

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN INOVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN**

**Jainuddin<sup>1</sup>, I Nyoman Nugraha Ardana Putra<sup>2</sup>, Heriani<sup>3</sup>**

<sup>1,3</sup>Universitas Terbuka, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Mataram, Indonesia

jaytololai@gmail.com<sup>1</sup>, nyoman.nugraha@unram.ac.id<sup>2</sup>,  
heriani@gmail.ugm.ac.id<sup>3</sup>

**Submitted:** 01<sup>st</sup> Feb 2023 | **Edited:** 06<sup>th</sup> April 2023 | **Issued:** 01<sup>st</sup> June 2023

**Cited on:** Jainuddin, J., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN INOVASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 145-155.

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence of organizational culture, teacher motivation and innovation on teacher performance at SMK Negeri 3 Kota Bima, with a total sample of 53 students at SMK Negeri 3 Kota Bima. The research instrument was likert scale quetiomamire, and the data analysis technique was performed using multiple linear regression analysis. The results of this study are that organizational culture, motivation and innovation have a positive and significant effect on teacher performance at SMK Negeri 3 Kota Bima. Therefore, to improve teacher performance, it is necessary to improve organizational culture, and increase work motivation and innovation in carrying out duties as a teacher.

**Keywords:** Organizational Culture, Motivation, Innovation, Teacher Performance

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan yang bermutu ditinjau dari segi proses dan hasil mutu pendidikan dapat lihat dari kompetensi, relevansi, fleksibilitas, efisiensi, berdaya hasil, kredibilitas (Aminatul, 2014). Upaya untuk peningkatan mutu pendidikan merupakan sesuatu hal yang terus menerus dilakukan dan akan menjadi perbincangan dalam pengelolaan atau manajemen pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Susanto (2016) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Guru harus mampu sebagai *support system* dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Salah satu tugas dan tanggung jawab guru adalah sebagai media informasi untuk masyarakat terkait kondisi dan sistem pendidikan yang diberikan kepada masyarakat (Mulyasa, 2013).

Berkenaan dengan kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima dapat dilihat pada table di bawah ini:

**Tabel 1. Evaluasi Kinerja Guru SMK Negeri 3 Kota Bima Tahun 2019-2021**

Tahun	Penilaian Kinerja (%)		
	Rendah	Tinggi	Sangat Tinggi
2019	16%	18%	66%
2020	13%	16%	71%
2021	12%	18%	70%

Sumber: Dokumen Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri Tahun 2019-2021

Tabel 1 di atas memberi gambaran, bahwa masih ada beberapa persen (%) guru SMK Negeri 3 Kota Bima yang memiliki kinerja rendah. Kinerja yang diukur berdasarkan pada tingkat kedisiplinan, kemampuan mengajar dan penguasaan pada bidang keahliannya. Guru dituntut agar selalu berusaha memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya baik secara individu, kelompok maupun secara organisasi, dan guru yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi serta bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayai (Purba et al., 2019)

Inovasi di bidang pendidikan akan mencapai keberhasilan apabila memperhatikan faktor-faktor guru, siswa, fasilitas, program dan tujuan yang jelas. Guru sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan inovasi-inovasi pendidikan merupakan pihak yang sangat bertanggung jawab dalam proses belajar mengajar. Kemampuan dan kewibawaan guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar yang inovatif, baik di kelas maupun di luar kelas. Dalam penerapan inovasi hendaknya guru dilibatkan mulai dari perencanaan inovasi sampai inovasi layak diimplementasikan (Alam, 2020)

