

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI “HUMAN ORIENTED” DAN
MOTIVASI KERJA “NEED FOR ACHIEVEMENT” TERHADAP
KINERJA GURU
SMA NEGERI BANGKO KABUPATEN MERANGIN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh

**RIRI WULANDARI
98512/2009**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI “HUMAN ORIENTED” DAN MOTIVASI KERJA “NEED FOR ACHIEVEMENT” TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI BANGKO KABUPATEN MERANGIN

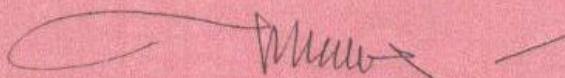
Nama : Riri Wulandari
TM / NIM : 2009 / 98512
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2014

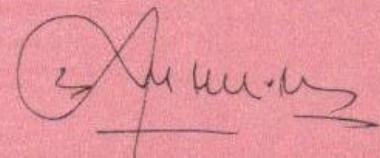
Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

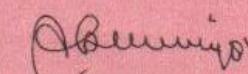


Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd
NIP. 19501104 197503 1 001



Dr. Sulastri, M.Pd, MM
NIP. 19581111 198703 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi


Dra. Armida, S, M.Si
NIP. 19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

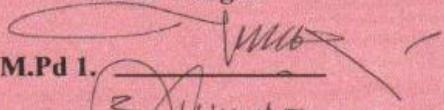
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI “HUMAN ORIENTED” DAN MOTIVASI KERJA “NEED FOR ACHIEVEMENT” TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI BANGKO KABUPATEN MERANGIN

Nama : Riri Wulandari
TM / NIM : 2009 / 98512
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2014

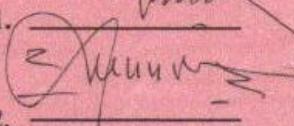
Tim Penguji

Nama

1. Ketua : Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd. 1. 

2. Sekretaris : Dr. Sulastri, M.Pd, MM

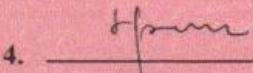
Tanda Tangan

2. 

3. Anggota : Dr. Yulhendri, M.Si

3. 

4. Anggota : Abel Tasman, SE, MM

4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riri Wulandari
NIM/Tahun Masuk : 98512/2009
Tempat/Tanggal Lahir : Bangko/ 25 Januari 1991
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi "Human Oriented" dan Motivasi Kerja "Need For Achievement" Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Pengaji, dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Februari 2014

Yang menyatakan,



ABSTRAK

RIRI WULANDARI 2009/98512 : Pengaruh budaya organisasi “*human oriented*” dan motivasi kerja “*need for achievement*” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin, di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd dan Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi “*human oriented*” dan motivasi kerja “*need for achievement*” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah guru SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 6 Merangin, berjumlah sebanyak 98orang. Untuk menentukan ukuran sampel digunakan rumus *Solvin*, sedangkan teknik pengambilan sampel dilakukan secara *Proportional Cluster Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 78 orang guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisioner. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan positif antara budaya organisasi “*human oriented*” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin (2) terdapat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi kerja “*need for achievement*” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin.

Berdasarkan hasil penelitian ini guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin telah memperhatikan budaya organisasi dalam hal ini fokus pada “*human oriented*” dan motivasi kerja “*need for achievement*” di lingkungan sekolah. Kepada pihak yang memiliki wewenang di sekolah agar lebih meningkatkan lagi kualitas sekolah agar lebih baik lagi.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi “Human Oriented” dan Motivasi Kerja “Need For Achievement” Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin.**

Shalawat dan salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, baik moril maupun materiil, secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNP, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi selaku Pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, fikiran, dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Ibu Dr. Sulastri, M.Pd, MM selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, fikiran, dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Tim Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan perbaikan demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Armida S, Msi. selaku Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas kepada penulis selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi.
7. Bapak/Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan administrasi dan bantuan kepada penulis dengan penuh keramahan.
8. Yang teristimewa buat Orang tua, adik dan keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat, do'a dan pengorbanan materi dan non materi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
9. Sahabat dan rekan-rekan senasib yang sama-sama menimba ilmu pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari ALLAH SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini. Atas kritik dan sarannya penulis ucapan terima kasih. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
1. Kinerja Guru	11
2. Budaya Organisasi	19
3. Motivasi Kerja	23
B. Penelitian yang Relevan	28
C. Kerangka Konseptual	29

D. Hipotesis	30
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	31
1. Populasi	31
2. Sampel	32
D. Variabel Penelitian	33
E. Jenis dan Sumber Data	33
1. Jenis Data	33
2. Sumber Data	34
F. Teknik Pengumpulan Data	34
G. Instrumen Penelitian.....	35
H. Definisi Operasional Variabel	37
I. Uji Validitas dan Reabilitas.....	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas	40
J. Teknik Analisis Data	41
1. Analisis Deskriptif	41
2. Analisis Inferensial.....	44
a. Uji Asumsi klasik	44
1) Uji Normalitas	44
2) Uji Multikolinearitas	45

