

Budaya organisasi dan motivasi sebagai prediktor kinerja guru sekolah menengah kejuruan

(Organizational culture and motivation as predictors of teacher performance at vocational high school)

Ai Noer Millah Mahmudah¹, Alit Sarino^{2*}

^{1,2}Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia
Email: alitsarino@upi.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru dengan menggunakan metode *survey explanatory*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dengan skor yang terentang antara 1 sampai 5 model *rating scale*. Responden adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kota Bandung. Teknik analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi di sekolah dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi dan motivasi. Implikasinya adalah adanya kebutuhan untuk Kepala Sekolah atau pemimpin lainnya dalam mengambil tindakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci: *kinerja guru, budaya organisasi, motivasi*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze influence organizational culture and motivation to teacher performance. This research used survey method. Data collection techniques used question model on scale of 1-5 form with rating scale. Respondents are teacher of Vocational High School in Bandung. Data were analyzed using regression. The result of the study revealed organizational culture and motivation both partially and simultaneously, has the positive and significant influence toward teacher performance. Thus the teacher's performance can be improved through increased organizational culture and motivation. The implication is a need for the principal or other leaders in taking actions related to the improvement of teacher performance.

Keywords: *teacher performance, organizational culture, motivation*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan kajian yang menarik untuk dikaji. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu (Triwahyuni, Abdullah, & Sunaryo, 2014), dalam hal ini kinerja seorang guru. Guru merupakan salah satu profesi di dunia yang paling dihormati, karena seorang guru adalah teladan bagi murid-muridnya (Usop, Askandar, Kadlong, & Usop, 2013). Guru mempunyai pengaruh besar dalam kemakmuran suatu Negara dan sebagai agen tradisional pendidikan (Güven, 2013), yang mempunyai peran sangat penting (Arifin

F. , 2014), untuk mencapai tujuan organisasi (Siburian, 2013), dalam sistem pendidikan (Afshar & Doosti, 2016). Kinerja guru merupakan salahsatu bagian dari manajemen pendidikan dalam proses pembelajaran yang erat kaitannya dengan konteks sosial dalam meraih tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien (Triwahyuni, Abdullah, & Sunaryo, 2014).

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan proses kegiatan belajar yang hanya memenuhi target kurikulum. Sejalan dengan data yang diperoleh mengenai proses pembelajaran di Indonesia menyatakan bahwa guru yang membuat Rancangan Program Pembelajaran (RPP) hanya 52%, guru yang menguasai materi pembelajaran 60%, guru yang menggunakan metode pembelajaran yang tepat 55%, guru yang melakukan praktek di kelas sekitar 15%, guru yang melakukan alat evaluasi dengan indikator yang tepat 50% dan guru yang berpartisipasi dalam pengembangan kurikulum hanya 40% saja (Triwahyuni, Abdullah, & Sunaryo, 2014). Data lain yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal adalah Penilaian Kinerja Guru. Dari data yang diperoleh mengenai Penilaian Kinerja Guru menunjukkan guru yang mempunyai nilai dengan kategori Amat Baik hanya 3%, kategori Baik 47% dan kategori Cukup Baik 50%.

Pertanyaan yang segera muncul adalah mengapa kinerja guru belum optimal? Merujuk pada perspektif teori perilaku (Luthan, 2002), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor budaya organisasi dan motivasi merupakan dua faktor yang diduga kuat mempengaruhi kinerja guru, sehingga dijadikan kajian dalam penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah dari penelitian ini adalah “adakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja?”. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Secara umum, kinerja guru didefinisikan sebagai tindakan dan perilaku yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Erlangga & Imran, 2013) meliputi pelaksanaan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Suyanto & Djihad, 2012). Oleh karena itu, kinerja guru diartikan sebagai kreativitas (Muda, Rafiki, & Harahap, 2014), pencapaian tugas (Triwahyuni, Abdullah, & Sunaryo, 2014) dan kontribusi yang positive dan negative dari seorang guru (Hakim, 2015), selama periode tertentu (Muda, Rafiki, & Harahap, 2014). Kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting, mengingat bahwa kinerja merupakan fondasi dari kinerja organisasi (Hakim, 2015). Sehingga jika kinerja individu sudah baik, maka akan berdampak kepada kinerja organisasi.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dikaji dua faktor, yaitu budaya organisasi dan motivasi. Hal ini disandarkan pada argumen bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru (Louis, Lethwood, Wahlstrom, & Anderson, 2010). Seperti, salah satu komponen yang paling baik untuk memulai perubahan yaitu dengan mengevaluasi budaya organisasi karena budaya organisasi tidak hanya penting melainkan menjadi pengendali kinerja (Abu-Jarad, Yusof, & Nikbin, 2010). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Tin, Hean, & Leng, 1996). Motivasi memainkan peran penting dalam organisasi sekolah karena membantu meningkatkan keterampilan guru (Ali, Dahie, & Ali, 2016).

