

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS DI MAKASSAR.

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK SATISFACTION TOWARD TEACHER PERFORMANCE OF HIGH SCHOOL AT MAKASSAR.

Andi Farid Noor Ahmad¹, Siti Haerani², Nurjanah Hamid³, Andi Reni⁴

¹Staf Bulog Batam (faridnoor13@gmail.com)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (haeranisiti68@yahoo.co.id)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (nununghamid@gmail.com)

⁴Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (andirenireni@yahoo.co.id)

Abstrak

Dalam pencapaian tujuan Organisasi, guru dalam hal ini juga sebagai sumber daya Manusia memegang peranan yang sangat penting di samping sumber-sumber daya yang lain dimiliki Organisasi. Peningkatan kinerja guru, menempati posisi penting dan strategis. Ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai modal yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan menjadi lebih efektif jika ditangani oleh sumber daya manusia yang berkemampuan dan mempunyai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru sekolah Menengah atas Negeri di Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif SEM PLS 3.0 dengan SPSS versi 22. Sampel penelitian sebanyak 89 orang, pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

Abstract

In achievement organizational goals, the teachers as human resources play a very important role to other resources in the Organization. Improving teacher performance, occupying important and strategic positions. The Science and technology as capital by human resources will be more effective if handled by capable human resources and have high performance. Therefore, this research aimed to analyze the influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Performance of the teachers of state high School in Makassar. This research used quantitative method. The research sample was 89 teachers in the school. The techniques used to collect data were the questionnaires observation, and the various data with were related to the research. The analysis method used in this research was the SEM PLS 3.0 analysis with SPSS 22. The results indicated that organizational culture, organizational commitment, and job satisfaction had a positive and significant effect on teacher's performance.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Performance*

LATAR BELAKANG.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas guru berada pada baris terdepan, karena guru langsung berhadapan dengan peserta didik dalam penyampaian proses pembelajaran. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur dalam bidang pendidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Peningkatan kinerja guru, menempati posisi penting dan strategis. Ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai modal yang di miliki oleh sumber daya manusia akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh sumber daya manusia yang berkemampuan dan mempunyai kinerja yang tinggi.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, guru dalam hal ini juga sebagai sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting disamping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan. Dengan mengetahui peran penting karyawan sebagai aset sumber daya manusia yang sangat potensial bagi organisasi dalam menyelenggarakan perusahaannya menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks, maka pengelolaan SDM haruslah dijalankan dengan baik sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Rini, *dkk.* (2013). Kinerja pegawai atau karyawan suatu organisasi, dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja. Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Pada penelitian tersebut variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Dalam konteks di dunia pendidikan, dalam hal ini sekolah, Sekolah merupakan suatu organisasi, dan budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Budaya organisasi sekolah turut mempengaruhi kualitas penyelenggaraan pendidikan pada satu sekolah. Budaya organisasi sekolah yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan adalah budaya kerja keras, selalu berusaha menjadi yang terbaik, rasa memiliki dan tanggung jawab, mengutamakan kemajuan peserta didik, dan hubungan yang baik antara sesama warga sekolah, serta hubungan yang baik antara warga sekolah dengan masyarakat sekitar.

Tilaar (2004) mengemukakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat. Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan.

Budaya organisasi yang dianut bersama haruslah dipatuhi dan dijalankan dengan penuh komitmen sehingga pegawai tidak keluar dari norma-norma yang berlaku di dalam organisasi. Karena Komitmen Organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013).

Berkaitan dengan tugas guru tersebut sebagai dasar komitmen adalah komunikasi dan peran serta. Adanya komunikasi dan peran guru ditentukan oleh komitmen guru itu sendiri. Untuk itu, diperlukan komitmen guru mewujudkan proses komunikasi dan peran guru dalam mengarahkan dan membimbing kegiatan belajar siswa sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif, namun masih seringnya sekolah atau guru memberikan bimbingan tambahan di sekolah yang menarik iuran atau pembayaran yang semestinya tidak perlu dilakukan, jika para guru memahami fungsi dan tugas pokoknya sebagai seorang pengajar dan pendidik.

Sebuah organisasi pada hakekatnya adalah sebuah kelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya.