3) Uji Heterokedastisitas	45
4) Uji Linearitas	45
b. Analisis Regresi Linear Berganda	46
c. Uji F (Uji model)	46
d. Uji Hipotesis (uji t)	47
e. Koefisien Determinasi (R^2)	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	49
B. Hasil Penelitian	54
1. Analisis Deskriptif	54
2. Analisis Inferensial	58
C. Pembahasan	65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	70
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA 72

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1 Data persentase kinerja guru SMAN 1 Merangin.....	3
2. Tabel 2 Data persentase kinerja guru SMAN 6 Merangin.....	4
3. Tabel 3 Populasi guru SMAN Merangin	32
4. Tabel 4 Sampel responden penelitian.....	33
5. Tabel 5 Kisi-kisi instrumen.....	36
6. Tabel 6 Kategori jawaban dan skor skala likert	37
7. Tabel 7 Reliability statistic	41
8. Tabel 8 Distribusi frekuensi variabel (Y)	54
9. Tabel 9 Distribusi frekuensi variabel (X1)	55
10. Tabel 10 Distribusi frekuensi variabel (X2)	57
11. Tabel 11 Analisis uji normalitas	58
12. Tabel 12 Hasil uji multikolinearitas	59
13. Tabel 13 Analisis uji linearitas	61
14. Tabel 14 Analisis regresi berganda	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual	30
Gambar 2. Uji Heterokedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Lampiran 1 Kisi-kisi angket uji coba	74
2. Lampiran 2 Angket uji coba penelitian	75
3. Lampiran 3 Tabulasi uji coba	80
4. Lampiran 4 Uji validitas dan reabilitas	85
5. Lampiran 5 Angket penelitian	90
6. Lampiran 6 Distribusi frekuensi (X1)	95
7. Lampiran 7 Distribusi frekuensi (X2)	96
8. Lampiran 8 Distribusi frekuensi (Y)	98
9. Lampiran 9 Tabulasi penelitian	100
10. Lampiran 10 Deskriptif variabel	108
11. Lampiran 11 Uji normalitas	122
12. Lampiran 12 Uji multikolinearitas	123
13. Lampiran 13 Uji heterokedastisitas	124
14. Lampiran 14 Uji linearitas	126
15. Lampiran 15 Regresi linear berganda	127

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan dibidang pendidikan merupakan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, serta memungkinkan para warganya untuk mengembangkan diri yang berkenaan dengan aspek jasmani maupun rohani berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Upaya tersebut harus selalu ditingkatkan antara lain dengan meningkatkan kualitas pendidikan.

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, diperlukan adanya keterpaduan dari semua komponen pendidikan yang saling berkaitan. Komponen-komponen tersebut antara lain : pendidik, peserta didik, kurikulum, sarana dan prasarana. Suatu satuan pendidikan akan dapat mencapai tujuannya apabila personilnya dapat membangun jalinan kerjasama demi terwujudnya visi dan misi sekolah yakni meningkatkan kualitas anak didik. Aktivitas kerjasama tersebut dilaksanakan antara kepala sekolah, guru, serta karyawan bahkan dengan para siswa.

Sekolah merupakan organisasi yang didalamnya terdiri dari sekumpulan unit-unit kerja, (kepala sekolah, komite sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa dan lain-lain sebagainya), yang kesemuanya itu dituntut untuk melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya untuk

mengembangkan serta memajukan kualitas sekolah. Guru adalah bagian dari unit kerja di sekolah yang bertugas membimbing, mengarahkan, mengajar dan mendidik para siswanya. Dengan profesi yang disandangnya diharapkan guru mampu memberi sumbangan yang besar terhadap kemajuan dan perkembangan sekolah. Bisa dikatakan bahwa yang bertanggung jawab atas baik buruknya kualitas siswa adalah guru. Untuk itu di dalam profesi guru dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga terlihat prestasi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Rivai (2004:16) yang dimaksud dengan kinerja adalah kemauan, kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Mengingat pentingnya peranan kinerja maka sekolah perlu meningkatkan kinerja gurunya agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara optimal. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila mana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan nawaitu yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya.

Berdasarkan fenomena yang penulis dapatkan dari wakil kurikulum dan beberapa orang guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin, penulis menemukan bahwa kinerja guru di SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari masalah rendahnya hasil dan prestasi kinerja yang diperoleh dari guru-guru. Mereka belum mampu menyusun atau merencanakan pembelajaran,

melaksanakan pembelajaran, pengelolaan kelas, melaksanakan evaluasi dan melakukan analisis yang efektif.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan di SMA N 1 Merangin pada bulan Maret, penulis melihat masih adanya guru yang mengajar tanpa persiapan, ada beberapa guru yang mencatat isi buku saja kepada siswa dan belum maksimal dalam menjalankan tugas, masih ada guru yang belum memiliki program tahunan, program semester, dan rencana pembelajaran. Demikian juga yang terjadi di SMA N 6 Merangin masih banyak terdapat guru yang kurang persiapan dalam mengajar, baik dari segi bahan ajar dan rencana pembelajaran.

