**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 6 Samarinda**

**Trihana Susilawati**

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.000. Jika signifikansi < 0,05 maka H1 diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X (budaya organisasi) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 maka budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja guru pada SMA Negeri 6 Samarinda. Dengan kata lain, apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja guru pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja guru pun akan mengalami penurunan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja

**Latar Belakang.**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai.Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia (guru/pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

**Permasalahan**

Untuk lebih mempermudah penelitian ini nantinya, maka penulis akan fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “ Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 6 Samarinda ”.

**Budaya Organisasi**

1. **Pengertian Budaya**

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Kemudian Peruci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004:184) mendefisinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

1. **Pengertian Organisasi**

Sobirin (2002: 7) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan kerjasama yang berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

1. **Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

1. **Elemen Budaya Organisasi**

Beberapa ahli mengemukakan elemen budaya organisasi, seperti Denison (1990) antara lain : nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar, dan praktek-praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein (1992) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak.

Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-niali individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari.

Schein (1992) dan Rosseau (1990) mengatakan elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahanya.

1. Elemen Behavioural

Elemen bersifat behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

**Metodologi Penelitian**

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data kuantitatif

Data berupa angka-angka yang diperoleh dari SMA Negeri 6 Samarinda, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

1. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari SMA Negeri 6 Samarinda yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum Sekolah, hasil kuesioner, hasil wawancara dan data-data lain yang menunjang penelitian.

1. Sumber Data

Penelitian memerlukan data baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian yang terdiri dari dua sumber, yaitu:

**Pembahasan**

Setelah seluruh data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka pada tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan tadi. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

**Budaya Organisasi Pada SMA Negeri 6 Samarinda**

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.Apabila sebuah organisasi memiliki anggota atau guru yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi.

 Organisasi membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal, dan memiliki rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi dan hal inilah yang menjadi harapan setiap pimpinan dalam setiap organisasi. Pada kelangsungan pelaksanaan program instansi, maka pimpinan berkewajiban memperhatikan kondisi para guru sekaligus sebagai pengurus yang baik dari segi kemajemukannya maupun pada perkembangan atau perubahan nilai-nilai pada setiap guru sehingga hal ini dapat mempengaruhi perkembangan nilai pada organisasi.

Budaya berfungsi sebagai pengikat seseorang atau lebih untuk bergabung dan aktif serta mengikat tali silaturahmi antar guru untuk terciptanya suatu tim yang kompak. Di sisi lain, budaya organisasi mampu membangkitkan kinerja guru terhadap organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru, selama guru masih merasa senang dengan budaya yang diterapkan dan diyakini oleh organisasi, maka kinerja guru terhadap organisasi akan tetap mampu dirasakan dan peluang untuk pencapaian kesuksesan organisasi semakin besar.

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi karena budaya organisasi merupakan elemen yang sangat dibutuhkan di dalam menjalankan organisasi. Dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi pada SMA Negeri 6 Samarinda digunakan beberapa indikator yaitu indikator yang diambil dari teori karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (inisiatif individual, pengarahan, integrasi,dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan pola komunikasi) serta dikombinasikan dengan Core Values DJKN (integrity,commitment,dan sincerity).

Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan benar agar dapat dijiwai dan dipraktekkan oleh guru dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang berhubungan langsung dengan guru antara lain adanya insiatif individual, pengarahan, integrasi,dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan pola komunikasi serta dikombinasikan dengan Core Values DJKN (integrity,commitment,dan sincerity).

Untuk mengukur inisiatif individu, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu tentang mengemukakan pendapat dan inisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan..

 Berdasarkan jawaban responden mengenai berinisiatif mengemukakan pendapat ketika menemukan masalah terdapat 42 orang (100%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa seluruh guru memiliki inisiatif inidividu dalam hal mengemukakan pendapat ketika mereka menemukan masalah dalam pekerjaan. Sedangkan untuk jawaban berdasarkan inisiatif dalam mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan terdapat 41 orang (97,6%) yang menjawab setuju dan sangat setuju sehingga dapat dinilai bahwa besarnya inisiatif individu guru SMA Negeri 6 Samarinda dalam mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan mereka atau dapat dikatakan tingkat independensi yang dimiliki oleh guru tinggi, akan tetapi mereka harus tetap memperhatikan peraturan yang berlaku terkait dengan pekerjaan mereka.