Untuk itu salah satu sasaran penting dari manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai sehingga mereka mampu menciptakan tujuan organisasi secara keseluruhan dalam melakukan pekerjaan maka hasil yang diperoleh kinerja yang sangat memuaskan dan bernilai positif.

Menciptakan kepuasan kerja adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan kinerja. Menurut Robbins (2001) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal lainnya.

Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013).

Kepuasan kerja guru juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru akan puas jika harapan yang diinginkannya terpenuhi atau sesuai dengan harapan. Sebaliknya jika harapannya tidak terpenuhi maka kepuasan kerja akan turun. banyak faktor yang menyebabkan kepuasan kerja guru rendah, salah satunya adalah fasilitas yang kurang mendukung, perhatian dari pimpinan dalam hal ini pemerintah yang kurang dan kesejahteraan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan sehingga hal ini menyebabkan kinerja guru kurang optimal.

Berdasarkan pengamatan dan fenomena dari uraian di atas maka tampak jelas bahwa peranan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam organisasi erat kaitannya dalam menunjang kinerja karyawan sangat besar, tetapi jika sebaliknya maka dapat mengakibatkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat mengakibatkan kerugian terhadap organisasi. Oleh karena itu peneliti merasa perlu dilakukannya penelitian mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas se Kecamatan Tamalanrea.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya perusahaan adalah suatu sistem nilai - nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. (Moeljono, 2003: 21)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi, di mana seseorang yang sangat berkomitmen mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, merujuk pada organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitmen lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013). Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi, tujuan-tujuan dan keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya diri seorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 2000).

Kepuasan Kerja

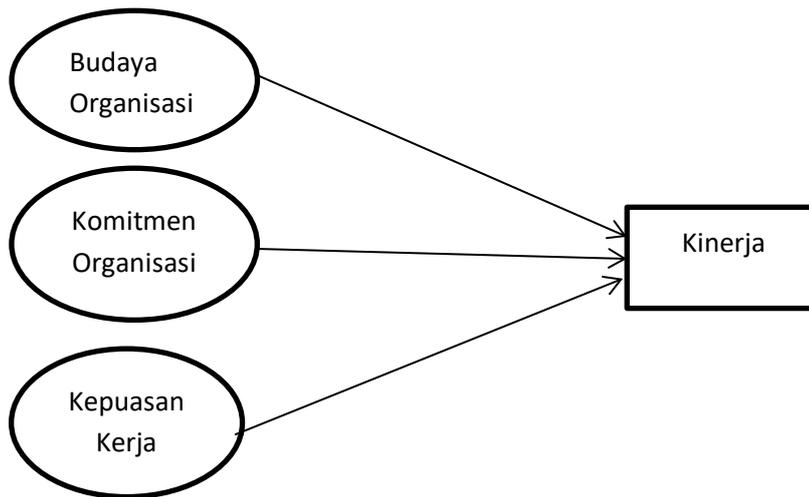
Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2012). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat berkerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2012:76).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2012:151). Menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Sedangkan menurut Simamora (2004) Kinerja merupakan tingkat terhadap para staf mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Informasi tentang kinerja organisasi digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kerangka Pemikiran dan hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tamalanrea, Makassar yang berjumlah 115 guru. Berdasarkan rumus Slovin, diperoleh sampel sebanyak 89 guru.

Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung dalam hal ini adalah guru-guru pada Sekolah Menengah Atas se Kecamatan Tamalanrea. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono,2016).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (20016), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maximal yang ditolerir dalam sampel (10%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{115}{1 + 115(0.1)^2}$$

Jumlah responden yang diperoleh sebesar 89 responden.

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis PLS SEM. Analisis data di mana dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Alasan menggunakan PLS karena PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstraknya. Selain itu model aplikasi PLS dapat diterima secara luas di dalam berbagai disiplin ilmu termasuk dalam ilmu Manajemen (M, Ikhsan; Reni, Andi ; and Ahmad, N.H., 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya, sesuai dengan hasil uji analisis SEM PLS maka dapat diperlihatkan hasilnya sebagai berikut:

Hasil Uji Analisis SEM PLS

Uji Validitas

Uji validitas konstruk merupakan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk yaitu dengan melihat korelasi antara konstruk dengan item-item pertanyaan serta hubungan dengan variabel lainnya, sehingga dalam pengujian variabel digunakan validitas konvergen dan validitas diskriminasi dengan melihat **Cross Loadingnya**.