Apabila dihubungkan dengan gambaran kinerja guru berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di SMA N Merangin ditemukan bahwa kinerja guru SMA N Merangin belum sesuai dengan kinerja guru menurut acuan Tim MKDK (2003:46) Tentang Tugas-Tugas Pokok dan Kinerja.

Tabel 1. Data Persentase Kinerja Guru SMAN 1 Merangin

No	Indikator Kinerja Guru	Jumlah Guru	Frekuensi	Persentase
1	Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	48	30	63%
2	Melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	48	20	42%
3	Melakukan interaksi/bimbingan dengan siswa	48	15	33%
4	Melakukan evaluasi/penilaian pengajaran	48	30	67%
5	Melakukan penelitian tindakan kelas (PTK)	48	10	20.8%
Rata-Rata:				43,75%

Sumber: Tata Usaha SMAN 1 Merangin 2012

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa kinerja guru di SMAN 1 Merangin dilihat dari indikator membuat rencana pelaksanaan pembelajaran ada 63% guru yang membuat RPP, tetapi hanya 42% yang menjalankan ataupun melaksanakan RPP. Pada indikator interaksi dengan siswa sebesar 33% guru, melakukan evaluasi 67%, dan yang paling sedikit persentase kinerja guru SMAN 1 Merangin adalah melakukan PTK yakni 20.8%, dengan rata-rata persentase kinerja sebesar 43,75 % yang mana belum mencapai target yang diinginkan oleh sekolah.

Sedangkan data presentase kinerja guru SMA Negeri 6 Merangin adalah :

Tabel 2. Data Persentase Kinerja Guru SMAN 6 Merangin

No	Indikator Kinerja Guru	Jumlah Guru	Frekuensi	Persentase
1	Membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	50	40	80%
2	Melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	50	23	46%
3	Melakukan interaksi/ bimbingan dengan siswa	50	15	30%
4	Melakukan evaluasi/ penilaian pengajaran	50	30	60%
5	Melakukan penelitian tindakan kelas (PTK)	50	8	16%
Rata-Rata				46,4%

Sumber: Tata Usaha SMAN 6 Merangin 2012

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa kinerja guru di SMAN 6 Merangin dilihat dari indikator membuat rencana pelaksanaan pembelajaran ada 80% guru yang membuat RPP, tetapi hanya 46% yang menjalankan ataupun melaksanakan RPP. Pada indikator interaksi dengan siswa sebesar 30% guru, melakukan evaluasi 60%, dan yang paling sedikit persentase kinerja

guru SMAN 6 Merangin adalah melakukan PTK yakni 16%, dengan rata-rata persentase kinerja sebesar 46,4 % yang mana belum mencapai target yang diinginkan oleh sekolah.

Dari data presentase kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa masih banyak guru yang jarang melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan masih banyak guru yang tidak melakukan penelitian tindakan kelas (PTK). yang mana dapat menyebabkan kinerja yang kurang baik bagi guru tersebut.

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja, budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan berfungsi sebagai perekat yang menjadi acuan dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya sistem nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak dalam berinteraksi akan membuat guru merasa nyaman dalam bekerja, karena adanya penyatuan tujuan dan pandangan yang sama sehingga tingkat kebersamaan dalam organisasi semakin tinggi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, kepercayaan serta tradisi yang diterapkan oleh masing-masing organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari penyatuan persepsi masing-masing anggota sehingga membentuk suatu kepribadian dari organisasi itu sendiri (Robbins 2006: 56). Budaya organsasi dapat menuntun prilaku guru, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Fenomena budaya organisasi yang penulis temukan di SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin masih terdapat kebiasaan-kebiasaan buruk yang dilakukan oleh guru disekolah seperti masih banyak terdapat guru yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, dan masih terdapat guru yang tidak tertib ketika mengawali dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar (KBM) sehingga jam belajar efektif menjadi kurang baik.

Dari pengamatan yang penulis lakukan di lapangan masih terdapat budaya organisasi yang kurang kondusif, yang mengakibatkan guru kurang nyaman berada di dalam lingkungan sekolah, dan masih banyak guru yang kurang bersikap terbuka dan kurangnya keakraban antar sesama guru. Di samping itu, masih banyak terdapat guru yang kurang kerja sama dan menghargai antar sesama guru di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang tidak begitu kuat pada lingkungan kerja membuat guru kurang bergairah dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal. Pekerjaan yang dilakukan cendrung dilakukan bukan karena tanggung jawab namun lebih pada pekerjaan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup dan menyelesaikan tugas.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Hasibuan (2003:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan salah satu faktor dominan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan suatu pekerjaan dengan giat dan gigih untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya jika orang itu

memiliki motivasi rendah maka ia akan kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya, pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah.