Untuk mengukur pengarahan, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu tentang pengarahan langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan dan pengarahan terkait pencapaian visi dan misi.

Berdasarkan jawaban responden mengenai pengarahan langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan terdapat 31 orang (73,8%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 11 orang (26,2%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa besarnya pengarahan langsung dari pimpinan terhadap guru terkait teknis penyelesaian pekerjaan, di samping itu ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju disebabkan oleh adanya beberapa pekerjaan yang memang sudah tidak membutuhkan pengarahan langsung dari pimpinan.

Sedangkan untuk jawaban berdasarkan pengarahan terkait pencapaian visi dan misi organisasi terdapat 32 orang (76,2%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 10 orang (23,8%) yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju sehingga dapat dinilai bahwa besarnya pengarahan pimpinan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait pencapaian target yang ada pada visi dan misi organisasi. Responden yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju menunjukkan bahwa beberapa guru menganggap pengarahan terkait visi dan misi telah mereka pahami dengan baik sehingga pengarahan tidak begitu dibutuhkan.

Untuk mengukur integrasi, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu tentang penyelesaian pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi secara terkoordinasi dan pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi secara terkoordinasi.

Berdasarkan jawaban responden mengenai penyelesaian pekerjaan secara terkoordinasi terdapat 39 orang (92,9%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 3 orang (7,1%) menjawab kurang setuju. Berarti dapat dinilai bahwa besarnya integrasi yang dimiliki antar seksi pada SMA Negeri 6 Samarinda tekait penyelesaian pekerjaan.Sedangkan sebagian responden yang menjawab kurang setuju disebabkan karena ada beberapa guru yang menganggap bahwa ada pekerjaan yang mereka lakukan memang tidak harus diselesaikan secara terkoordinasi.

Sedangkan untuk jawaban berdasarkan pelaporan pekerjaan secara terkoordinasi terdapat 37 orang (88,1%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 5 orang (11,9%) yang menjawab kurang setuju. Berarti dapat dinilai bahwa besarnya integrasi yang dimiliki antar seksi pada SMA Negeri 6 Samarinda terkait pelaporan pekerjaan.Sebagian responden yang menjawab kurang setuju disebabkan karena ada beberapa pekerjaan guru yang pelaporannya memang tidak harus dikoordinasikan antar seksi.

 Untuk mengukur dukungan manajemen, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu tentang dukungan mengikuti pelatihan (Diklat) dan dukungan melanjutkan pendidikan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai dukungan mengikuti pelatihan terdapat 42 orang (100%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa dukungan yang diberikan pimpinan kepada guru tekait dengan pengembangan guru yang dilakukan melalui pelatihan (Diklat) sangat besar.Sedangkan untuk jawaban berdasarkan dukungan melanjutkan pendidikan terdapat 42 orang (100%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa dukungan yang diberikan pimpinan kepada guru tekait dengan pendidikan sangat besar.

Untuk mengukur kontrol, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu tentang kontrol berupa kode etik guru dan pengawasan internal (pada tabel 5.8).

Berdasarkan jawaban responden mengenai kontrol berupa kode etik guru terdapat 39 orang (92,9%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 3 orang (7,1%) menjawab kurang setuju. Berarti dapat dinilai bahwa besarnya kontrol yang ada pada SMA Negeri 6 Samarinda terhadap perilaku gurunya melalui penerapan kode etik guru. Sebagian responden menjawab kurang setuju karena ada sebagian kecil guru menganggap beberapa pengunaan peraturan terkait pekerjaan berbenturan dengan aturan yang satu dengan yang lain seperti peraturan Mendikbud dan Peraturan Pemerintah. Sedangkan untuk jawaban berdasarkan pengawasan internal terdapat 41 orang (97,6%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa besarnya kontrol yang ada pada SMA Negeri 6 Samarinda terhadap pelaksanaan kerja gurunya yang dilakukan oleh pengawasan internal.