Hasil penelitian Purba et al., (2019) bahwa budaya organisasi dan komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sekarini (2017) melaporkan temuan penelitian yaitu menegaskan dalam sebuah organisasi memiliki kebiasaan dan kecenderungan tersendiri dan memainkan peranan penting terhadap kinerja anggota. Penelitian Uddin dan Luva (2013) juga menemukan bahwa budaya organisasi selain menjadi ciri dan identitas suatu lembaga/organisasi juga menjadi bagian penentu ketercapaian tujuan berorganisasi. Senada dengan penelitian Noor (2017) juga menemukan bahwa budaya organisasi akan memacu motivasi kerja seseorang, dan motivasi akan mempengaruhi kinerja organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian Faizal dan Ugheoke (2016) dan Duhima (2013) bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi itu penting, dan motivasilah yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja dengan penuh sungguh-sungguh, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Orang akan berhenti berbuat jika motivasi itu hilang, demikian juga dengan guru akan berhenti berkreasi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilannya jika tidak ada motivasi untuk berprestasi (Agussalim, 2022; Musfah, 2012).

Rizkiyani & Saragih (2012) mengatakan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena dua faktor yaitu faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfiers*) dan faktor yang membuat individu puas (*satisfiers*). Hasil penelitian yang dilakukan Herzberg ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu motivasi intrinsik, adalah kepuasan dalam pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana bekerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Senada dengan itu hasil penelitian Hadiyanto (2020) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian (Munandar et al., 2019) menemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Penelitian Alam (2020) bahwa sikap inovasi guru menjadi penentu terhadap produktivitas seorang guru. Berkembangnya inovatif pada guru maka guru akan mampu mengantisipasi dan menyesuaikan proses pembelajaran dengan situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan. Penelitian (Matondang, 2012) sikap inovasi mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan kinerja guru. Berbeda dengan hasil temuan (Sudarnice, 2020) bahwa inovasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja melainkan harus melalui motivasi beprestasi.

Hasil studi pendahuluan mengenai budaya organisasi dan inovasi pada SMK Negeri 3 Kota Bima diketahui mengenai inovatif dimana pembentukan norma-norma telah disesuaikan dengan kemungkinan resiko yang terjadi bagi organisasi. Sehingga ketika suatu peraturan dibentuk atas dasar kesepakatan bersama akan menjadikan mereka mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih untuk mengurangi resiko yang mengakibatkan kerugian. Kurang memberi perhatian pada masalah secara detail. Kurang berorientasi terhadap hasil yang dicapai yaitu ketika masih ada beberapa guru belum secara maksimal menjalankan tugas yang diberikan, sehingga target dari suatu organisasi belum dapat terpenuhi secara optimal.

## **LANDASAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, kebiasaan, dan praktik-praktik yang ada di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencerminkan cara organisasi beroperasi, bagaimana anggota organisasi berinteraksi, serta nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi tersebut. Pentingnya budaya organisasi terletak pada dampaknya terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Budaya yang kuat dan sejalan dengan tujuan organisasi dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, memfasilitasi kerjasama tim, dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, budaya organisasi yang positif juga dapat menjadi faktor diferensiasi yang kuat dalam persaingan pasar dan membantu dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

## **Motivasi**

Motivasi adalah keadaan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti keinginan pribadi, minat, nilai-nilai, atau ambisi, maupun faktor eksternal, seperti pujian, penghargaan, atau tekanan sosial. Motivasi memainkan peran penting dalam mengarahkan perilaku manusia. Ini mempengaruhi sejauh mana individu ingin mencapai tujuan, berapa banyak usaha yang mereka lakukan, dan seberapa konsisten mereka dalam upaya mereka. Motivasi juga berfungsi sebagai pendorong untuk mengatasi hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan.

## **Inovasi**

Inovasi merujuk pada proses menciptakan dan mengaplikasikan gagasan baru atau konsep yang menghasilkan perubahan signifikan atau nilai tambah dalam berbagai bidang, seperti teknologi, bisnis, ilmu pengetahuan, pelayanan publik, dan banyak lagi. Inovasi melibatkan pengembangan solusi baru, perubahan dalam produk, layanan, atau proses yang ada, atau bahkan menciptakan sesuatu yang benar-benar baru yang belum pernah ada sebelumnya. Inovasi mendorong kemajuan dan perkembangan dalam masyarakat. Ini melibatkan pemecahan masalah kreatif, eksperimen, dan kemampuan untuk berpikir di luar kotak. Inovasi dapat terjadi pada tingkat individu, tim, organisasi, atau bahkan pada tingkat yang lebih luas seperti tingkat nasional atau global.