Fenomena yang penulis temukan di lapangan masih banyak terdapat guru yang kurang puas terhadap motivasi yang diberikan kepada guru tersebut, hal ini dapat terlihat masih banyak guru yang jarang diikutsertakan dalam kegiatan seminar, pelatihan dan lain-lain. Dari segi kebutuhan guru masih kurang puas akan kebutuhan yang diberikan kepada guru, seperti kebutuhan akan prestasi yang mengakibatkan guru malas untuk mengajar.

Meskipun hanya merupakan salah satu faktor dari banyak faktor pengaruh lainnya, motivasi kerja penting untuk didapatkan oleh setiap guru. Sekolah dapat mengharapkan bahwa bila motivasi kerja meningkat, maka guru akan mengajar secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Budaya Organisasi “Human Oriented” dan Motivasi Kerja “Need For Achievement” terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah :

1. Kinerja guru SMA Negeri Merangin masih terlihat belum optimal disebabkan karena guru masih banyak yang belum mencapai target yang diinginkan
2. Dalam proses pembelajaran masih terdapat guru yang tidak membuat Rencana Proses pembelajaran dan tidak melaksanakan RPP yang telah dibuat.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada guru, hal ini dilihat masih banyak guru yang malas mengajar
4. Guru kurang nyaman berada di lingkungan sekolah karena budaya organisasi yang kurang kondusif
5. Masih terdapat guru yang tidak sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan
6. Banyaknya guru yang mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika dilakukan pemeriksaan saja.

C. Pembatasan Masalah

Mengacu pada identifikasi masalah diatas dan agar penelitian ini lebih terarah, maka penulis membatasi masalah yang diteliti yaitu **Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi “*Human Oriented*” dan Motivasi Kerja “*Need For Achievement*” Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin.**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi “*Human Oriented*” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin?
2. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja “*Need For Achievement*” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi “*Human Oriented*” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja “*Need For Achievement*” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Sebagai bahan yang dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

3. Sebagai bahan masukan bagi lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.
4. Bagi peneliti berikutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai rujukan dalam melaksanakan penelitian berikutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian teori

1. Kinerja Guru

a) Pengertian Kinerja Guru

Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesiannya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbang kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Istilah kinerja menurut Mangkunegara, (2000:67) berasal dari kata *Job Permonce* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2004:309) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu penampilan dalam menghasilkan sesuatu (prestasi) yang dipengaruhi oleh tanggung jawab, disiplin kerja, dan loyalitas kerja guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pendapat lain mengenai kinerja yang dikemukakan oleh Prawirosentoro (2000:1) mendefinisikan kinerja adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan

wewenangnya dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Robbins dalam Rivai (2005:15) Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O). jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif.

Menurut Sanjaya (2005), kinerja guru meliputi tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa sebagai perencanaan, guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Menurut Rusman (2010:95) Kinerja/unjuk kerja dalam konteks profesi guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pemebelajaran/ KBM dan melakukan penilaian hasil belajar. Sedangkan menurut Yamin (2010:87) perihal tenaga pengajar dengan kinerjanya adalah menyangkut seluruh aktivitas yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar dalam tanggung jawabnya sebagai seorang yang mengemban suatu suatu amanat dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam rangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental spiritual maupun fisik biologis.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya, meliputi tugas professionalisme guru dalam menjalankan tugas, pelaksanaan atau pencapaian tujuan dan organiasi sekitar serta tanggung jawab terhadap tugas. Salah satu aspek yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru adalah prestasi kerja. Kinerja menurut Tutik (2013:16) merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam pekerjaan, yang terdiri atas tiga aspek, yaitu : kejelasan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata performance dalam bahasa inggris kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya". Oleh karena itu kinerja berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi .Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab, maka guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat menjadi guru menurut Sardiman (2009:126) adalah:

1. Persyaratan administratif

Syarat syarat adminstratif ini antara lain meliputi : soal kewarganegaraan (warga negara Indonesia), umur, berkelakuan baik,

mengajukan permohonan. Disamping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

2. Persyaratan teknis

Dalam persyaratan teknis ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan guru. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/ pengajaran.

3. Persyaratan psikis

Yang berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain : sehat rohani, dewasa dalam berfikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuensi dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian. Disamping itu, guru juga dituntut untuk bersifat pragmatis dan realistik, tetapi juga memiliki pandangan yang mendasar dan filosofis. Guru harus juga mematuhi norma dan nilai yang berlaku serta memiliki semangat membangun.