Untuk mengukur sistem imbalan, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu tentang kenaikan penghasilan didasarkan atas prestasi kerja dan promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja.

Berdasarkan jawaban responden mengenai kenaikan penghasilan didasarkan atas prestasi kerja terdapat 24 orang (57,2%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 18 orang (42,8%) menjawab kurang setuju,tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa adanya sistem imbalan pada SMA Negeri 6 Samarinda yang didasarkan atas prestasi kerja.Sebagian responden menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju disebabkan karena ada beberapa guru yang menganggap kenaikan penghasilan mereka (gaji, dan tunjangan kegiatan tambahan) tidak didasarkan atas prestasi kerja.

Sedangkan untuk jawaban mengenai promosi jabatan yang didasarkan atas prestasi kerja terdapat 26 orang (61,9%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 18 orang (38,1%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa adanya promosi jabatan pada SMA Negeri 6 Samarinda yang didasarkan atas prestasi kerja. Sebagian responden menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju disebabkan karena ada beberapa guru yang menganggap promosi jabatan tidak didasarkan atas prestasi kerja.

Untuk mengukur pola komunikasi, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu tentang komunikasi dengan atasan yang tidak dibatasi hierarki kewenangan yang formal dan komunikasi dengan sesama guru yang tidak dibatasi hierarki kewenangan yang formal.

Berdasarkan jawaban responden mengenai komunikasi dengan atasan yang tidak dibatasi hierarki kewenangan yang formal terdapat 37 orang (88,1%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 5 orang (11,9%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa pola komunikasi antara atasan dan guru pada SMA Negeri 6 Samarinda tidak dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.Sebagian responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju, disebabkan karena ada beberapa guru yang menganggap bahwa komunikasi dengan atasan masih dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Sedangkan untuk jawaban mengenai komunikasi dengan sesama guru yang tidak dibatasi hierarki kewenangan yang formal terdapat 42 orang (100%) yang menjawab setuju dan sangat setuju Berarti dapat dinilai bahwa pola komunikasi antara sesama guru pada SMA Negeri 6 Samarinda sangat baik.

Untuk mengukur integrity (integritas) dari Core Values DJKN, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu transparansi terhadap stakeholder dan kekonsistenan perlakuan terhadap stakeholder.

Berdasarkan jawaban responden mengenai transparansi terhadap stakeholder terdapat 39 orang (92,8%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 3 orang (7,2%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa integritas yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait transparansi dalam melayani stakeholder sangat baik. Sedangkan untuk jawaban mengenai kekonsistenan perlakuan terhadap stakeholder terdapat 40 orang (95,2%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa integritas yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda dalam melayani stakeholder terkait kekonsistenan perlakuan sangat baik.Hal ini berarti bahwa penerapan nilai integrity (integritas) dari Core Values DJKN telah dijiwai dan dipraktikkan dengan sangat baik oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda.

Untuk mengukur commitment (komitmen) dari Core Values DJKN, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu pelaksanaan pekerjaan secara tuntas dan tanggung jawab terhadap kontrak kinerja yang disepakati.

Berdasarkan jawaban responden mengenai pelaksanaan pekerjaan secara tuntas terdapat 39 orang (92,8%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 3 orang (7,2%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa komitmen yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait pelaksanaan pekerjaan secara tuntas sangat tinggi. Sedangkan untuk jawaban mengenai tanggung jawab terhadap kontrak kinerja yang disepakati terdapat 41 orang (97,6%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa komitmen yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait tanggung jawab terhadap kontrak kinerja yang disepakati sangat tinggi.Hal ini berarti bahwa penerapan nilai commitment (komitmen) dari Core Values DJKN telah dijiwai dan dipraktikkan dengan sangat baik oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda.