Tabel 1. Cross Loadings

	BO	K	KK	KO
BO1	0,704909	-0,089253	-0,097056	0,104448
BO2	0,780159	-0,149376	0,207626	0,066803
BO3	0,901207	-0,249668	-0,063355	0,106892
BO4	0,89598	-0,101034	-0,041872	0,103538
BO5	0,893135	-0,094826	0,300278	0,563247
K1	-0,160467	0,844412	0,362652	-0,016006
K2	-0,131875	0,833288	0,202393	0,020982
K3	-0,246016	0,660208	0,266231	-0,040738
K4	-0,248220	0,782965	0,237841	-0,042908
KK2	-0,021419	0,213925	0,809061	0,002822
KK3	-0,013297	0,221617	0,971495	0,146384
KK4	-0,010946	0,237581	0,786143	0,025746
KK5	0,009835	0,314414	0,573907	0,167384
KO1	0,089344	-0,122971	0,072580	0,84132
KO2	0,139554	0,118732	0,131824	0,878408
KO3	0,398404	0,081573	0,314852	0,860256
KO4	0,211017	0,050416	0,177985	0,597241
KO5	0,207293	0,114148	0,28279	0,692955
KO6	0,298087	0,068614	0,285641	0,7257

Sumber: Hasil Olah data, 2018

Composite Reliability

Untuk menentukan *composite reliability* yaitu apabila nilai *composite reliability* >0,8 dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan > 0,6 dikatakan cukup reliable (Munir & Ilyas, 2017).

Tabel 2. Composite Reliability

	Composite Reliability
BO	0,921662
OCB	0,888998
K	0,863191
KK	0,871508
KO	0,897319

Sumber: Hasil Olah data, 2018

Tabel 4. R-Square.

	R Square
K	0,207615

Sumber: Hasil Olah data, 2018

Nilai R^2 (Koefisien determinasi) menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah model, yakni pengaruh variabel budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA. Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel di bawah menunjukkan nilai $R^2 = 0,208$. Hal ini berarti bahwa sebesar 21% variasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi oleh variabel budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 79% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (o)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-VALUE	Keterangan
BO -> K	0,126	0,129543	0,125475	2,160582	0,000	Signifikan
KK -> K	0,052	0,043924	0,149529	2,941442	0,011	Signifikan
KO -> K	0,306	0,297787	0,172078	0,220709	0,004	Signifikan

Sumber: Hasil olah data, 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka disimpulkan uji hipotesis masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah SMA Negeri Makassar di Makassar

Hasil analisis yang telah diolah menggunakan smart PLS 3.0 diperoleh bahwa path coefficients ($\beta = 0,125$, $t = 2,160$, $p = 0,000 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sekolah SMA Negeri Makassar di Makassar.

Hasil analisis yang telah diolah menggunakan smart PLS 3.0 diperoleh path coefficients sebesar ($\beta = 0,306$, $t = 0,221$, $p = 0,004 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada guru SMA Negeri Makassar Hasil analisis yang telah diolah menggunakan smart PLS 3.0 diperoleh path coefficients sebesar ($\beta = 0,052$ $t=2,941442$, $p= 0,011 < 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan diatas maka dapat dijelaskan hubungan dan keterkatannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini dimana penerapan Budaya Organisasi yang dilakukan selama ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari kebebasan guru dalam mensosialisasikan tujuan serta visi dan misi organisasi, melakukan inovasi terbaru, dan menghasilkan sesuatu tujuan yang dibutuhkan masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ahmad, (2012) yang mengemukakan bawa budaya organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja namun tidak sejalan dengan Ghani (2006) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah Meegah Atas di Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Jach Henry Sauta dkk (2003) yang juga menyatakan bahwa komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru di sekolah Menengah Atas di mana hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru akan semakin tinggi jika dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Masrokah (2012) bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan namun bertentangan dengan temuan dari M, Ikhsan dkk (2019) yang mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dan tidak berpengaruh terhadap kinerja Agen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena adanya inovasi dan besarnya keterlibatan guru dalam mensosialisasi visi dan misi organisasi Sekolah di Masyarakat.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.guru, ini diperlihatkan dengan meningkatnya kehadiran dan partisipasi dalam kegiatan organisasi yang dilakukan pihak Sekolah sehingga banyak Guru yang berprestasi sehingga berdampak terhadap anak didik dan Sekolah tempat mereka mengabdikan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Terbukti dengan berkurangnya tingkat kemangkiran para guru sehingga kinerja mereka meningkat ini ditandai dengan perasaan senang dalam berkarier, kurangnya keluhan sehingga kepuasan kerja mengalami peningkatan yang signifikan yaitu dengan pihak Sekolah memberikan reward bagi guru yang berprestasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dikemukakan beberapa saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Implikasi kebijakan