## **Kinerja Guru**

Kinerja guru mengacu pada kemampuan, keahlian, dan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam konteks pendidikan. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, pengelolaan kelas, penilaian, komunikasi dengan orang tua, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Pengungkapan penelitian didasarkan pada metode ilmiah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berbasis kuantitatif, di mana hasil penelitian dijelaskan dengan argumentasi data angka dan hasil analisis statistik.
2. Objek penelitian adalah SMK Negeri 3 kota Bima
3. Objek penelitian adalah guru
4. Koresponden penelitian adalah mahasiswa
5. Sampel penelitian diambil dengan teknik acak sederhana dengan jumlah sampel 53 orang.
6. Data penelitian diperoleh melalui sebaran kuesioner
7. Analisis data dianalisis dengan teknik regresi linear

## **HASIL PENELITIAN**

Berikut ringkasan hasil analisis data penelitian. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen (budaya organisasi, motivasi, inovasi guru) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima. Berikut ringkasan hasil analisis dengan bantuan program SPSS.

**Tabel 2. Coefficients Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.584	.198		2.879	.006
Budaya Organisasi	.495	.040	.444	4.978	.000
Motivasi Kerja	.504	.024	.491	4.430	.000
Inovasi	.313	.143	.291	3.193	.000

Sumber: Data diolah SPSS, 2022

Persamaan regresi:  $\hat{Y} = \alpha (1.584) + bx_1 (0,495) + bx_2 (0,504) + bx_3 (0,313)$

**Tabel 3. Penjelasan Persamaan Regresi**

Simbol	Penjelasan
a	Mengisyaratkan tanpa budaya organisasi, motivasi kerja dan inovasi yang tinggi, maka kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima sebesar 1.584
bX <sub>1</sub>	Mengisyaratkan bahwa jika nilai budaya organisasi bergeser sebesar 1 maka akan menggeser kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima sebesar 0,495. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima adalah $(0,495^2) = 24,5\%$ .
bX <sub>2</sub>	Mengisyaratkan bahwa jika nilai motivasi kerja guru bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima sebesar 0,504. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima adalah $(0,504^2) = 25,4\%$ .
bX <sub>3</sub>	Mengisyaratkan bahwa jika nilai inovasi guru bergeser sebesar 1 unit maka akan menggeser kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima sebesar 0.313. Besarnya pengaruh inovasi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima adalah $(0,313^2) = 9,7\%$ .

Sumber: Data penelitian, 2022

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMKN3 Kota Bima**

Membangun budaya organisasi efektif dan efisien adalah termasuk langkah cerdas menyesuaikan dan menghadapi persaingan organisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan agar budaya organisasi yang dijunjung tinggi hendaknya selaras dengan visi misi organisasi. Tak hanya itu saja, budaya organisasi juga merupakan identitas dan dengan identitas yang kuat, sebuah organisasi tidak akan terpengaruh budaya lain yang dapat merugikan organisasi. Hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi pada SMK Negeri 3 Kota Bima tergolong baik. Budaya SMK Negeri 3 Kota Bima memiliki pola dasar atau aturan-aturan yang diciptakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, masyarakat, *stakeholders* dan lingkungannya untuk meneapai suatu tujuan. Budaya yang ada di SMK Negeri 3 Kota Bima merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu, seperti mempelajari

penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan maka perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut. Secara khusus budaya yang dijunjung tinggi pada SMK Negeri 3 Kota Bima terpilihnya budaya saling menghargai, saling berkoordinasi, saling mendukung dan berorientasi pencapaian prestasi kerja sehingga berdampak kinerja guru yang semakin baik pula. Penelitian ini mendukung penelitian (Junaidi & Susanti, 2019; Suaeb et al., 2021) budaya organisasi yang baik penting untuk masa depan organisasi, dengan adanya penerapan budaya organisasi yang terstruktur akan mengarahkan kinerja seseorang agar lebih tepat sehingga menjadikan sumber daya manusia.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN3 Kota Bima**