Untuk mengukur *sincerity* (ketulusan) dari Core Values DJKN, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu pelaksanaan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas serta menjaga kebersihan hati dalam melayani stakeholder dan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai pelaksanaan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas terdapat 41 orang (97,6%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa ketulusan yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait pelaksanaan pekerjaan sangat baik. Sedangkan untuk jawaban mengenai kebersihan hati dalam melayani stakeholder dan pelaksanaan pekerjaan terdapat 40 orang (95,2%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa ketulusan yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait kebersihan hati dalam melayani stakeholder dan pelaksanaan pekerjaan sangat baik.Hal ini berarti bahwa penerapan nilai sincerity (ketulusan) dari Core Values DJKN telah dijiwai dan dipraktikkan dengan sangat baik oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda.

**Kinerja Guru SMA Negeri 6 Samarinda**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi pada periode waktu tertentu.Keberhasilan sebuah organisasi adalah ketika kinerja para gurunya sudah mencapai tingkat maksimal.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada Kantor SMA Negeri 6 Samarinda sangat baik, sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden.Kinerja guru pada SMA Negeri 6 Samarinda dapat diukur melalui indikator kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

Untuk mengukur kesetiaan, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu terkait loyalitas dengan atasan dan loyalitas dengan organisasi.

Berdasarkan jawaban responden mengenai loyalitas dengan atasan terdapat 41 orang (97,6%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa besarnya loyalitas guru SMA Negeri 6 Samarinda terhadap atasannya.Sedangkan untuk jawaban mengenai loyalitas dengan organisasi terdapat 42 orang (100%) yang menjawab setuju dan sangat setuju Berarti dapat dinilai bahwa besarnya loyalitas guru kepada intitusi/sekolah.

Untuk mengukur prestasi kerja, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu terkait kualitas hasil kerja yang dapat diandalkan dan volume hasil kerja yang sesuai SOP (Standard Operating Procedure).

Berdasarkan jawaban responden mengenai kualitas hasil kerja yang dapat diandalkan terdapat 40 orang (95,2%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kualitas kerja yang dihasilkan oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda. Sedangkan untuk jawaban mengenai volume hasil kerja yang sesuai SOP (Standard Operating Procedure) terdapat 40 orang (95,2%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda sudah sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure).

 Untuk mengukur kedisiplinan, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu terkait ketaatan pada peraturan yang berlaku dan ketepatan waktu kehadiran.

Berdasarkan jawaban responden mengenai ketaatan pada peraturan yang berlaku terdapat 38 orang (90,4%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 4 orang (9,6%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kedisiplinan yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait dengan ketaatan pada peraturan yang berlaku, meskipun ada sebagian kecil guru yang kurang taat pada peraturan yang berlaku dalam instansi.

Sedangkan untuk jawaban mengenai ketepatan waktu kehadiran terdapat 37 orang (88,1%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 5 orang (11,9%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kedisiplinan yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait dengan ketepatan waktu dan kehadiran, meskipun ada sebagian kecil guru yang masih kurang disiplin.

Untuk mengukur kerjasama, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu terkait kerjasama guru dalam satu tim dan kerjasama dengan seksi lain (pada tabel 4.9).

Berdasarkan jawaban responden mengenai kerjasama guru dalam satu tim terdapat 42 orang (100%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya tingginya kerjasama yang dimiliki antar guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait dengan penyelesaian pekerjaan yang melibatkan satu tim. Sedangkan untuk jawaban mengenai kerjasama dengan seksi lain terdapat 42 orang (100%) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya tingginya kerjasama yang dimiliki antar guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait dengan penyelesaian pekerjaan yang melibatkan kerjasama dengan seksi lain.

Untuk mengukur kecakapan, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu terkait keterampilan dan kecakapan dalam penyelesaian tugas serta pengaruh tingkat pengalaman terhadap penyelesaian tugas.

