

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR SWASTA KECAMATAN KOTO TANGAH PADANG

Fitri Rahayu

Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This research about organizational culture and teacher performance, also to see the relationship between the two variables. Population are 90 teachers and 48 samples using proportional stratified random sampling technique. This research instrument is a questionnaire in the form of a Likert scale, a score of variable organizational culture 0.948 and teacher performance 0.937 that means instrument is reliable. Data were analyzed using product moment correlation, get $r_{score} = 0.29 > = 0.284$ believed r_{tabel} standard 95%. Research has come to the conclusion the relationship between organizational culture with the performance of teachers in private sector of junior school Koto Tengah Padang.

Key word: budaya organisasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik. Sekolah merupakan satuan pendidikan formal untuk memperoleh pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa guru maka aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Setiap guru diharapkan dan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Maka dari itu, dengan tugas serta tanggung jawab yang di embannya guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang diterapkan di sekolah. Menurut Wibowo (2011 : 81) Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis dilapangan terlihat beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) Masih adanya guru yang asal-asalan dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat pada saat bel sudah berbunyi, guru masih duduk di ruang majelis guru untuk bercerita. Pada saat jam mengajar sebagian guru terlihat duduk di ruang majelis guru sambil mengobrol dengan sesama guru sementara siswa di dalam kelas disuruh mengerjakan latihan. (2) Masih adanya sebagian guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran sesuai dengan jumlah yang seharusnya. Contohnya guru tidak mengisi buku batas sesuai dengan jumlah hari pelaksanaan pembelajaran. (3) Masih adanya guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Contohnya, RPP yang seharusnya dibuat sebelum melaksanakan pembelajaran hanya dikerjakan apabila akan di supervisi oleh pengawas atau kepala sekolah.

Sementara itu dari segi budaya organisasi dirasakan terdapat masalah, ini terlihat dari fenomena-fenomena: (1) Adanya kelompok-kelompok di dalam organisasi dimana masing-masing kelompok saling bertentangan dan berbeda pendapat. Hal ini dapat dilihat ketika ada kelompok guru yang rajin dan disiplin kemudian ada kelompok guru yang mengejek dan menyindir kedisiplinan kelompok guru yang lain. Bahkan sampai timbul kecurigaan bahwa guru yang rajin dan disiplin tersebut mencari perhatian pimpinan. (2) Kurangnya respon dari guru-guru mengenai pembaharuan. Misalnya ada perubahan kurikulum, guru-guru kurang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut perubahan tersebut. (3) Kurangnya kerja sama antar guru dan pegawai di sekolah. Sebagai contoh, guru yang hadir enggan menggantikan guru yang tidak hadir karena berhalangan dan bersikap tidak mau tahu. (4) Masih adanya guru yang kurang memahami standar yang harus dicapai dalam melaksanakan tugas sehingga guru tersebut melaksanakan tugas asal jadi. (5) Peraturan yang dibuat sering di abaikan dan tidak adanya sanksi yang jelas jika aturan sekolah dilanggar.

Fenomena- fenomena diatas apabila dibiarkan dan tidak mendapat perhatian akan berdampak pada pelaksanaan yang dapat merembes pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri dan kualitas sekolah atau mutu sekolah itu sendiri. Kurang baiknya budaya organisasi itu sendiri menjadikan rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Marwansyah (2012 : 229) “kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Kinerja dipahami juga sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sejalan dengan itu, Torang (2013 : 74) mengatakan bahwa “kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas

hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Menurut Wirawan (2009:166) aspek- aspek yang dapat dinilai dari kinerja adalah keterampilan kerja, kualitas dan kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, dan kerjasama. Menurut Wibowo (2011 : 236) yang dapat dijadikan patokan untuk melihat kinerja seseorang bagus atau tidaknya yaitu produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, dan pemanfaatan sumber daya. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2011 : 179) menyatakan bahwa ada enam hal yang dapat dijadikan untuk mengukur kinerja, yaitu (1) *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. (2) *Quantity*. Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah Rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan. (3) *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain. (4) *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. (5) *Need for supervision*. Merupakan tingkah laku sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. (6) *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas maka indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah: (1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, (3) waktu yang digunakan. Untuk lebih jelasnya indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas hasil kerja

Heizer dan Render dalam Wibowo (2011 : 137) “mendefinisikan kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan”. Sebuah organisasi akan maju apabila memiliki kualitas sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggannya. Sama halnya dengan organisasi pendidikan atau sekolah. Jika sekolah mampu menunjukkan karakter yang baik dan menghasilkan peserta didik yang berprestasi, maka hal itu menunjukkan sekolah yang mempunyai kualitas yang baik.