Indikator kinerja meliputi 1) kesetiaan dan komitmen dalam mengajar 2) menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran 3) kedisiplinan dalam mengajar 4) kreatifitas dalam melakukan pengajaran 5) bekerja sama dengan sekolah.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor kunci yang memainkan peran penting dalam kegiatan sehari-hari (Sun, 2008). Budaya organisasi merupakan faktor intrinsik dari perilaku organisasi (Janicijevic, 2013). Budaya organisasi didefinisikan dalam karakteristik khas organisasi (Robbins, 2006), (Luthan, 2002), nilai-nilai, keyakinan, adat istiadat (Sun, 2008), (Purnama, 2013), norma-norma (Gibson, Luthan, & Stear, Organisasi. Perilaku Struktur, Proses., 1996), asumsi dan etika yang memberikan simbol kepada setiap anggota di dalam organisasi (Janicijevic, 2013).

Budaya organisasi dapat diukur dengan enam indikator, yaitu *observed behavior regularities*, *norms*, *dominant values*, *philosophy*, *rules* dan *organization climate*. *Observed behavior regularities* merupakan budaya organisasi di sekolah yang ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. *Norms* yaitu norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah baik bagi siswa maupun guru. *Dominant values* yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas lulusan siswa yang bagus. *Philosophy* yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi sekolah dalam memperlakukan setiap warga sekolah. *Rules* yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi sekolah. *Organization climate* yaitu perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota sekolah, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan warga sekolah atau orang lain (Luthan, 2002).

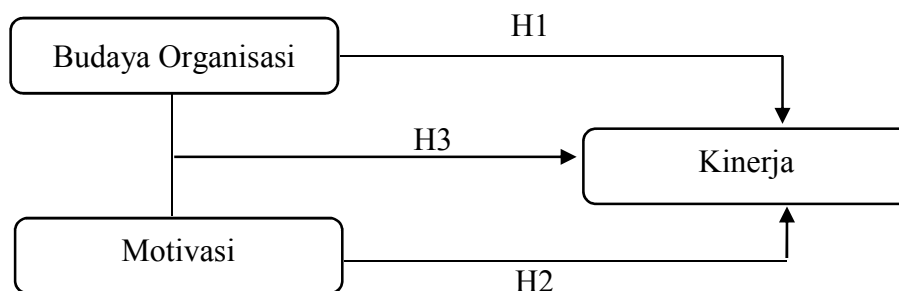
Motivasi

Menurut William & Burden (1997) motivasi secara umum didefinisikan sebagai keadaan kognitif dan emosional yang mengarah pada keputusan untuk bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Dislen, 2013).

Oleh karena itu, motivasi adalah proses, bukanlah suatu tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan yang membantu individu dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu (Nyakundi, 2012) dalam mencapai tujuan (Dislen, 2013), (Dornyei, 2009). Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat ketahanan seseorang dalam menghadapi halangan (*level of persistence*) di suatu organisasi (George & Jones, 2005), (Stoner, 1992). Sedangkan dalam konteks pendidikan, motivasi adalah tindakan yang membuat seorang guru ingin diakui, dihargai serta diberi imbalan atas pekerjaannya (Nyakundi, 2012). Jadi, motivasi adalah suatu keinginan untuk mencapai tugas yang diinginkan (Seebaluck & Seegum, 2013).

Motivasi dapat diukur melalui indikator disiplin, semangat kerja, ambisi, kompetensi dan kerja keras. Disiplin adalah sebuah kekuatan atau kepatuhan guru terhadap peraturan yang ada. Semangat kerja adalah kemauan dan gairah pegawai untuk bekerja dimana seorang pegawai terdorong untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik bagi lembaga secara optimal. Ambisi merupakan suatu keinginan besar pegawai untuk memperoleh atau mencapai sesuatu. Kompetensi merupakan suatu karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Indikator terakhir adalah kerja keras yaitu berusaha dan berjuang keras dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan. (Hasibuan, 2007)

Berdasarkan literature review sebagaimana dipaparkan di atas, dapat digambarkan theoretical framework seperti berikut:



Gambar 1 Theoretical framework

- H1 = terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru
- H2 = terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru
- H3 = terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui angket. Teknik pengumpulan data menggunakan model *rating scale* yang terentang antara 1 sampai 5 dengan responden penelitian yang berjumlah 32 orang di salah satu sekolah di kota Bandung.