Berdasarkan jawaban responden mengenai keterampilan dan kecakapan dalam penyelesaian tugas terdapat 39 orang (92,8%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 3 orang (7,2%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kecakapan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda meskipun ada sebagian guru masih belum terampil dalam menyelesaikan tugasnya.

Sedangkan untuk jawaban mengenai pengaruh tingkat pengalaman terhadap penyelesaian tugas terdapat 39 orang (92,8%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 3 orang (7,2%) menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya kecakapan dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait dengan tingkat pengalaman guru, meskipun ada sebagian kecil guru menganggap bahwa tingkat pengalaman selama bertugas tidak mempengaruhi mereka dalam penyelesaian tugas.

Untuk mengukur tanggung jawab, peneliti menggunakan dua pernyataan pada angket yang disebarkan kepada guru SMA Negeri 6 Samarinda yaitu terkait penyelesaian pekerjaan sampai tuntas tanpa penundaan dan keberanian memikul resiko pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai penyelesaian pekerjaan sampai tuntas tanpa penundaan terdapat 38 orang (90,5%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 4 orang (9,5%) menjawab kurang setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya tanggung jawab yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait penyelesaian pekerjaan tanpa adanya penundaan, meskipun ada sebagian kecil guru masih sering menunda pekerjaannya.

Sedangkan untuk jawaban mengenai keberanian memikul resiko pekerjaan terdapat 34 orang (80,9%) yang menjawab setuju dan sangat setuju dan terdapat 8 orang (19,1%) menjawab kurang setuju,tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berarti dapat dinilai bahwa tingginya tanggung jawab yang dimiliki oleh guru SMA Negeri 6 Samarinda terkait dengan pengambilan resiko pekerjaan, meskipun ada sebagian kecil guru masih belum berani menanggung resiko pekerjaan mereka.

**Kesimpulan**

Dilihat dari gambaran indikator-indikator masing-masing variabel, menunjukan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi terhadap indikator-indikator dari variabel budaya organisasi.Ini berarti bahwa budaya organisasi para pegawai instansi SMA Negeri 6 Samarinda dapat dikategorikan baik.Demikian pun hasil kuesioner kinerja para pegawai/responden sebagian besar cenderung memberikan jawaban dengan pilihan kategori baik terhadap indikator-indikator dari variabel kinerja pegawai artinya para guru SMA Negeri 6 Samarinda memiliki kinerja dengan kategori tinggi.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja guru, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja guru dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya
 Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.

Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*.
 Yogyakarta: Amara Books.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung :
 PT.RafikaAditama.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Asfar Halim Dalimunthe. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja
 Pegawai pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data
 Elektronik Kota Medan.Skripsi Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
 Universitas Sumatera Utara*.Dipublikasikan.

Basri A.F.M. & Rivai V. 2005.*Performance Appraisal*.Jakarta : PT. Raja
 Grafindo Persada.

Dedeh Sofia Hasanah. (2012). Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal*. Dakses dari [http://jurnal.upi.edu/saung guru/view/1815/PENGARUH](http://jurnal.upi.edu/saung%20guru/view/1815/PENGARUH)[PENDIDIKAN LATIHAN DIKLAT KEPEMIMPINAN GURU DANIKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR SEKECAMATAN BABAKANCIKAO KABUPATENPURWAKARTA](http://jurnal.upi.edu/saung-guru/view/1815/PENGARUH%20%20PENDIDIKAN%20%20%20%20LATIHAN%20DIKLAT%20KEPEMIMPINAN%20GURU%20DAN%20IKLIM%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20GURU%20SEKOLAH%20DASAR%20SE%20KECAMATAN%20BABAKANCIKAO%20KABUPATEN%20PURWAKARTA).

Bernard,ChesterI.1999.*TheFunctionof Executive (Edition 6th)*.
 Dryden:Dryden Press.

Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*.
 New York: John Wiley & Sons.

Drs. H.Moh Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja
 Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Drs. Malayu.S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi
 Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara.

Drs. Supartono W. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Fauziah Andini. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kohesivitas Guru di SMP Negeri Kota Yogyakarta. *Skripsi*. MP FIP UNY.