Russel dan Taylor dalam Wibowo (2011 : 138) menyatakan bahwa kualitas “dikatakan pula sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu”. Jadi kualitas merupakan kemampuan guru atau sekolah dalam memenuhi dan memuaskan kebutuhan siswa dan merupakan aspek yang penting dalam menilai kinerja guru dalam bekerja.

1) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas berarti jumlah atau seberapa banyak sesuatu yang dihasilkan. Sutrisno (2011: 179) “*Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan”. Kuantitas merupakan kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas tugas-tugas, seperti kemampuan menyusun rencana, kemampuan melaksanakan perintah/instruksi. Kuantitas menunjukkan seberapa banyak guru dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Contohnya berapa banyak perangkat pembelajaran yang dapat dikerjakan guru dalam waktu satu minggu.

2) Waktu yang digunakan

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dijelaskan di atas, bahwa waktu yang digunakan dalam bekerja merupakan salah satu indikator dalam mengukur kinerja. Apabila seorang guru mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, maka akan bisa menentukan kinerja yang dihasilkannya. seorang guru yang berkinerja baik akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Torang (2013 : 106) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi”. Menurut Chatman dkk dalam Nurhizrah (2009 : 18) ada tujuh elemen pokok yang memperkuat budaya organisasi yaitu : inovasi, stabilitas, perhatian yang mendetail, orientasi hasil, orientasi pada orang-orang, orientasi pada kerja tim, dan sikap agresif. Pendapat lain dikemukakan oleh Kuntjaraningrat dalam Hasri (2005:20) “sesuai dengan wujudnya, kebudayaan dapat dibagi dalam tiga wujud, yaitu (1) artifact atau benda-benda fisik hasil kecerdasan, (2) tingkah laku berpola, (3) kebudayaan sebagai sistem gagasan”. Elemen Budaya organisasi menurut Chatman dkk dalam Nurhizrah (2009 : 18) sebagai berikut.

- Inovasi (*Innovation*). Inovasi sebagai elemen budaya organisasi menunjukkan sejauh mana para karyawan diharapkan untuk kreatif dan berani mengambil resiko.
- Stabilitas (*Stability*). Stabilitas sebagai elemen budaya organisasi menunjuk pada derajat di mana fokus aktivitas organisasi adalah untuk mempertahankan status *quo* daripada untuk melaksanakan perubahan.
- Perhatian yang mendetail (*attention to detail*). Elemen ini menunjuk pada seberapa tingginya perhatian orang-orang yang ada di dalam organisasi terhadap ketelitian, ketekunan/kegigihan, dan terinci.
- Orientasi hasil (*outcome orientation*). Elemen budaya ini menunjuk pada seberapa tingginya pihak manajemen menekankan pada hasil kerja organisasi.
- Orientasi pada orang-orang (*people orientation*). Orientasi pada orang-orang sebagai elemen budaya organisasi menunjuk pada seberapa sensitifnya pihak manajemen terhadap orang-orang atau karyawan di dalam membuat keputusan organisasi.

- Orientasi pada kerja tim (*tim orientation*). Elemen ini menunjuk pada seberapa kuatnya orang-orang di dalam organisasi menekankan pada kolaborasi atau tim kerja.
- Sikap agresif (*aggressiveness*). Elemen ini menunjuk pada seberapa tingginya para karyawan diharapkan untuk mau berkompetisi dan proaktif, daripada santai saja dan pasif. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Inovasi. Inovasi merupakan pembaruan terhadap suatu pekerjaan. West dalam Sutrisno (2011 : 105) berpendapat “inovasi adalah pengenalan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal di tempat kerja” sejalan dengan itu, Merritt dalam Sutrisno (2011 : 105) mengatakan bahwa “inovasi disamakan dengan perbaikan-perbaikan dan perubahan-perubahan mendasar namun bukan perubahan revolusioner”.