Instrumen pengumpulan data terdiri dari 3 bagian, bagian pertama adalah angket untuk mengukur budaya organisasi yang terdiri dari dalam 6 indikator yaitu keberaturan cara bertindak, norma-norma, orientasi mutu, keyakinan, aturan yang mengikat dan iklim organisasi. Bagian kedua adalah angket untuk mengukur motivasi yang terdiri dari 5 indikator yaitu disiplin, semangat kerja, ambisi, kompetensi dan kerja keras. Bagian ke tiga adalah angket untuk mengukur kinerja guru yang terdiri dari 5 indikator yaitu komitmen dalam mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pembelajaran dan kerjasama dengan sekolah.

Gambaran dari tanggapan responden dalam hal budaya organisasi, motivasi dan kinerja diperoleh dengan statistik deskriptif menggunakan skor rata-rata tiap bagian. Kemudian teknik analisis untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan regresi sederhana dan regresi ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Deskripsi variabel kinerja guru tetap diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data variabel kinerja guru tetap, sebagaimana tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Kinerja Guru

Indikator	Rata-rata	Penafsiran
Komitmen dalam mengajar	4.23	Sangat Tinggi
Menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran	4.13	Tinggi
Kedisiplinan dalam mengajar	4.31	Sangat Tinggi
Kompetensi	4.20	Tinggi
Kerjasama dengan sekolah	4.13	Tinggi
Rata-rata	4.18	Tinggi

Jika dilihat dari tabel 1, menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden untuk variabel kinerja guru tetap sebesar 4.18. Apabila dihubungkan dengan skala penafsiran pada tabel rekapitulasi skor kriteria, ini menunjukkan kategori kinerja guru berada pada kategori tinggi. Skor tertinggi berada pada indikator kedisiplinan dalam mengajar. Hal ini menunjukkan bahwa melaksanakan tugas-tugas pokok dalam mengajar dan disiplin dalam sistem pembelajaran berada pada kategori sangat tinggi. Sedangkan kemampuan mengembangkan bahan pembelajaran, kemampuan menguasai pelajaran, kemampuan berkomunikasi dengan warga sekolah dan melaksanakan tugas sekolah selain mengajar berada pada kategori tinggi dengan skor jawaban terendah yaitu pada indikator menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran dan kerjasama dengan sekolah.

Budaya Organisasi

Deskripsi variabel budaya organisasi diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data variabel budaya organisasi, sebagaimana tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi Budaya Organisasi Sekolah

Indikator	Rata-rata	Penafsiran
Keberaturan cara bertindak	4.24	Sangat Tinggi
Norma-norma	3.88	Tinggi
Orientasi Mutu	3.94	Tinggi
Keyakinan	4.08	Tinggi
Aturan yang mengikat	3.88	Tinggi
Iklm Organisasi	4.07	Tinggi
Rata-rata	4.01	Tinggi

Jika dilihat dari tabel 2, menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden untuk variabel budaya organisasi sekolah sebesar 4,01. Apabila dihubungkan dengan skala penafsiran pada tabel rekapitulasi skor kriteria, maka budaya organisasi berada pada kategori tinggi atau sama dengan kuat. Skor tertinggi diperoleh dari indikator keberaturan cara bertindak dengan kategori rutinitas warga sekolah mengikuti kebiasaan siswa berdo'a sebelum memulai pelajaran, menyelenggarakan pertemuan keluarga besar sekolah, siswa menyapa dan mengucapkan salam kepada guru dan keramah-tamahan warga sekolah dalam menyambut tamu dikategorikan sangat tinggi sedangkan indikator terendah diperoleh dari indikator norma-norma dengan kategori ketaatan siswa dan guru mengenakan seragam sekolah, tingkat warga sekolah dalam mentaati peraturan sekolah, tingkat penanganan

kasus-kasus kenakalan remaja dan tingkat keteladanan guru yang layak menjadi panutan. Indikator terendah yang kedua adalah indikator aturan yang mengikat dengan kategori respon sekolah terhadap keluhan warga sekolah.

