Proses terbentuknya organisasi yang dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya sebuah organisasi. Meski pada tahap pembentukan ide organisasi belum menjadi realitas sosial dan belum berujud secara fisik tahap ini merupakan titik awal pembentukan budaya organisasi.

Menurut Achmad Sobirin (2007: 220), proses pembentukan budaya organisasi adalah sebagai berikut: pertama, para pendiri dan manajer lainnya membawa asumsi dasar, nilai, perspektif, artefak organisasi dan menanamkannya pada karyawan, oleh karena itu budaya . lahir ketika organisasi anggota berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah fundamental organisasi, yaitu masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Secara individual, setiap anggota organisasi dapat menjadi pencipta budaya baru (creator of culture), mengembangkan berbagai cara pemecahan masalah individu, misalnya masalah identitas diri, pengendalian dan pemenuhan kebutuhan, dan penerimaan lingkungan organisasi.

Sementara itu, menurut Danang Sunyoto (2012: 226-227), proses penciptaan budaya organisasi terjadi melalui tiga cara, yaitu: Pertama, para pendiri merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki pikiran dan perasaan yang sama dengan mereka, kedua, mereka mengindoktrinasi dan mensosialisasikan cara berpikir dan

perilakunya kepada karyawan, tiga, perilaku pendiri sendiri berperan sebagai panutan yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri; menginternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi tersebut. Sehingga organisasi memiliki ide-ide yang menanamkan nilai-nilai, keyakinan dan berkomunikasi. satu sama lain dan mengembangkan berbagai cara memecahkan masalah atau memecahkan masalah dengan satu pikiran dan perasaan. Efisiensi kerja seorang guru adalah hasil yang dicapai baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada dasarnya merupakan syarat dan komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dengan guru atau sebaliknya untuk mencapai tujuan atau rencana organisasi, Wirawan (2009: 54) menemukan, dimensi kerja secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu 1) hasil kerja, 2) perilaku kerja, 3) karakteristik pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Setiawan dan Waridin (Dipta Adi Prawatya dan Susilo, 2012:2), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Mengenai evaluasi kinerja, menurut Wilson Bangun (2012:231), evaluasi kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk menilai atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan alat untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan yang efisien dan efektif dari suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja guru juga berguna sebagai dasar dan alat untuk mengetahui seberapa baik seorang guru dapat melaksanakan tugasnya, memotivasi guru serta memperbaiki dan mengembangkan guru. Sehingga memudahkan penempatan dan penghargaan yang diberikan kepada mereka sesuai dengan prestasinya.

Beberapa manfaat penilaian kinerja guru menurut Wibowo (2013: 10-11) Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer dan individu. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu budaya organisasi dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023, Jl. Dt.

Parpatiah Nan Sabatang, Padang Tengah Payobada, Kec. Payakumbuh Timur, Kota Payakumbuh Prov. Sumatera Barat. Desain penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif. Menurut Husein Umar (2011: 34), desain deskriptif bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Jadi dalam riset dengan desain ini jangan melakukan kesimpulan yang terlalu jauh atas data yang ada, karena tujuan dari desain ini hanya mengumpulkan fakta dan menguraikannya secara menyeluruh dan teliti sesuai dengan persoalan yang akan dipecahkan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023. Menurut Sugiyono (2013: 61) variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Husein Umar (2011: 48) variabel penelitian yang digunakan antara lain: 1) Variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variabel dependen. 2) Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.

Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 61) variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi: Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi Variabel bebas (X) adalah budaya organisasi. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

Menurut Nanang Martono (2012:74), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada di suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat yang berkaitan dengan masalah penelitian tertentu, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup penelitian. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa koleksi umum adalah seluruh objek penelitian yang berada pada satu tempat yang sama, yang dijadikan objek penelitian, dan merupakan hasil akhir penelitian yang lengkap dan jelas.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh guru SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023 yang seluruhnya berjumlah 40 orang. Berdasarkan pengertian tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014 sejumlah 40 guru. Menurut Sugiyono (2013:118-119), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013: 124), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini sumber data yang di gunakan adalah data primer. Menurut Husein Umar (2011: 42) Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa yang dilakukan oleh peneliti.