Sekolah perlu berinovasi atau melakukan perubahan. Terlebih lagi sasaran kerja sekolah adalah siswa yang merupakan sumber daya manusia dimana masing-masing siswa memiliki latar belakang berbeda-beda. Perubahan yang dapat dilakukan misalnya lebih disiplin dengan waktu.

- 2) Berorientasi pada hasil. Chatman dkk dalam Nurhizrah (2009 : 18) menyatakan bahwa orientasi hasil “menunjuk pada seberapa tingginya pihak manajemen menekankan pada hasil kerja organisasi”. Sejalan dengan itu Wibowo (2011 : 36) mengatakan bahwa orientasi pada hasil yaitu “meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan”. Setiap pekerjaan yang dilakukan haruslah berorientasi pada hasil termasuk pekerjaan yang dilakukan oleh guru di sekolah. Maksudnya pekerjaan tersebut memiliki standar hasil yang harus dicapai dan kegiatan yang dilakukan sekolah harus mengacu pada standar tersebut.

- 3) Berorientasi pada kerja tim. Pekerjaan yang mengutamakan kerja sama akan mencapai hasil yang baik dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Sebaliknya pekerjaan yang dilakukan per individu tidak lebih baik dari pada kerja sama tim. Menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2011 :38) orientasi pada tim yaitu “dimana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim dari pada individual”. Selanjutnya menurut Chatman dkk dalam Nurhizrah (2009 : 18) “orientasi pada kerja tim menunjuk pada seberapa kuatnya orang-orang di dalam organisasi menekankan pada kolaborasi atau tim kerja”.

Dalam melakukan pekerjaan akan lebih baik jika ada kerja sama yang baik yang dibentuk dalam suatu tim. Misalnya sekolah membentuk sebuah tim kerja untuk melakukan suatu kegiatan seperti Kelompok Kerja Guru (KKG) bersama-sama menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Mengutamakan kerja sama tim bukan berarti tidak memperhatikan hasil kerja, tetapi hasil yang maksimal akan muncul dengan sendirinya jika terdapat kerja sama tim yang baik.

- 4) Nilai kebersamaan. Secara umum, nilai adalah memilih benar atau salahnya sesuatu yang dapat mempengaruhi manusia. Menurut William dalam Salfen (2004 : 7) “nilai merupakan suatu konsepsi tentang keadaan yang diinginkan, digunakan sebagai kriteria dalam memilih tingkah laku atau sebagai

justifikasi tujuan dan perilaku aktual”. Sedangkan menurut Torang (2013 : 116) “nilai bersama (shared values) merupakan dimensi budaya yang sifatnya abstrak dan sulit berubah”.

Nilai organisasi harus dijunjung tinggi setiap anggotanya karena akan menentukan perilaku yang ditampilkan. Dengan demikian hendaknya guru dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam proses belajar mengajar maupun tidak guru secara bersama haruslah dapat menerapkan nilai-nilai yang berlaku di sekolah.

- 5) Aturan Pengontrol perilaku. Pada dasarnya perilaku manusia merupakan fungsi interaksi antar manusia dengan lingkungannya. Menurut Badeni (2013:2) “perilaku orang per orang, kelompok orang dan pimpinan dalam organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai perilaku manusia dalam organisasi”. Perilaku ini banyak mengembangkan cara-cara untuk memahami sifat-sifat manusia. Lingkungan yang berbeda akan menimbulkan perilaku yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. perilaku ditentukan oleh lingkungannya, apabila di suatu sekolah mempunyai aturan pengontrol perilaku seperti tata tertib dan kode etik maka perilaku seluruh anggota di sekolah akan dapat dikontrol dengan baik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang sebanyak 90 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Stratified Proposional Random Sampling*. Besar sampel penelitian adalah 48 orang.

Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber (responden), data analisis dengan menggunakan teknik korelasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan rumus tata jenjang sperman secara manual.

HASIL PENELITIAN

Distribusi Data Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang

Skor maksimum kinerja guru adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor tertinggi 140 dan skor terendah 105 dengan skor rata- rata (Mean) 122,12, median 120,86, modus 188,34 dan standar deviasi 8,52.