Motivasi

Deskripsi variabel motivasi diperoleh melalui perhitungan frekuensi dan persentase terhadap perolehan data variabel motivasi, sebagaimana tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan, diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Deskripsi Motivasi

Indikator	Rata-rata	Penafsiran
Disiplin	4.06	Tinggi
Semangat Kerja	3.84	Tinggi
Ambisi	4.09	Tinggi
Kompetensi	4.18	Tinggi
Kerja Keras	4.28	Sangat tinggi
Rata-rata	4.09	Tinggi

Jika dilihat dari tabel 3., menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban persepsi responden untuk motivasi sebesar 4,09. Apabila dihubungkan dengan skala penafsiran pada tabel rekapitulasi skor kriterium, maka motivasi berada pada kategori tinggi. Indikator dengan skor tertinggi adalah kerja keras dengan kategori menjaga prinsip-prinsip sekolah dan menjaga hubungan baik dengan stakeholder. Sedangkan indikator terendah adalah semangat kerja dengan kategori tingkat ketaatan guru dalam disiplin waktu yang rendah.

H1: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis, diperoleh nilai F_{tabel} atau $F_{(1-0,95;db1,db2)}$ pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada $db1 = 1$, $db2 = 2 = n-2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F_{(0,05;1;30)} = 11.1479$. Berdasarkan F_{hitung} yang diperoleh, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($11.1479 > 4.1709$), Berdasarkan pada perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulannya bahwa “Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah: $\hat{Y} = 23.409 + 0,508(X)$ dengan konstanta 39.65 dapat diartikan budaya organisasi guru bernilai 39.65 jika budaya organisasi guru tetap. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah dimana semakin tinggi budaya organisasi guru, maka semakin tinggi kinerja guru, Perhitungan koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian ini adalah sebesar 0,5205.

Nilai koefisien korelasi tersebut berada pada kategori sedang/cukup kuat. Ini berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat dari budaya organisasi guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 27.09%.

Sejalan dengan hal ini, beberapa penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru (Karantiano, 2013), serta ada efek positif (Ismiyarto, Suwitri, Warella, & Sundarso, 2015), (Arifin M. , 2015) dan efek signifikansi terhadap

kinerja guru (Udin, Luva, & Hossian, 2013). Ini berarti bahwa peran budaya organisasi sangat penting dalam menentukan keberhasilan guru untuk meningkatkan penampilannya.

Perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik organisasi (Gibson, Luthan, & Stear, 1996). Kinerja individu merupakan perwujudan perilaku individu. Kinerja individu adalah kinerja organisasi. Menurut Amstrong Budaya organisasi juga merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif (Sudarmanto, 2009).

H2: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis, diperoleh Nilai F_{tabel} atau $F_{(1-0,95;db1,db2)}$ pada uji hipotesis adalah nilai atau titik kritis pada $db1 = 1$, $db2 = 2 = n-2$ dan $\alpha = 0,05$, yaitu $F_{(0,05;1;30)} = 5.2865$. Berdasarkan F_{hitung} yang diperoleh, nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($5.2865 > 4.1709$), Berdasarkan pada perhitungan di atas dapat ditarik kesimpulannya bahwa “Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis variabel motivasi terhadap kinerja guru adalah $\hat{Y} = 25.625 + 0.629(X)$ dengan konstanta 45.76. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah. sehingga apabila semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 14.98% atau pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 14.98%.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (McClelland, 1996; Edward Murray, 1957; Miller & Gordon, 1970; Mangkunegara, 2000) bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan (Hutabarat, 2015) antara motivasi dengan pencapaian kinerja (Mangkunegara, 2009). Namun secara riil, otoritas sekolah jarang mengakui prestasi kerja guru dan jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri sehingga membatasi guru untuk berkreativitas dan harus bertanggung jawab lebih besar (Arifin M. , 2015) padahal, motivasi dan kinerja sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. (Inayatullah & Jehangir, 2002).

H3: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Setelah dilakukannya perhitungan hipotesis regresi ganda, diperoleh F_{hitung} sebesar 1784.86 sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,3277 artinya $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu ($1784.86 \geq 3,3277$) . Sehingga dapat disimpulkan “terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi ganda untuk hipotesis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru adalah: $\hat{Y} = 8.626 + 0,508 (X_1) + 0.629 (X_2)$, dengan konstanta 45.01. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, sehingga apabila semakin tinggi budaya organisasi dan motivasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru, begitupun sebaliknya. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 26.79%.

Sejalan dengan penelitian ini, budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Hutabarat, 2015). Pendapat lain menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja, individu harus mempunyai kemampuan, motivasi dan memiliki lingkungan yang baik (Griffin & Moorhead, 2014). Dengan kata lain, budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi kinerja individu.

