

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Ida Harini¹, Yasir Arafat², Achmad Wahidy³

¹Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Prabumulih, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
Email: idasalijon@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab-akibat). Teknik pengumpulan data melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan uji regresi linear berganda. Berdasarkan analisis data, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This research described the influence of organizational culture and job satisfaction partially or jointly on the performance of teachers in Prabumulih City High School. This research is a quantitative with a correlational approach (cause-effect). Data collection techniques through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis was performed by multiple linear regression tests. Based on data analysis organizational culture and job satisfaction together have a significant effect on teacher's performance in Prabumulih City High School.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Teacher's Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah suatu proses dalam rangka mempengaruhi siswa agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin terhadap lingkungannya dan dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkan untuk berfungsi secara kuat dalam kehidupan masyarakat (Hamalik, 2013).

Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya prestasi sekolah dapat dilihat dari kinerja guru. Sekolah harus memperhatikan lebih jeli pada kinerja guru dan bahkan harus menganggap penting akan kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu setiap guru yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya serta melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Semua sekolah pasti mengharapkan prestasi yang terbaik dari para gurunya.

Menurut Hamali (2016), kinerja merupakan Proses melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sastrohadiwiryono (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan guru yang dinilai pihak manajemen dengan cara membandingkan kerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sulistyorini (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai kemajuan dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Rusman (2009) bahwa kinerja adalah performance is output derives from processes, human or otherwise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan. Menurut Suharsaputra (2011) pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam

melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya budaya organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, stress kerja, dan sistem kompensasi (Martoyo, 2017). Menurut Hasibuan (2012) budaya organisasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Hasibuan (2012) budaya organisasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan guru dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para guru dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sutrisno (2016) menyebutkan budaya organisasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu budaya organisasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Davis dan Newstrom (2006) mendeskripsikan "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka". Menurut Robbins dan Judge (2013) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya (Robbins, 2008). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan sebagai suatu rasa senang dan sejahtera karena dapat mencapai suatu tujuan atau sasaran. Setiap pimpinan perusahaan perlu mengetahui informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bekerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam perusahaan.

Handoko (2004) menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (sebab-akibat). Penelitian berjenis korelasional bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan sebab-akibat yang saling mempengaruhi dan berhubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini berupa budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kota Prabumulih yang berjumlah 408 orang dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang diambil menggunakan rumus Slovin.

Kinerja guru adalah suatu kegiatan guru yang dinilai pihak manajemen dengan cara membandingkan kerja dengan deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kinerja guru diukur dengan dua indikator, yaitu ability dan motivation.

Budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi diukur dengan 10 indikator, yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap berisiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol pimpinan, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja diukur dengan tujuh indikator, yaitu isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif, rekan kerja, dan kondisi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data statistik deskriptif budaya organisasi didapatkan nilai rata-rata mencapai 71,25, nilai minimum 44, nilai maksimum 94, dan standar deviasi sebesar 11,343 dengan jumlah skor 5700. Data statistik deskriptif kepuasan kerja didapatkan nilai rata-rata mencapai 69,18, nilai minimum 42, nilai maksimum 94, dan standar deviasi sebesar 13,137 dengan jumlah skor 5534. Data statistik deskriptif kinerja guru didapatkan nilai rata-rata mencapai 75,01, nilai minimum 47, nilai maksimum 96, dan standar deviasi sebesar 9,812 dengan jumlah skor 6001.

Dilihat dari hasil uji normalitas data didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel kinerja guru sebesar 0,828, variabel budaya organisasi sebesar 0,223, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,376. Seperti diketahui bahwa apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Dilihat dari grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, sebagaimana dasar atau pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian maka asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji homogenitas data didapatkan nilai signifikansi (Sig.) variabel budaya organisasi dan kepausan kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,062, karena nilai Sig. 0,062 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varians data variabel budaya organisasi dan kepausan kerja terhadap variabel kinerja guru adalah sama atau homogen.

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,005, dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja lebih kecil dari dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linier dengan variabel kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Prabumulih

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear berganda yang menunjukkan nilai beta (B) untuk budaya organisasi sebesar 0,199 yang artinya apabila budaya organisasi (X1) meningkat sebesar 1 unit skor, maka kinerja guru (Y) akan bertambah sebesar 0,199. Nilai 0,199 juga mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih yaitu 19,9%.

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang dianut oleh setiap anggota organisasi. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya mempengaruhi produktifitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

Kinerja guru yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja yang baik akan membuat organisasi berkembang dan maju, sedangkan kinerja karyawan yang buruk akan membuat organisasi mengalami penurunan dalam segala kegiatan atau operasional organisasi terganggu dan organisasi tidak bisa berjalan sesuai ketentuan organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi yang penerapannya baik akan membuat kinerja karyawan sebuah

organisasi meningkat, sedangkan penerapan atau budaya organisasinya buruk maka akan membuat organisasi tidak bisa mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan baik atau maksimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mohammad Rifky Bagus Pratama (2017) yang menyimpulkan secara parsial Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja guru yang kuat pula. Penelitian Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) juga menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi maka nilai kinerja guru akan semakin tinggi.