Manusia hidup dengan segala kebutuhan dan keinginan yang menggerakkan mereka untuk menggapainya. Setiap tindakan manusia didorong oleh berbagai motifnya yang melatarbelakangi. Motif merupakan alasan seseorang dalam bekerja termasuk dalam berkarir. Sehingga efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi kualitas dari sumber daya manusia dan manusia itu tergantung pada motivasinya. Jika ingin membangun kualitas lembaga maka keberadaan pemimpin sangat penting untuk mempengaruhi motivasi bawahan dalam bekerja. Menurut (Ivancevich, 2012) bahwa perlu adanya motivasi bagi seseorang dalam bekerja agar dapat berbuat secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya, dan apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan maka tidak akan ada motif dan gairah bekerja (Rumhadi, 2017).

Motivasi kerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima tahun 2022 setelah diadakan penelitian dengan menggunakan kuesioner maka diketahui tergolong tinggi. Tingginya motivasi juga tidak terlepas dari peran atasan yang senantiasa terlibat aktif dalam menyelesaikan tugas bawahan, tegas dan karismatik. Motivasi pegawai hasil pengamatan selalu datang dan pulang umumnya tetap waktu, kemudian setiap tugas yang diberikan pegawai selalu bekerja sama melalui motivasi untuk berafiliasi dan yang tak kalah penting pegawai juga dituntut untuk berlomba-lomba dalam mencapai kinerja yang tinggi sehingga tidak heran setiap pegawai memiliki motivasi untuk menjadi lebih hebat dari yang lain namun tetap menunjung tinggi kerja sama dan menghindari persaingan tidak sehat agar mendapat diperomosi kerja yang keras dan berkualitas berdasarkan penilaian atasan.

Memang tidak bisa dipungkiri ada beberapa pegawai yang masih harus ditingkatkan lagi motivasi kerja karena ada beberapa pegawai yang kurang disiplin apa bila atasan tidak sedang di lingkungan sekolah. Namun secara umum motivasi kerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima tergolong tinggi, dan berdampak pada kinerja yang tinggi pula. Hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Kasim et al., 2016) dan (Abidin, 2014) bahwa motivasi menjadi masalah utama untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja seseorang karena semakin tinggi motivasi akan menentukan tingginya kinerja seseorang,

karena motivasi mengacu pada proses usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan.

### **Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Guru SMKN3 Kota Bima**

Inovasi guru merupakan refleksi dari inovasi pendidikan meliputi suatu ide, barang, metode yang dirasakan atau diamati sebagai hal yang baru bagi seseorang atau kelompok orang (masyarakat), baik berupa hasil intervensi (penemuan baru) atau *discovery* (baru ditemukan orang), yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau memecahkan masalah pendidikan nasional. Inovasi merupakan persyaratan utama untuk membangun kualitas karir. Sayangnya hanya sebagian kecil guru-guru mengetahui apa yang membuat seseorang lebih inovatif dan kreatif dari pada guru yang lainnya. Inovasi guru berdampak baik pada kualitas dan kuantitas kerja, sehingga guru masa depan adalah guru yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat menciptakan hasil pembelajaran secara optimal. Guru juga harus memiliki kepekaan terhadap tantangan zaman, memiliki wawasan intelektual dan berpikiran maju, serta siap menjadi agen pembaharu melalui aktifitas inovasi dalam melaksanakan tugasnya.

Inovasi bagi seorang guru pada saat ini merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan. mengingatkan bahwa guru harus memperhatikan inovasi dan kreatifitas yang harus terus dikembangkan. "Inovatif dan kreatifitas merupakan kompetensi kepemimpinan nomor satu masa depan. Sayangnya kebanyakan dari kita hanya mengetahui sangat sedikit mengenai apa yang membuat seseorang lebih inovatif dan kreatif dari pada yang lainnya. Pentingnya keinovasian guru sebagai inovator (Dyer, 2011) yaitu keterampilan mengasosiasikan, keterampilan bertanya, keterampilan mengobservasi, keterampilan mengujicoba, dan keterampilan membangun jaringan yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut, maka idealnya seluruh dimensi dari variable keinovasian guru tersebut seharusnya terus ditingkatkan hingga mencapai kategori sangat baik.