KESIMPULAN

Budaya organisasi yang meliputi keberaturan cara bertindak, norma-norma, orientasi mutu, keyakinan, aturan yang mengikat dan iklim organisasi berada pada katagori tinggi. Motivasi yang meliputi disiplin, semangat kerja, ambisi, kompetensi dan kerja keras

berada pada katagori tinggi. Kinerja guru yang meliputi komitmen dalam mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pembelajaran dan kerjasama dengan sekolah berada pada kategori tinggi.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian peningkatan budaya organisasi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja guru dalam melakukan tugasnya. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi merupakan aspek yang berperan dalam peningkatan kinerja guru. Begitupun dengan budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini, membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja khususnya guru di sekolah.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan ada kajian lebih mendalam terhadap kinerja guru dengan faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Jarad, I. Y., Yusof, N. ', & Nikbin, D. (2010). A Review Papaer on Organizational Culture and Organizational Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 26-46.
- Afshar, H. S., & Doosti, M. (2016). Investigating the Impact of Job Satisfaction/Dissatisfaction on Iranian English Teachers' Job Performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1), 97-115.
- Ali, A. Y., Dahie, A. M., & Ali, A. A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science*, 3(1), 24-38.
- Arifin, F. (2014). Organizational Culture, Transformational Leadership, Work Engagement and Teacher's Performance : Test of a Model. *International Journal of Education and Research*, 2(1), 1-14.
- Arifin, M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Dislen, G. (2013). The Reasons of Lack of Motivation from the Students and Teachers Voices. *The Journal of Academic Social Science*, 1(1), 35-45.
- Dornyei, Z. (2009). Motivation in Second and Foreign Language Learning. *Language Teaching*, 31(3), 117-135.
- Erlangga, A., & Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 5(3), 137-147.
- George, & Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Gibson, Frederick, J. L., & Stear. (1996). *Organisasi, Perilaku Struktur, Proses*. Jakarta: Bianarupa Aksara.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: Natorp Boulevard.
- Güven, G. Ö. (2013). Challenges in Achieving High Motivation and Performance in Educational ManageCase Study of a North Cyprus Public High School Case Study

- of a North Cyprus Public High School. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(6), 20-26.
- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 4(5), 33-41.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutabarat, W. (2015). Investigation of Teacher Job-Performance Model Organizational Culture, Work Motivation and Job-Satisfaction. *Asian Social Science*, 11(18), 295-304.
- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (2002). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Journal of Social Science*, 5(2), 78-99.
- Ismiyarto, Suwitri, S., Warella, Y., & Sundarso. (2015). Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction and Performance of Employes toward the Implementation of Internal Bureaucracy Reform in the Ministry for the Empowement of State Apparatus and Bureaucracy Reform. *Journal of Management and Sustainability*, 5(1), 192-199.
- Janicijevic, N. (2013). The Mutual impact of Organizational Culture and Struckture. *Economic Annals*, LVII(198), 35-60.
- Karantiano, S. (2013). The Influence of Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction towards Teacher Job Performance. *Indian Journal of Health and Welbeing*, 4(9), 1637-1642.
- Louis, K. S., Lethwood, K., Wahlstrom, K. L., & Anderson, S. E. (2010). Investigating the Links to Improved Student Learning. *Learning from Leadership Project*.
- Luthan, F. (2002). *Organizational Behavior*. New York: Mc.Graw Hill International.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Nyakundi, T. K. (2012). *Factors Affecting Teacher Motivation in Public Secondary Schools in Thika West District, Kiambu Country*. Kiambau: Education of Kenyatta University.
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job andSatisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 86-100.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Seebaluck, A. K., & Seegum, T. D. (2013). Motivation among public primary school teachers in Mauritius. *International Journal of Educational Management*, 27(4), 446-464.
- Siburian, T. A. (2013). The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(12), 247-264.
- Stoner, J. F. (1992). *Management*. London: Prentice Hall International.

- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sun, S. (2008). Organizational Culture and Its Themes. *International Journal of Business and Management*, 3(12), 137-141.
- Suyanto, & Djihad, A. (2012). *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Tin, L. G., Hean, L. L., & Leng, Y. L. (1996). What Motivates Teacher? *New Horizons in Education*(37), 1-9.
- Triwahyuni, L., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2014). The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(10), 156-165.
- Udin, M. J., Luva, R. H., & Hossian, S. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8(2), 63-77.
- Usop, A. M., Askandar, D. K., Kadtong, M. L., & Usop, D. A. (2013). Work Performance and Job Satisfaction among Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(5), 245-252.