4. Persyaratan fisik

Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana cara

berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat/diamati dan bahkan dinilai oleh para siswa/anak didiknya.

Dari berbagai persyaratan yang telah dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa guru menempati bagian tersendiri dengan berbagai ciri kekhususannya, apalagi kalau dikaitkan dengan tugas keprofesionalannya. Sesuai dengan tugas keprofesionalannya, maka sifat dan persyaratan tersebut secara garis besar dapat diklasifikasikan dalam spectrum yang lebih luas, yakni guru harus memiliki kemampuan profesional, memiliki kapasitas intelektual, dan memiliki sifat edukasi sosial.

Untuk melaksanakan tugasnya, guru dituntut untuk memiliki berbagai keterampilan sehingga dapat bekerja dengan baik. Rincian tugas guru adalah sebagai berikut (Tim MKDK, 2003 : 46):

- a. Menyusun program pengajaran dan praktek.
- b. Menyajikan program pengajaran dan praktek.
- c. Melaksanakan evaluasi belajar.
- d. Menganalisis hasil evaluasi belajar dan praktek.
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- f. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Menurut Sudjana (2000 : 14) ada empat kemampuan / kompetensi yang harus dimiliki seorang guru :

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar.
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d. Menguasai bahan pelajaran.

Menurut Depdiknas (2005 :19) pada abad sekarang ini profil guru hendaknya :

- a. Memiliki keperibadian yang matang dan berkembang.
- b. Memiliki penguasaan ilmu yang kuat.
- c. Memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik kepada IPTEK.
- d. Mengembangkan profesi secara berkesinambungan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil yang dapat dicapai dari pekerjaan yang dilaksanakan guru sebagai pendidik, pengajar, pengelolaan proses belajar dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Jadi kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru, baik dalam perencanaan, pengajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi pengajaran, penggunaan sumber/media pembelajaran dan melaksanakan pengelolaan kelas.

b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang mempengaruhi kinerja dijabarkan oleh Mangkunegara (2001:2), Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah diantaranya keahlian dan kemampuan dari guru itu sendiri, motivasi kerja, partisipasi dalam bekerja, komunikasi yang efektif, dalam kerja, disiplin kerja, upah dan gaji yang belum adil sesuai dengan jabatan dan pendidikan.

Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:13), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : a) pendidikan, b) pengalaman belajar, c) semangat kerja, d) iklim kerja, e) suasana kerja, f) motivasi, g) supervisi, e) disiplin. Sedangkan menurut Ruky (2002:7) faktor langsung yang dapat

meningkatkan kinerja adalah teknologi (peralatan, metode kerja), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, *lay-out* tempat kerja dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) dan sistem kompensasi dan imbalan.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah: 1) Komunikasi yang efektif, 2) Motivasi kinerja, 3) Budaya organisasi, 4) Lingkungan kerja, 5) Disiplin.

c) **Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan suatu satuan yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai dan melihat tingkat kinerja. Indikator kinerja menjadi patokan penilaian keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan pemerintah dalam visi dan misi organisasi.

Guru merupakan bagian dari personil sekolah yang merupakan manajer dalam peroses belajar mengajar. Tugas utama guru di sekolah adalah melaksanakan pengajaran-pengajaran, dalam hal ini meliputi kegiatan belajar mengajar, mendidik dan membimbing peserta didik dalam mencapai kedewasaan diri secara fisik dan mental. Kemampuan untuk tampil maksimal dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan kinerja guru.

Menurut Ruky (2002:51) indikator kinerja terdiri dari : (1) kemampuan untuk bekerja, (2) pengetahuan tentang pekerjaan, (3) inisiatif, (4) ketelitian

dalam bekerja, (5) dapat diandalkan, (6) kreatifitas. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh sekolah tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja guru secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja guru maka diharapkan kinerja sekolah akan semakin baik.

Tugas pokok guru sebagaimana yang tercantum dalam peraturan pemerintah No. 74 tahun 2008 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana pembelajaran, yang terdiri dari standar kompetensi, kompetensi dasar, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran/ model pembelajaran, langkah-langkah kegiatan pembelajaran, sumber belajar, dan penilaian
- b. Melaksanakan rencana pembelajaran, yaitu meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti yang terdiri dari eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi, dan kegiatan penutup
- c. Melakukan evaluasi belajar, penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.
- d. Membimbing dan melatih peserta didik
- e. Melaksanakan tugas tambahan.