Pengambilan data primer dalam penelitian ini menggunakan suatu instrumen penelitian yang berupa angket atau kuesioner yang disebarkan kepada responden atau guru SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2013: kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penggunaan angket dalam penelitian ini adalah mengambil data budaya organisasi dan kinerja guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023 dengan jumlah soal dalam kuesioner ini adalah 40 butir soal yang dibagi dalam 2 variabel, dengan perincian 20 soal budaya organisasi (X) dan 20 soal yang lain untuk variabel kinerja guru (Y).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang diajukan kepada responden. Sistem yang digunakan berupa pemberian skor berdasarkan skala Likert. Menurut Sugiyono (2013:134) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif, yang dapat berupa kata-kata antara lain sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Sedangkan menurut Kinnear (dalam Husein Umar, 2011:70), skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang, dan baik-tidak baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Budaya Organisasi

Diskripsi dari Budaya Organisasi dengan jumlah data (N) sebanyak 40 orang memiliki deskripsi data sebagai berikut: (a) Jumlah skor total 2499; (b) Nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 62,475; (c) Median sebesar 62,00; (d) Modus sebesar 58; (e) Standar Deviasi sebesar 7,811; (f) Nilai minimum sebesar 42; (g) Nilai maksimum sebesar 77.

Dari hasil analisis deskriptif budaya organisasi dapat diketahui hasil analisis kuisisioner dari 40 guru yang berada di atas nilai rata-rata $\geq 62,475$ sebanyak 21 guru atau 52,5%. Sedangkan yang dibawah rata-rata sebanyak 19 guru atau 47,5%. Hal ini dapat disimpulkan

budaya organisasi di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014 adalah baik, karena 21 guru atau 52,5% berada diatas rata-rata.

Variabel Kinerja

Diskripsi dari Kinerja Guru dengan jumlah data (N) sebanyak 40 orang memiliki deskripsi data sebagai berikut: (a) Jumlah skor total 2528; (b) Nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 63,20; (c) Median sebesar 61,50; (d) Modus sebesar 59; (e) Standar Deviasi sebesar 6.929; (f) Nilai minimum sebesar 47; (g) Nilai maksimum sebesar 75. Dari hasil analisis deskriptif kinerja guru diatas dapat diketahui hasil analis kuisisioner dari 40 guru yang berada di atas nilai rata-rata $\geq 62,475$ sebanyak 22 guru atau 55%. Sedangkan yang dibawah rata-rata sebanyak 18 guru atau 45%. Hal ini dapat disimpulkan di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014 adalah baik, karena 22 guru atau 55% berada diatas rata-rata.

Hasil Uji Korelasi

Hasil dari pengujian korelasi dapat diperoleh besarnya nilai r_{hitung} adalah 0,834 dan r_{tabel} 0,312, dilain pihak besarnya $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,834 \geq 0,312$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Selain itu diperoleh nilai R^2 adalah 0,696 jadi sumbangan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu 69,6%, dan 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Atas dasar korelasi tersebut dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya ada hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023.

Uji Fisher

Berdasarkan hasil secara manual di atas diketahui bahwa besarnya nilai F_{hitung} adalah 87.024 dan F_{tabel} 4,098, dilain pihak besarnya Sig_{hitung} 0,000 dan Sig_{prob} 0,05 hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($87.024 \geq 4,098$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Atas dasar Uji Fisher tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023. Dalam Uji Fisher selain dapat digunakan untuk mencari pengaruh, dapat juga digunakan untuk menguji linearitas. Karena F_{hitung} adalah $87.024 \geq F_{tabel}$ 4,098, berarti ada hubungan yang linear antara budaya organisasi dan kinerja guru.

Uji t

Atas dasar hasil secara manual di atas dapat dibuat garis regresi sebagai berikut $Y = 16.968 + 0,740X$, artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan satu kali akan terjadi

kenaikan kinerja guru sebanyak 0,740%, apabila faktor yang lainnya tetap. Berdasarkan hasil secara manual di atas diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} adalah 9.329 dan t_{tabel} 1,685, dilain pihak besarnya Sig_{hitung} 0,000 dan Sig_{prob} 0,05, hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($9.329 \geq 1,685$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Atas dasar uji beda pengaruh tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya ada beda pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023.

Simpulan Hasil Analisis

Atas dasar hasil pengujian hipotesis dapat diambil simpulan sebagai berikut:

Simpulan Uji Korelasi

Hasil dari pengujian korelasi dapat diperoleh besarnya nilai r_{hitung} adalah 0,834 dan r_{tabel} 0,312, dilain pihak besarnya $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,834 \geq 0,312$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Selain itu diperoleh nilai R^2 adalah 0,696 jadi sumbangan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu 69,6%, dan 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Atas dasar korelasi tersebut dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya ada hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023

Simpulan Uji Fisher

Hasil pengujian Fisher dengan uji manual dapat diperoleh besarnya nilai F_{hitung} adalah 87,024 dan F_{tabel} 4,098, dilain pihak besarnya Sig_{hitung} 0,000 dan Sig_{prob} 0,05 hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($87,024 \geq 4,098$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Sesuai hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014.