Hasil penelitian diketahui bahwa guru SMK Negeri 3 Kota Bima memiliki kemampuan inovasi yang cukup tinggi artinya masih sebagian besar guru perlu melakukan berbagai terobosan untuk menghasilkan inovasi dalam merancang pembelajaran yang produktif bagi peserta didik. Hal tersebut tentu akan mendukung peningkatan kinerja guru serta akan berpengaruh pada pencapaian kualitas pendidikan dan tujuan pendidikan. Penelitian Erawati & Aswandi (2020) keinovasian guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Simultan Budaya Organisasi, Motivasi dan Inovasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 3 Kota Bima**

Budaya organisasi di SMK Negeri 3 Kota Bima, yaitu budaya saling menghargai, berkoordinasi, dan berorientasi pada prestasi merupakan budaya yang harus dijunjung tinggi oleh setiap guru. Budaya tersebut karena disebabkan oleh beberapa hal seperti mengutip pendapat Brown (dalam Robbins & Mary, 2013) terbentuknya budaya organisasi erat kaitannya dengan pengaruh pimpinan yang dominan (*influence of a dominant leader*), sejarah dan tradisi (*history and tradition*), teknologi, produk, dan layanan (*technology, product, and service*), industri dan pesaing (*industri and competitor*), pelanggan (*customer*), harapan lembaga (*company expectation*), sistem kendali dan pengawasan (*information and control system*), aturan dan lingkungan

organisasi (*legislation and company environment*), prosedur dan kebijakan (*procedur and policies*), pengukuran kinerja dan sistem imbalan (*performance measurement and rewards system*). Menurut (Robbins & Judge, 2011) budaya organisasi menunjuk pada suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota yang membedakan organisasinya dari organisasi yang lain. Sistem makna ini adalah, analisis penutup, suatu susunan karakteristik kunci tentang nilai-nilai organisasi. Di sana kelihatan sepuluh karakteristik, ketika bercampur dan cocok, membuka jalan pada esensi dari sebuah budaya organisasi

Budaya organisasi yang mendukung terhadap pencapaian kualitas kerja dapat memotivasi guru dalam bertugas. Motivasi dapat mempengaruhi seberapa efektif guru mengajari dari suatu kegiatan pembelajaran, atau seberapa banyak penerapan guru dalam menangkap informasi untuk kebutuhan pembelajaran. Guru terdorong untuk belajar akan menggunakan kognitif yang lebih tinggi dalam mempelajari materi tersebut sehingga guru dapat menyampaikan materi secara lebih baik. Motivasi merupakan factor utama dalam keberhasilan dan kinerja guru. Guru yang termotivasi dengan baik akan menghasilkan tingkat keberhasilan yang lebih baik (Mulyasa, 2013; Musfah, 2012)

Motivasi penting dalam membentuk seberapa besar minat guru untuk belajar dan mengajar secara profesional serta mendorong guru untuk berinovasi. Pentingnya inovasi guru mengingat pendidikan yang selalu berkembang dan diperbaharui sesuai dengan perkembangan zaman sehingga dibutuhkan upaya-upaya untuk menyesuaikan dan meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri. Pendidikan yang berkualitas didukung oleh sumber daya manusia yang harus berkualitas pula. Guru sebagai garda depan pendidikan harus berusaha meningkatkan kompetensinya supaya dapat mengikuti perkembangan zaman untuk menghasilkan output pembelajaran yang berkualitas pula. Oleh karena itu inovasi guru dibutuhkan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas

Hasil penelitian bahwa secara simultan budaya organisasi, motivasi dan inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima. Penelitian mendukung penelitian (Abidin, 2014; Rahmaniah, 2021; Setiawan et al., 2020) yang menengaskan bahwa budaya organisasi yang baik adalah membudayakan kemajuan sehingga dapat memotivasi guru untuk berkarya. Karya-Karya tersebut merupakan bentuk inovasi guru yang memiliki kebaharuan dan kekhasan sebagai wujud kinerja guru yang produktif dan berkualitas

## **KESIMPULAN**

Setelah melakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian yaitu

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima. Semakin baiknya penerapan budaya organisasi pada lingkungan sekolah maka berdampak pada semakin baik pula kinerja guru.