Table 1: Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru

Kelas Interval	F	% f	Frekuensi Relatif
140 – 145	1	2,08	48
134 – 139	6	12,50	47
127 – 133	7	14,58	41
121 – 126	11	22,93	34
115 – 120	16	33,33	23
109 – 114	4	8,33	7
103 – 108	3	6,25	3
Jumlah	48	100	48

Berdasarkan tabel 1 di atas tergambar jelas tentang frekuensi tertinggi 115-120 dengan frekuensi relatif sebanyak 23, sedangkan frekuensi terendah sebanyak 3. Berdasarkan pengolahan data angket variabel kinerja guru (Y) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 122,12 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,814 \times 100\% = 81,4\%$. Hal ini berarti variabel kinerja guru di SD Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang berada pada kategori “tinggi” yaitu sebesar 81,4% dari skor ideal.

Distribusi Data Budaya Organisasi SD Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang

Skor maksimum budaya organisasi adalah 150 dan skor minimal 30. Sedangkan dari jawaban responden diperoleh skor terendah 101 dan skor tertinggi 101 dengan rata-rata (Mean) 118,13, modus 114,02, median 116,76 dan standar deviasi 10,2.

Tabel 2: Distribusi Frekuensi Data Variabel Budaya Organisasi

Kelas Interval	F	% f	Frekuensi Relatif
137 – 142	2	4,17	48
131 – 136	5	10,42	46
125 – 130	6	12,50	41
119 – 124	7	14,58	35
113 – 118	14	29,17	28
107 – 112	7	14,58	14
101 – 106	7	14,58	7
Jumlah	48	100	48

Berdasarkan tabel 2 di atas menggambarkan jelas tentang frekuensi tertinggi 1131-118 dengan frekuensi relatif sebanyak 28, sedangkan frekuensi relatif terendah sebanyak 7. Berdasarkan pengolahan data angket variabel budaya organisasi (X) dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100%, maka nilai mean 118,13 dibagi dengan skor maksimal 150, maka diperoleh angka $0,787 \times 100\% = 78,7\%$. Hal ini berarti

variabel budaya organisasi di SD Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang berada pada kategori “cukup” yaitu sebesar 78,7% dari skor ideal.

Hubungan Gaya Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di SD Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang

Berdasarkan analisis data antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru di SD Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang diperoleh $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,284$ pada taraf kepercayaan 95% dengan $N = 48$. Untuk melihat keberartian hubungan maka dilakukan uji t dengan perolehan data $t_{hitung} = 2,05 > t_{tabel} = 2,021$. Jadi didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf kepercayaan 95% (lihat tabel 3 di bawah ini).

Tabel 3 : Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberartian Korelasi Variabel X dan Y dengan tabel uji r dan tabel uji t

r hitung	r tabel pada taraf kepercayaan 95%	t hitung	t tabel pada taraf kepercayaan 95%
0,29	0,284	2,05	2,021

PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dijelaskan dalam kajian teori pada penelitian ini dinyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah budaya organisasi. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi di SD Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang mempunyai hubungan yang berarti dengan kinerja guru pada taraf signifikansi 95% dengan koefisien korelasi 0,29 dan keberartian korelasi 2,05 dengan menggunakan uji t. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan pembahasan masing- masing variabel.

Kinerja Guru

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata- rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang berada pada kategori tinggi (81,4% dari skor ideal). Hal ini berarti kinerja guru perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan pendapat di atas usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong peningkatan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, yaitu meningkatkan kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Guru yang mempunyai kinerja yang optimal adalah guru yang menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan, agar pekerjaan yang dilakukan

selesai sesuai dengan yang dibutuhkan maka guru haruslah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Budaya Organisasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari reponden dan dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai budaya organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang berada pada kategori cukup (78,7% dari skor ideal). Hal ini berarti budaya organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang belum sesuai dengan yang diharapkan, maka sekolah perlu memperbaiki budaya organisasi yang biasa dijalankan di sekolah tersebut.