Simpulan Uji t

Dari hasil perhitungan atau pengujian secara manual diperoleh garis regresi sebagai berikut $Y = 16.968 + 0,740X$, artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan satu kali akan terjadi kenaikan kinerja guru sebanyak 0,740%, apabila faktor yang lainnya tetap. Berdasarkan hasil secara manual di atas diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} adalah 9.329 dan t_{tabel} 1,685, dilain pihak besarnya Sig_{hitung} 0,000 dan Sig_{prob} 0,05, hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($9.329 \geq 1,685$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Atas dasar uji beda pengaruh tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya ada beda pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023.

Pembahasan Uji Korelasi

Untuk uji korelasi diperoleh besarnya nilai r_{hitung} adalah 0,834 dan r_{tabel} 0,312, dilain pihak besarnya $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($0,834 \geq 0,312$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Dengan

demikian H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara Budaya organisasi dan kinerja guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023. Selain itu diperoleh nilai R^2 adalah 0,696 Menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru sebanyak 69,6%, sedangkan 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan Uji Fisher

Berdasarkan Uji Fisher diperoleh nilai F_{hitung} adalah 87,024 dan F_{tabel} 4,098, dilain pihak besarnya Sig_{hitung} 0,000 dan Sig_{prob} 0,05 hal ini berarti bahwa nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($87,024 \geq 4,098$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Atas dasar Uji Fisher tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023.

Pembahasan Uji t

Dapat dilihat hasil persamaan garis regresi $Y = 16,968 + 0,740X$, artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan satu kali akan terjadi kenaikan kinerja guru sebanyak 0,740%, apabila faktor yang lainnya tetap. Berdasarkan Uji t nilai t_{hitung} adalah 9,329 dan t_{tabel} 1,685, dilain pihak besarnya Sig_{hitung} 0,000 dan Sig_{prob} 0,05 hal ini berarti bahwa nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($9,329 \geq 1,685$) atau $Sig_{hitung} \leq Sig_{prob}$ ($0,000 \leq 0,05$). Atas dasar korelasi tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak, artinya ada beda pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja. Apabila di SMK Negeri 3 Payakumbuh menerapkan dan meningkatkan budaya organisasi maka dapat menciptakan kinerja guru yang baik. Menurut Edy Sutrisno (2011: 2) Budaya Organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, guru akan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien. Budaya organisasi yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dilaksanakan di SMK Negeri 3 Payakumbuh

cukup efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat dari tingkat budaya organisasi yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu dengan jumlah data (N) sebanyak 40 orang memiliki deskripsi data sebagai berikut: (a) Jumlah skor total 2499; (b) Nilai rata-rata hitung (mean) sebesar 62,475; Median sebesar 62,00; (d) Modus sebesar 58; (e) Standar Deviasi sebesar 7,811; (f) Nilai minimum sebesar 42; (g) Nilai maksimum sebesar 77. Dari hasil analisis deskriptif budaya organisasi di atas dapat diketahui hasil analisis kuisioner dari 40 guru yang berada di atas nilai rata-rata $\geq 62,475$ sebanyak 21 guru atau 52,5%. Sedangkan yang dibawah rata-rata sebanyak 19 guru atau 47,5%. Hal ini dapat disimpulkan budaya organisasi di SMK Negeri 3 Payakumbuh Tahun 2023 adalah baik, karena 21 guru atau 52,5% berada diatas rata-rata.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Wahab. 2011. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian Makna Dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UUP STIM YKPN.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi Dengan Budaya Organisasi Pengembangan Organisasi Outsourcing*. Yogyakarta: CAPS.
- Edy Sutisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Gabriel Amin Silalahi. 2003. *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: CV Citra Media.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Juliansyah Noor. 2013. *Metodologi Penelitian Skripsi Tesis Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Khaerul Umam. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nanang Martono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data*

- Sekunder*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Rineka Cipta.
- Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surya Dharma. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pusataka Pelajar.
- Taliziduhu Ndraha. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Taliziduhu Ndraha. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tutik Rachmawati dan Daryanto. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Usman Rianse dan Abdi. 2012. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.