2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima. Artinya semakin tinggi motivasi maka berdampak pada semakin baik pula kinerja guru.
3. Inovasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima. Semakin inovasi maka akan semakin berkualitas pula kinerja guru.
4. Budaya organisasi, motivasi dan inovasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Kota Bima. Artinya peningkatan kinerja guru perlu dilakukan peningkatan secara bersama-sama budaya organisasi, motivasi dan inovasi guru. Budaya organisasi yang saling mendukung pengembangan karir dan peningkatan kualitas diri akan memotivasi guru dalam bekerja sehingga memungkinkan guru akan terus berinovasi untuk meningkatkan kinerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Abidin. (2014). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* [Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang]. (Diakses di Kota Bima tanggal 6 April 2021)
- Agussalim, Widjaja, S. U. M., Haryono, A., & Wahyono, H. (2021). *Pancasila Economic Character Literacy Program for High School Students*. *International Journal of Instruction*, 14(1), 235–252. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14114a>
- Agussalim. (2022). *Pengaruh Kesejahteraan Ekonomi, Pelatihan Dan Motivasi Berperestasi Terhadap Kompetensi Guru Ekonomi*. *Jurnal PenKoMi:Kajian Pendidikan & Ekonomi*, 5(1), 36–50.
- Alam. (2020). *The Influence Of Teachers' Innovative Attitudes And Discipline On Teachers Pedagogical Competence In Sd Inpres Tala-Tala Cluster Bissappu District, Bantaeng Regency*.
- Aminatul, Z. (2014). *Total Quality Management; Teori & Praktek Manajemen Dalam Mendongkrak Mutu Pendidikan*. AR-RUZZ MEDIA.
- Apuke, O. D. (2017). *Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach*. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Cahyana, E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri*.
- Duhima, Z. dan. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Intelektual Dinamis Dan Progres Palembang*, 4(2).
- Dyer, J., Gregersen, H., Christensen, C. M. (2011). *The Innovator's DNA. Mastering the Five Skills of Disruptive Innovators*. Harvard Business Review Press.
- Erawati, & Aswandi, S. (2020). *Pengaruh Keinovasian Dan Karakteristik Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Se-Kabupaten Bengkayang*. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 9(2). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/39556>
- Fadhli, M. (2013). *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi*. *Visipena Journal*, 4(2), 130–145. <https://doi.org/10.46244/visipena.v4i2.218>