Menurut Barnawi (2012:15) tugas pokok guru adalah sebagai berikut :

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih peserta didik
5. Melaksanakan tugas tambahan

Sedangkan menurut Karlina (2012:4) tugas pokok dan fungsi guru adalah sebagai berikut:

- a. Membuat program pengajaran :
 1. Analisa materi pelajaran (AMP)
 2. Program Tahunan (Prota)
 3. Program Satuan Pelajaran (SP)

- 4. Program Rencana Pengajaran (RP)
- 5. Lembar Kegiatan Siswa (LKS)
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
- c. Meningkatkan Penguasaan materi pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya
- d. Memilih metode yang tepat untuk menyampaikan materi
- e. Melaksanakan KBM
- f. Menganalisa hasil evaluasi KBM
- g. Mengadakan pemeriksaan, pemeliharaan, dan pengawasan ketertiban, keamanan, kebersihan, keindahan, dan kekeluargaan
- h. Melaksanakan kegiatan penilaian (semester/tahun)
- i. Meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
- j. Membuat dan menyusun lembar kerja (*Job Sheet*)
- k. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa.
- l. Mengikuti perkembangan kurikulum.
- m. Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya

Menurut Barnawi (2012:15) tentang tugas dan tanggung jawab guru sekaligus menjadi indikator kinerja guru adalah sebagai berikut: (1) Merencanakan Pembelajaran (2) Melaksanakan Pembelajaran (3) Menilai Hasil Pembelajaran (4) Membimbing dan melatih peserta didik (5) Melaksanakan tugas tambahan.

2. Budaya organisasi

a) Pengertian budaya organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (2006:721), adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah persepsi yang terdapat dalam organisasi. Persepsi para guru yang berbeda-beda dibentuk oleh persepsi organisasi dalam kecendrungan yang berwujud sama.

Rivai (2004:433) menjelaskan bahwa Budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari membuat

keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya organisasi juga dikemukakan oleh Edgar H. Schein (1985) yang dikutip dari buku Wirawan (2008:9) yaitu pola asumsi dasar yang ditemukan/dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Sejalan dengan itu Gareth G. Joner (1995) juga mengemukakan budaya organisasi yang dikutip dari buku yang sama yaitu merupakan seperangkat nilai bersama yang mengontrol interaksi setiap anggota organisasi dengan para pemasok, pelanggan dan pihak luar dari organisasi. (Wirawan, 2008:8)

Wirawan (2008:10) juga mengemukakan pengertian dari budaya organisasi yaitu norma, nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain mengenai budaya organisasi menurut shein dalam Mckenna (2000:63), adalah Pola asumsi-asumsi yang mendasar dimana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang berisikan norma-norma berprilaku,social, dan norma yang dianut oleh setiap individu didalamnya untuk mengarahkan tindakan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Peran budaya organisasi

Wirawan (2008:35) mengemukakan 10 peran budaya organisasi:

1) Identitas organisasi

Budaya organisasi dapat menunjukkan jati diri sebuah organisasi, sehingga dengan adanya budaya organisasi dapat berperan sebagai pembeda antara organisasi yang satu, dengan organisasi yang lainnya.

2) Menyatukan organisasi

Budaya organisasi dapat menyatukan norma, nilai, dan pola piker masing-masing anggota, sehingga setiap anggota bisa mengontrol tindakan yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan.

3) Reduksi konflik

Budaya organisasi dapat memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik di antara anggota organisasi.

4) Komitmen kepada organisasi dan kelompok

Budaya organisasi dapat menyatukan komitmen anggota organisasi serta mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi tersebut.

5) Reduksi ketidakpastian

Budaya organisasi dapat menentukan kemana arah, apa yang dicapai, dan bagaimana mencapainya sehingga mengurangi ketidakpastian.

6) Menciptakan konsistensi

Budaya organisasi dapat membuat anggota organisasi sesuai dengan tugas dan perannya sehingga tidak menyimpang dari peraturan.

7) Motivasi

Budaya organisasi dapat membuat anggota organisasi bertanggung jawab untuk merealisasikan tujuan.

8) Kinerja organisasi

Budaya organisasi yang kondusif dapat menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi.

9) Keselamatan kerja

Budaya organisasi dapat meningkatkan keselamatan dalam bekerja.

10) Sumber keunggulan kompetitif

Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi.

c) **Fungsi budaya organisasi**

Menurut Robbins (2006:725) budaya melakukan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi, yaitu :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu

4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem social
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku pegawai

d) Indikator budaya organisasi

Dalam Robbins (2006:721) dikemukakan karakteristik primer yang kesemuanya menjadi elemen penting dari suatu budaya organisasi, yang selanjutnya dijadikan indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauhmana para guru didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Memperhatikan kerincian, sejauhmana para guru diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauhmana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan disekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertanyakannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan

Dari karakteristik primer budaya organisasi di atas peneliti memfokuskan pada satu indikator dikarenakan ruang lingkup budaya organisasi terlalu luas, dalam hal ini peneliti memfokuskan pada orientasi orang yaitu pelayanan kepada orang dan perhatian kepada orang.

3. Motivasi kerja

a) Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai 2004:455). Motivasi dapat menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Pada dasarnya hakikat kehidupan manusia adalah untuk bekerja, apa saja yang ingin dicapai selalu diperoleh dengan bekerja mulai dari hal yang kecil dan seringan-ringannya sampai kepada hal yang besar dan seberat-beratnya selalu diperoleh melalui kerja, semakin besar dan berat sesuatu yang ingin kita raih semakin besar pula usaha dan semangat yang diperlukan, semangat dan kemauan kerja sering disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Selanjutnya Menurut Robbins (2003:208) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut Martin handoko dalam tohardi (2002:334) memberikan defenisi motivasi sebagai suatu tenaga atau faktor yang terdapat didalam diri manusia yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah laku.

Motivasi kerja menurut Wursanto (2003:132) adalah keseluruhan proses kegiatan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai yang dilakukan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efesien dan ekonomis.

Dari kajian teori diatas motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan tersebut selalu dipengaruhi oleh motivasi instrinsik seperti pekerja yang bekerja secara bededikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal pada motivasi ekstrinsik seperti berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/ posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

b) Tujuan motivasi kerja

Tujuan motivasi kerja adalah untuk mendorong dan memberikan semangat bagi seorang guru untuk dapat melakukan tugas dan pekerjaanya dengan penuh semangat. Tujuan pemberian motivasi dalam memberi dorongan kepada guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar mencapai sasaran.

Menurut Hasibuan (2006:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi oleh pimpinan adalah antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah meningkatkan moral dan kepuasan, produktifitas kerja, kedisiplinan, hubungan kerja yang baik, loyalitas kerja dan tanggung jawab kepada guru untuk berprilaku tertentu dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semangat kerja merupakan bagian yang penting dalam organisasi karena semakin baik semangat kerja guru maka semakin tinggi motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

c) **Faktor-faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja**

Winardi (2001-6), motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah orang kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Apabila motivasinya tinggi kinerjanya pun akan tinggi, sebaliknya apabila motivasinya rendah maka kinerjanya akan rendah.

Teori yang dipaparkan oleh McClelland yang menerangkan akan kebutuhan berprestasi. Husaini (2010:264) menerangkan teori motivasi McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi berdasar seperangkat standar, berusaha agar sukses.

2. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang lain berprilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berprilaku demikian.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan (kebutuhan afiliasi), hasrat akan hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Kebutuhan akan prestasi, McClelland mengemukakan bahwa peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dengan orang lain berdasarkan hasrat mereka untuk menyelesaikan apa yang mereka kerjakan dengan cara yang lebih baik. Mereka mengupayakan situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah, dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka, sehingga mereka dapat dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak.

Uraian di atas menunjukkan faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (guru). Faktor tersebut sangat berhubungan dengan tempat dan suasana lingkungan dimana pegawai (guru) itu bekerja. Dimana dengan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan nilai positif bagi motivasi kerja pegawai (guru).

d) Indikator motivasi kerja

Husaini (2010:264) menerangkan teori motivasi McClelland berfokus pada tiga kebutuhan dan sebagai indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi, yaitu dorongan untuk menggungguli, berprestasi berdasar seperangkat standar, berusaha agar sukses.
2. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan untuk membuat orang lain berprilaku dalam suatu cara yang orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berprilaku demikian.
3. Kebutuhan akan kelompok pertemanan (kebutuhan afiliasi), hasrat akan hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Dari teori motivasi Mc.Clelland di atas peneliti memfokuskan pada satu indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, di dalam perilaku kerja atau kinerja yang tinggi, selalu ingin bekerja lebih baik dari sebelumnya atau lebih baik dari orang lain, serta mampu mengatasi kendala-kendala kerja yang dihadapi. Husaini (2010:265) Orang yang motif berprestasi tinggi bercirikan antara lain sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab pribadi atau perbuatan-perbuatannya.
2. Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatan.
3. Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan.
4. Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif.
5. Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

B. Penelitian yang Relevan

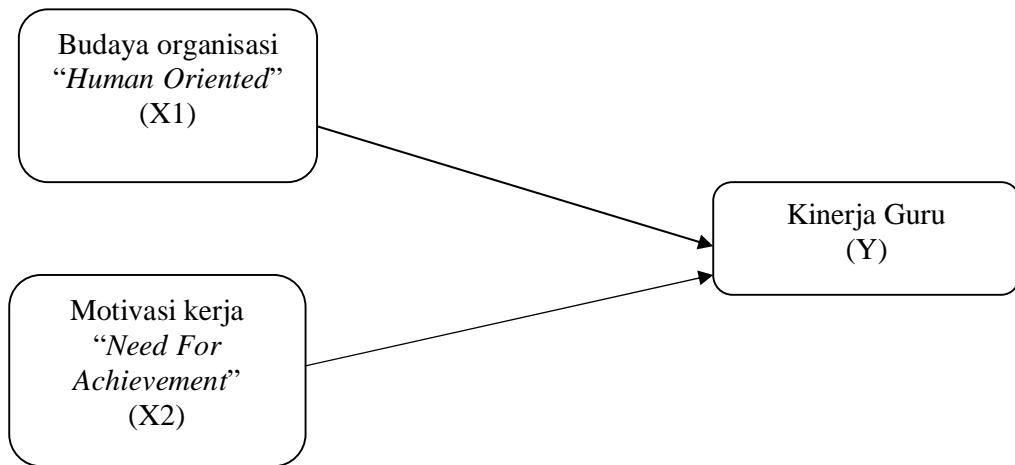
1. Penelitian yang dilakukan oleh Dini Elfiani (2011) dengan judul “ Pengaruh kemampuan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA swasta Kecamatan Padang Barat” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kemampuan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA swasta Kecamatan Padang Barat.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Maryam Lenggo Sari (2010) dengan judul “ Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom, tbk kota Padang” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom, tbk kota Padang.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sunardi (2012) dengan judul “ Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai

Negeri Sipil di bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat daerah Kota Kediri” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi, budaya organisasi, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat daerah Kota Kediri.

4. Penelitian yang dilakukan oleh M.Ihsan (2012) dengan judul “ Pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA N di Kota Sibolga” Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA N di Kota Sibolga.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori diatas, lebih lanjut akan dirumuskan kerangka konseptual dan model hubungan antara masing-masing variable yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi “*Human Oriented*” (X_1) motivasi kerja “*Need For Achievement*” (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y).Secara teoritis variabel budaya organisasi “*Human Oriented*” memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. dan motivasi kerja “*Need For Achievement*” diduga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi “*Human Oriented*” dan motivasi kerja “*Need For Achievement*” maka akan semakin tinggi kinerja guru.



Gambar 1: Pengaruh budaya organisasi “Human oriented” dan motivasi kerja “Need for achievement” terhadap Kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya masih harus diuji. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan positif antara budaya organisasi “Human Oriented” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin.
2. Terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja “Need For Achievement” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis pengaruh budaya organisasi “*human oriented*” dan motivasi kerja “*need for achievement*” terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi “*human oriented*” berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi “*human oriented*” maka semakin tinggi kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin.
2. Motivasi kerja “*need for achievement*” berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja “*need for achievement*” maka semakin tinggi kinerja guru SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Budaya organisasi di SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin diharapkan agar bisa ditingkatkan lagi, baik dari segi pelayanan kepada orang di lingkungan sekolah, maupun perhatian kepada orang. Walaupun persentase yang diperoleh dari hasil penelitian ini menyatakan kriteria

sangat baik tapi perlu dipertahankan dan ditingkatkan lebih baik lagi, agar kinerja guru meningkat, dan tujuan dari sekolah tersebut tercapai dengan baik.

2. Motivasi kerja guru di SMA Negeri Bangko Kabupaten Merangin dilihat dari segi tanggung jawab sudah dikategorikan sangat baik, umpan balik dikategorikan baik, berani mengambil resiko dikategorikan baik, melakukan inovatif dikategorikan sangat baik, bekerja keras dikategorikan sangat baik, dari indikator tersebut diharapkan para guru lebih meningkatkan lagi motivasi kerjanya dari segi umpan balik diharapkan kepala sekolah memberikan penghargaan atas hasil yang diperoleh oleh guru tersebut agar guru lebih giat dalam melaksanakan tugasnya dan mengambil resiko, agar kinerja lebih baik lagi, walaupun kinerja guru dalam penelitian ini sudah dikategorikan sangat baik. Dan indikator lainnya perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi.
3. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Pengajaran Secara Manusia wi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Akhirmen. 2008. *Statistik I* (buku ajar). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Barnawi, dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yoyjakarta : Ar-Ruzz Media
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2006. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Irianto, Agus. 2006. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Kencana
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen SDM*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ihsan, M. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru* (Studi Empiris pada SMA Negeri di Kota Sibolga). Tesis: Universitas Terbuka
- Peraturan pemerintah No. 74 tahun 2008. *Tugas pokok guru*
- Prawirosentoro, Sutadi. 2000. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Andi Offset
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPPS*. Jakarta. PT. Buku Kita
- Riduwan. 2007. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : ALFABETA
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen.P. 2003. *Prilaku organisasi: konsep, kontoversi, aplikasi*. Penerjemah Hadyana Pujatmaka. Jakarta: Prehalindo
- Robbins, Stephen.P. 2006. *Prilaku organisasi: konsep, kontoversi, aplikasi*. Penerjemah Hadyana Pujatmaka. Jakarta: Prehalindo
- Ruky, Ahmad S. 2002. *System Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka
- Rusman. 2010. *Model- Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.