Penelitian Rudie Yobie Lumantow dkk. (2015) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Manager tetap pada prinsip untuk selalu berusaha membudaya organisasi guru dan mencari ide-ide terbaik untuk pencapaian kinerja yang maksimal dengan berpegang pada prinsip kebersamaan tanpa mengurangi nilai-nilai etika kerja di sekolah. Penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian Dinar Riftiasari (2016) menyimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, Hal ini berarti keinginan untuk berprestasi dan bekerja sama dari diri guru maupun sikap pemimpin dan kompensasi dari sekolah telah memberikan dampak yang baik dalam peningkatan kinerja guru. Hal yang sama juga didapatkan dari hasil penelitian Ruri Aprianto (2018) yang menyimpulkan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat Djokosantoso dalam Soeprihanto (2001), karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual didukung dengan sumber daya yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi dalam budaya organisasi, akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi sehingga karyawan tersebut mampu beradaptasi sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Prabumulih

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Artinya, semakin puas guru dalam bekerja maka semakin baik juga kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Hal ini dapat dilihat dari hasil persamaan regresi linear berganda yang menunjukkan nilai beta (B) untuk kepuasan kerja sebesar 0,236 yang artinya apabila kepuasan kerja (X₂) meningkat sebesar 1 unit skor, maka kinerja guru (Y) akan bertambah sebesar 0,236. Nilai 0,236 juga mengandung pengertian bahwa besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih yaitu 23,6%.

Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2011), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga diperoleh hasil bahwa sikap rekan sekerja merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya yang memperoleh hasil serupa dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009). Hasil penelitian yang diperoleh adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mohammad Rifky Bagus Pratama (2017) yang menyimpulkan secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja guru yang kuat pula. Penelitian Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) juga menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru.

Penelitian Rudie Yobie Lumantow dkk. (2015) menyimpulkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pimpinan tetap pada prinsip untuk selalu berusaha mencari ide-ide terbaik untuk pencapaian kepuasan kerja maksimal dengan berpegang pada prinsip kebersamaan tanpa mengurangi nilai-nilai etika kerja di sekolah. Penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) juga menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian Dinar Riftiasari (2016) menyimpulkan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti kepuasan kerja yaitu berupa pencapaian prestasi, pengembangan karier, hubungan interpersonal dan penghargaan yang diberikan oleh sekolah telah meningkatkan kinerja guru. Penelitian lainnya yaitu Ruri Aprianto (2018) juga menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat Wibowo (2015), bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja (Guritno dan Waridin, 2005). Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa yaitu kepuasan dan ketidakpuasan kerja seseorang karyawan akan berdampak kepada produktivitas, kehadiran dan turn over dan kesehatan karyawan. Selain berdasarkan beberapa teori di atas, berikut hasil penelitian dari beberapa peneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan cost yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Prabumulih

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Artinya, semakin baik budaya organisasi dan semakin puas guru dalam bekerja maka semakin baik juga kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih yaitu 50,5%, dan sisanya sebesar 49,5% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Mohammad Rifky Bagus Pratama (2017) yang menyimpulkan secara simultan Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan

bahwa dengan adanya budaya organisasi dan kepuasan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan kinerja guru yang kuat pula. Penelitian Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) juga menyimpulkan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada AJB Bumi Putera Kota Malang.

Penelitian Rudie Yobie Lumantow dkk. (2015) juga menyimpulkan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya kepala sekolah tetap pada prinsip untuk selalu berusaha membudaya organisasi guru dan mencari ide-ide terbaik untuk pencapaian kepuasan kerja maksimal dengan berpegang pada prinsip kebersamaan tanpa mengurangi nilai-nilai etika kerja di sekolah. Hasil penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) juga menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian Dinar Riftiasari (2016) menyimpulkan budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti baik budaya organisasi dan kepuasan kerja baik yang berasal dari diri guru maupun dari sekolah telah meningkatkan kinerja guru. Penelitian Ruri Aprianto (2018) juga menyimpulkan 1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dan 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Sudarmadi (2007) mengemukakan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi yang khas sebagai bagian dari rencana strategik. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006) mengenai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru. Pengaruh tersebut mengartikan bahwa semakin puas guru kepada tempat kerja, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa 1) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Artinya, semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih; 2) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Artinya, semakin puas guru dalam bekerja maka semakin baik juga kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih; dan 3) Ada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih. Artinya, semakin baik budaya organisasi dan semakin puas guru dalam bekerja maka semakin baik juga kinerja guru di SMA Negeri Kota Prabumulih.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin. (2014). Organizational Culture, Traditional Leadership, Work Engagement, and Teacher's Performance; Test of A Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1).
- Bernardin, H., & John, H. (2007). *Human Resources Management, An Experiential Approach*, 3rd edition. New York: McGraw-Hill Irwin.

- Davidson, E. (2005). The Pivotal Role of Teacher Motivation in Tanzania. Haki Elimu Working Papers, 1-10.
- Davis, K. dan Newstorm (2006). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamalik, O. (2013). Proses Belajar Mengajar. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2004). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2012). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Martoyo, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. S. (2008). Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, P. S., & Judge, T.A. (2013). Organizational Behavior, Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Rusman. (2009). Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi: Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryono, S. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bandung: Bumi Aksara.
- Suharsaputra. U. (2011). Manajemen Pengetahuan Lembaga Pendidikan. <http://uharsputra.wordpress.com/artikel/manajemen-pengetahuan/>
- Sulistiyorini. (2013). Hubungan Antara ketrampilan Manajerial kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. Jurnal Ilmu Pendidikan No. 28 (1) 62-70.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.