- Hadiyanto. (2020). *Pengaruh remunerasi, motivasi pegawai, dan kinerja pegawai terhadap kinerja organisasi*. Jurnal Pengawasan, 2(1), 52–60. [http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/puslitbangwas/files/Remunerasi dll pada Kinerja Organisasi.pdf](http://www.bpkp.go.id/public/upload/unit/puslitbangwas/files/Remunerasi%20dll%20pada%20Kinerja%20Organisasi.pdf)
- Haque, M. F. (2014). *Motivational Theories – A Critical Analysis*. August 2016.
- Hendratmoko, T., Kuswandi, D., & Setyosari, P. (2018). *Tujuan Pembelajaran Berlandaskan Konsep Pendidikan Jiwa Merdeka Ki Hajar Dewantara*. JINOTEP : Jurnal Inovasi Dan Teknologi Pembelajaran Kajian Dan Riset Dalam Teknologi Pembelajaran, 3(2), 152–157. <http://dx.doi.org/10.17977/um031v3i22017p152>
- Isa, M. F. (2016). *The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman*. Journal of Entrepreneurship and Business, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.17687/jeb.0402.01>
- Ivancevich. (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jilid 2) (2nd ed.). Erlangga.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*. 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Kasim, D., Rantetampang, A. L., & Lumbantobing, H. (2016). *Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015*. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR) International Journal of Sciences: Basic and Applied Research, 26(1), 154–164. [https://doi.org/\(Diakses di Kota Bima tanggal 2 April 2021\)](https://doi.org/(Diakses%20di%20Kota%20Bima%20tanggal%202%20April%202021))
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama.
- Matondang, Z. (2012). *Pengaruh Efektivitas Pengawasan dan Sikap Inovasi dengan Kinerja Guru SMP Sub Rayon 2 Kota Medan*. Jurnal Unimed, Tabularasa PPS, 9(1). <https://text-id.123dok.com/document/y96nv0jy-hubungan-efektifitas-pengawasan-dan-sikap-inovasi-dengan-kinerja-guru-smp-sub-rayon-2-kota-medan.html>
- Mulyana. (2012). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Reamaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. PT Remaja Karya Putra.
- Mulyasa. (2014). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (2nd ed.). Rosda.
- Munandar, M., Wibowo, F. C., & Rosita, T. (2019). *Effect of welfare and teaching motivation on professional competence of elementary teachers using participatory action research (Par) methods*. International Journal of Scientific and Technology Research, 8(11), 1975–1978.
- Musfah. (2012). *Peningkatan Kompetensi Guru; Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar, Teori dan Praktik*. Kencana Prenada Group.
- Noor, T. (2017). *Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(2), 279–288. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i2.105>

- Purba, E. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pdam Tirta Bina Labuhanbatu Elvitrianim Purba 1 Dosen AMIK Stiekom Sumatera Utara*. Jurnal Stindo Profesional, 6(January 2016).
- Purba, S. C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Gkps 2 Pematangsiantar*. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 92–102. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.102>
- Raharjo, S. B., & Yuliana, L. (2016). *Manajemen Sekolah Untuk Mencapai Sekolah Unggul Yang Menyenangkan: Studi Kasus Di Sman 1 Sleman Yogyakarta*. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1(2), 203. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v1i2.769>
- Rahmaniah. (2021). *Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru Dan Pengembangan Karir Guru Agar Tercapai Pembelajaran Yang Berkualitas*. *Seri Publikasi Pembelajaran*, 1(2)(May), 1–7.
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. (2012). *Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasyarakatan*. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1), 113032. <https://doi.org/10.28932/jmm.v12i1.172>
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi (2nd ed.)*. Salemba Empat.
- Robbins & Mary. (2013). *Manajemen (Kesepuluh)*. Erlangga.
- Rumhadi, T. (2017). *Urgensi Motivasi dalam Proses Pembelajaran*. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 11(1), 33–41. [bdk-surabaya.e-journal.id? article? download](https://bdk-surabaya.e-journal.id/?article?download)
- Sagala. (2008). *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat: Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Nimas Multima.
- Sekarini, T. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis* Thesa Sekarini Abstrak. *Ekonomi*, 331–339.
- Setiawan, D., Saputra, H. D., Muslim, M., & Chandra, R. (2020). *Penilaian Kinerja Guru Produktif Dalam Melaksanakan Standar Kompetensi Guru*. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 114–122. <https://doi.org/10.24036/invotek.v20i1.361>
- Setiawan. (2014). *Peran Kreativitas: Inovasi Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Hidup Masyarakat (2nd ed.)*. Pustaka Populer Obor.
- Suaeb, Agussalim, A., Syarif, S., & Iqbal, M. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan: Analisis Untuk Mewujudkan Keunggulan Kompetitif*. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 477–484. <https://doi.org/10.36312/jime.v7i3.2296>
- Sudarnice, S. (2020). *Increasing Innovative Performance through Organization Culture, Work Satisfaction and Organization Commitments*. *Integrated Journal of Business and Economics*, 4(1), 88. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v4i1.251>