Implikasi kebijakan yang dapat disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Pada faktor budaya organisasi sebaiknya SMA Negeri 16 perlu memberikan perhatian khusus terhadap nilai2 yang dianut yang menjadi ciri khas sekolah tersebut sehingga para guru bangga terhadap Sekolah di mana dia ditempatkan, misalnya budaya disiplin kerja, kebersihan, kerapihan anak didik yang diterapkan, budaya malu jika terlambat.
- b. Komitmen organisasi para guru dapat lebih ditingkatkan dengan meningkatkan keinginan berkarier lebih lama di perusahaan dalam jangka waktu lebih lama. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan tugas sehingga merasa dirinya dilibatkan misalnya kegiatan yang dapat meningkatkan prestasi dan kinerjanya atau diberi reward jika berprestasi.
- c. Kepuasan kerja yang dirasakan para guru juga perlu ditingkatkan khususnya dari segi sistem promosi yang memberi kesempatan kepada lebih banyak kepada guru untuk bisa mengikuti proses seleksi untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi. Agar dapat memberi kesempatan lebih besar kepada guru salah satunya dapat dipertimbangkan dari masa kerja seperti guru yang telah bekerja minimal lima tahun diberi kesempatan mengikuti seleksi promosi jabatan lebih tinggi. Dengan memberi kesempatan lebih besar kepada guru untuk mendapatkan promosi jabatan maka mereka akan terpuaskan di dalam bekerja lebih baik agar bisa mendapatkan jabatan lebih tinggi.

2. Penelitian Mendatang

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat juga dapat dijadikan sebagai dasar penelitian mendatang, yaitu dapat menambah variabel baru seperti OCB, motivasi dan pemberian kompensasi, sehingga dapat diketahui variabel lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMA.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Shalik M. (2012). Impact of Organizational Culture on Performance Management Practice in Pakistan, *Business Intelligence Journal*, 5 (1) : 50-55
- Ghani, Ahmad. (2006). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation to Employee Performance of Processed Wood Industry in Makasar City, South Sulawesi. Dissertation. Postgraduate Program of Brawijaya University. Malang
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. AR. Tilaar. (1999). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif abad 21*. Magelang : Tera Indonesia.
- Jack Henry Syauta , Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, dan Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org Volume 1 Issue 1 || December. 2012 || PP.69-76*
- M. Ikhsan; Andi Reni dan Wardhani Hakim. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE) Vol. 2 No. 1, , p.60-71*.
- Masrokah. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsuko Kecamatan Tulungagung Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi Vol. 12 No. 2 April 2012*
- Munir, A. R., & Ilyas, G. B. (2017). Extending the Technology Acceptance Model to Predict the Acceptance of Customer toward Mobile Banking Service in Sulawesi Selatan. *International Journal of Economic Research*, 14(4), 365-375.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.
- Mowday; Steers; Porter (1982). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224-247.
- Moeliono D, (2003). *Budaya Perusahaan dan Peluang Perusahaan*, PT Elex Media Computindo, Gramedia Group, Jakarta.
- Rini, Dyah Puspita, Rusdarti dan Suparjo. (2013). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang)”. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1 April 2013. Hal. 69 – 88. Semarang: Universitas 17 Agustus 1945.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, buku 1, cetakan 12*. Salemba Empat, Jakarta
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.