Upaya yang dapat dilakukan untuk melakukan perubahan budaya organisasi adalah pertama melakukan penilaian terhadap budaya yang sudah ada. Apakah nilai-nilai, norma dan aturan yang dipakai masih dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman. Selanjutnya melakukan penilaian terhadap budaya yang diinginkan. Budaya tersebut harus mempertimbangkan aspirasi dari warga sekolah dan orang-orang yang ada di luar sekolah. Selanjutnya yang kedua yaitu menganalisis kesenjangan antara budaya organisasi yang sudah ada dengan budaya yang diinginkan dengan cara melihat faktor pendukung dan faktor penghambat terjadinya perubahan budaya. Langkah berikutnya yaitu mempengaruhi perubahan budaya. Maksudnya disini mempengaruhi pola pikir, keyakinan, atau asumsi guru-guru di sekolah. Hal ini bisa dilakukan terlebih dahulu oleh kepala sekolah sebagai contoh yang akan dilihat oleh warga sekolah. Kemudian bisa dengan mensosialisasikan budaya baru tersebut melalui pelatihan. Selanjutnya yang keempat warga sekolah bersama-sama melaksanakan budaya baru yang diinginkan.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah signifikan yaitu $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,284$ pada taraf kepercayaan 95%, $t_{hitung} = 2,05 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan tabel interpretasi r menurut Suharsimi maka, $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,284$ termasuk kedalam interpretasi rendah, namun demikian budaya organisasi dengan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan (berarti).

Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Wibowo (2011 : 376) “budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja sumber daya manusia ke arah lebih baik...”. Pendapat di atas menjelaskan bahwa guru yang memiliki kinerja yang baik akan lebih banyak memberikan sumbangan pada pencapaian tujuan sekolah kearah yang lebih baik. Apabila

budaya organisasi baik akan menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil observasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah masih kurang atau rendah. Kemudian pada hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada tingkat capaian Cukup dan Kinerja guru berada pada tingkat capaian tinggi. Hal ini karena keterbatasan alat dan sarana yang penulis gunakan dalam mengamati budaya organisasi dan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang. Sehingga hasil observasi belum dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan indikator kuanlitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan waktu yang digunakan, berada dalam kategori **tinggi** dengan skor 81,41%. (2) Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan indikator inovasi, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kerja tim, nilai kebersamaan, dan aturan pengontrol perilaku, berada pada kategori **cukup** dengan skor 78,75%. (3) Terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja gurudi Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dimana besarnya koefisien korelasi nilai $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,284$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 2,05 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%.

Seiring dengan kesimpulan di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

- Berdasarkan hasil penelitian, kinerja guru berada pada tingkat capaian tinggi. Namun untuk dapat mempertahankan sesuatu yang sudah baik dan untuk meningkatkan lagi kinerja guru maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut.
 - Untuk meningkatkan kualitas hasil kerja guru dapat dilakukan dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi guru, atau guru bisa melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan demikian kualitas kerja guru akan lebih baik lagi.
 - Meningkatkan kuantitas hasil kerja guru. Kuantitas hasil kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Guru yang mempunyai kinerja yang optimal adalah guru yang menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan, agar pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai dengan yang dibutuhkan maka guru hendaklah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal

- Guru hendaknya bisa mengatur dan mempergunakan waktu untuk bekerja dengan baik. Misalnya dengan membuat agenda atau jadwal kegiatan setiap harinya.
- Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berada pada tingkat capaian cukup. Oleh sebab itu budaya organisasi di sekolah perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi. Untuk itu kepada seluruh warga Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang agar dapat memperhatikan budaya organisasi seperti lebih mengutamakan kerja sama antar warga sekolah, lebih disiplin dalam menegakkan aturan yang telah ditetapkan sekolah, merespon dengan baik setiap perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- Selanjutnya, antara budaya organisasi dengan kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikansi yang rendah. Meskipun demikian keduanya memiliki hubungan yang berarti. Untuk itu kepada kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang agar memperbaiki budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Baik dengan cara menciptakan inovasi, mengutamakan kerja sama, atau berusaha mematuhi aturan yang ada di sekolah. Apabila budaya organisasi baik maka kinerja guru akan baik puladiharapkan kepada Kepala Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang agar dapat memperhatikan budaya organisasi seperti lebih mengutamakan kerja sama antar guru, lebih mematuhi aturan yang telah ditetapkan sekolah, merespon dengan baik setiap perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi sebab dengan budaya yang baik diharapkan akan membantu meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan hendaknya mampu menjadi lebih baik lagi seperti membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan yang dibutuhkan, tepat waktu dalam melaksanakan tugas, dan memperhatikan hasil kerja yang telah dibuat.

DAFTAR RUJUKAN

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang : UNP PRESS
- Hasri, Salfen. 2005. *Manajemen Pendidikan : Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*. Makasar : YAPMA.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers