

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI
MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

**MERI ULVIA
NPM. 1611030087**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H / 2020 M**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI
MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh :

**MERI ULVIA
NPM. 1611030087**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



Pembimbing I : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2020 M**

ABSTRAK

Budaya organisasi di sekolah menjadi identitas yang memiliki nilai dan tatanan norma yang dapat menjadikan lembaga pendidikan atau madrasah memiliki nilai yang berbeda antar sekolah. Adapun wujud budaya organisasi disekolah berupa norma, nilai, dan kebiasaan yang menghadirkan penerapan budaya organisasi seperti budaya Islami, budaya kerja dan budaya malu di MTs N 2 Bandar Lampung yang mana budaya organisasi tersebut dijadikan sebagai landasan berpikir, bersikap dan bertindak untuk kebaikan bersama anggota organisasi. Dengan dilatarbelakangi permasalahan yang belum terpengaruhnya Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru menimbulkan sebuah rumusan yang terangkum dalam rumusan masalah yang berbunyi “Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan jenis penelitian lapangan dan kepustakaan serta metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif pada penelitian ini menggunakan sample penelitian yakni guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung berjumlah 30 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan observasi kuesioner melalui online, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah yakni menggunakan uji persyaratan analisis seperti uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis. Dalam pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Kemudian untuk uji realibilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Seluruh proses perhitungan menggunakan bantuan program computer yaitu Microsoft excel 2010 dan SPSS 20. Sedangkan untuk mengetahui hasil data yang dikumpulkan dilakukan perhitungan dengan memakai teknik regresi linear sederhana. Berdasarkan proses penelitian yang dilakukan penulis, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 1.554 + 1.089X$. hasil pengujian koefisien *pearson product moment* sebesar 0,965 dan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,932 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 93,2%.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Guru

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Meri Ulvia
NPM : 1611030087
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Juli 2020

Meri Ulvia
NPM. 1611030087



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **MERI ULVIA**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Dr. Hj. Yetri, M. Pd
NIP. 196512151994032001

Pembimbing II


Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd
NIP. 196407111991032003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)


Dr. Hj. Eti Hadiati, M. Pd
NIP. 196407111991032003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTs N 2 BANDAR LAMPUNG”** disusun oleh **MERI ULVIA, NPM : 1611030087** Program studi **Manajemen Pendidikan Islam**, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, telah diujikan dalam sidang munaqasyah dalam jarring aplikasi Zoom pada Hari/Tanggal : **Senin, 09 November 2020.**

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Hj. Rumadhani Sagala, M. Ag (.....)

Sekretaris : Iqbal, MM (.....)

Pembahas Utama : Dr. Ali Murtadho, M.S.I (.....)

Pembahas I : Dr. Hj. Yetri, M.Pd (.....)

Pembahas II : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. Hj. Nirya Diana, M.Pd
NIP. 19640828 198803 2 002

MOTTO

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْئُولًا ۝ ٣٦

Artinya :

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban” (Q. S. Al- Isra: 36)¹



PERSEMBAHAN

¹Departemen Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahannya Special For Woman*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 284.

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam atas karunia dan barokahnya, kupersembahkan keberhasilan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ibunda Ratna Enawati dan Ayahanda Kalana yang selalu menjadi penyemangat pertama dan utama, semangat terbesar untuk penulis, dan karena ridho dan doa ayah dan ibu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kupersembahkan untuk kalian atas jasa, pengorbanan, keikhlasan, dukungan secara moril dan materil kepada ku dengan begitu tulus dan penuh kasih sayang. Semoga skripsi ini dapat menjadi senyum Ibu dan Ayah, mengusap sedikit keringat dan kerja keras yang selama ini kalian curahkan untukku.
2. Saudara kandungku, Wo ku Septina Elinda Yani, Abangku Ahmad Novian, Kakakku Tri Juanda, dan Adik-adikku Reni Novita dan Yeni Yuniati yang juga sangat saya sayangi dengan sepenuh hati, mereka semua yang telah banyak memberikan dukungan, motivasi, bimbingan serta dorongan kepada penulis dalam hal kebaikan sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Semoga kelak kita dapat menjadi orang yang berhasil didunia dan di akhirat.
3. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang selalu saya banggakan.

RIWAYAT HIDUP

Meri Ulvia, Seorang perempuan yang dilahirkan di desa yang subur nan asri yaitu Pagar Dewa, Kecamatan Sukau, Kabupaten Lampung Barat, Provinsi Lampung, lahir pada tanggal 26 Maret 1998, anak keempat dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Kalana dan Ibu Ratna Enawati.

Masa kecil dan remaja, penulis jalani di kampung halaman. Di kampung itu penulis mengenyam pendidikan baik formal maupun nonformal. Pendidikan formal penulis diawali dengan jenjang pendidikan dasar di SD Negeri 01 Pagar Dewa, Kec. Sukau Lampung Barat dan lulus pada tahun 2010, pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Sukau, Lampung Barat. Di sekolah tersebut penulis melihat dan merasakan arti sebuah kehidupan bersosial melalui aturan-aturan yang berlaku, penulis mulai aktif dalam dunia organisasi, dengan keikutsertaan menjadi pengurus harian kelas, pengurus osis, dan pengurus pramuka. Semangat dan motivasi terus penulis dapatkan dari guru-guru yang luar biasa, pola belajar penulis ditunjang ekstrakurikuler dan muatan lokal. Pada tahun 2013 penulis lulus SMP dan melanjutkan pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Sukau, selama tiga tahun penulis habiskan untuk mencari ilmu dan pengalaman melalui minat dan bakat yang dimiliki, hal ini terlihat dari antusias dan semangat dalam mengembangkan diri baik segi akademik dan non-akademik, penulis aktif dalam kegiatan organisasi, selain aktif di intra, penulis juga aktif di ekstra seperti Pramuka, PIK-Remaja, PMR, English Club, KIR dan lain-lain. Alhamdulillah, selama mengikuti jenjang pendidikan dasar dan menengah, penulis selalu memperoleh ranking pertama. Lulus SMA pada tahun 2016, penulis memutuskan

untuk melanjutkan jenjang pendidikan tinggi di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Selama menjadi mahasiswa penulis masih aktif dalam kegiatan organisasi, baik intra kampus dan ekstra kampus, penulis juga terus berupaya mengembangkan diri melalui kegiatan-kegiatan yang mengisi waktu luang penulis, baik itu mengikuti komunitas, bekerja, berbisnis, atau kegiatan lain dimanaa penulis banyak mendapatkan ilmu, pengalaman dan tentunya teman/sahabat.

Bandar Lampung, Juli 2020

Meri Ulvia



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr, Wb

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat dan hidayahnya kepada penulis khususnya dan kepada umat manusia pada umumnya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini yang berjudul PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG, untuk memenuhi syarat-syarat dalam memperoleh gelar sarjana dalam bidang ilmu Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, sekalipun masih jauh dari kesempurnaan yang sebenarnya,. Shalawat teriring salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, tabi'in, dan kepada seluruh umatnya yang senantiasa istiqomah dalam mempelajari, mengamalkan dan mendakwahkan Islam hingga akhir zaman kelak.

Dalam menyusun skripsi ini penulis tidak dapat menyusunnya sendiri, melainkan penulis mendapatkan motivasi dan bimbingan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Dan juga selaku Pembimbing Akademik II yang telah memberikan bimbingan dengan ikhlas dan sabar dalam mengarahkan dan memotivasi penulis dalam penulisan skripsi ini.

3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd, selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan, arahan, dan motivasi dalam proses bimbingan penulisan skripsi ini.
4. Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan mengajarkan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis dan telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka penulisan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini.
5. Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, guru-guru, Staff dan Keluarga Besar MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang telah mengizinkan dan memberi dukungan kepada penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi.
6. Kepala Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan keguruan serta Kepala Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung, serta staf karyawan, penulis ungkapkan terima kasih atas waktu, fasilitas dan layanannya dalam rangka mencari referensi untuk menunjang terselesaikannya skripsi ini.
7. Seluruh guru-guru sekolah SD sampai SMA dan guru ngaji yang telah berjasa memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Sahabat-sahabat perjuangan ku, *Skripsi Sweet*, Melisa Sari, Rekha Kumara Tungga, Anggun Ulandari, Meri Fadilla, dan Yuliyani Pratiwi dimana kita saling memotivasi selama dalam menuntut ilmu.
9. Sahabat-sahabat Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Tarbiyah Komisariat Raden Intan Lampung angkatan 2016, Rian Simona,

Muhtar, Ghozel, Fahmi, Libel, Aziz dan Korps PMII Puteri (KOPRI) sahabati Ayu, Wida, Eka, Hayyu, Dinda, Handayani, Fahmi Siti dan Eni.

10. Teman-teman MPI kelas B dan teman-teman seprodi MPI angkatan 2016 yang tidak segan memberikan bantuan dan dukungannya, baik moril maupun materiil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman KKN kelompok 174 Desa Datarajan Kecamatan Ulubelu Kabupaten Tanggamus, serta teman-teman PPL di SMP N 2 Bandar Lampung yang ikut memberikan bantuan dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Sahabat satu sekolah Kecamatan Sukau, Aditya, Dero, Ronal, Jonika, Murniyati, Reviyana, Melisa, Dewi dan Ida yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
13. Kepada seluruh pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebut satu-persatu, semoga ukhuwah kita tetap terjaga.

Dengan bantuan yang telah diberikan oleh semua pihak tersebut penulis mengucapkan terima kasih, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan ampunan-Nya bagi hamba-hamba yang telah melakukan yang terbaik kepada sesamanya.

Penulis sadar bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, mengingat kemampuan yang terbatas. Untuk itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran serta kritikan, sehingga karya tulis ini akan lebih baik dan lebih sempurna untuk

selanjutnya. Akhirnya, dengan rasa yang mendalam penulis memohon ridho seraya berharap, semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi para pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum, Wr. Wb

Bandar Lampung, Juli 2020

Penulis

Meri Ulvia
NPM. 1611030087



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
---------------------	---

ABSTRAK	ii
PERNYATAAN.....	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Identifikasi Masalah.....	10
E. Batasan Masalah.....	10
F. Rumusan Masalah	11
G. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Budaya Organisasi	13
1. Pengertian Budaya Organisasi	13
2. Asumsi Dasar Budaya Organisasi	17
3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	18
4. Fungsi Budaya Organisasi.....	20
5. Jenis-jenis Budaya Organisasi.....	21
6. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	23
7. Budaya Organisasi Sekolah.....	23
B. Kinerja Guru.....	26

1. Pengertian kinerja guru	26
2. Indikator kinerja guru.....	28
3. Kompetensi Guru	32
4. Pengukuran Kinerja Guru	33
5. Dimensi Kinerja Guru	34
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru	34
C. Penelitian Relevan.....	37
D. Kerangka Berpikir.....	39
E. Hipotesis Penelitian.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian	41
B. Populasi, teknik pengambilan sampel, dan sampel penelitian	42
C. Definisi operasional penelitian.....	43
D. Metode pengumpulan data	45
E. Instrumen penelitian.....	47
F. Validitas dan reliabilitas instrumen.....	49
G. Metode analisis data.....	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	63
1. Profil MTs N 2 Bandar Lampung	63
a. Identitas MTs N 2 Bandar Lampung.....	63
b. Sejarah MTs N 2 Bandar Lampung	64
c. Data Tenaga Pendidik (Guru) MTs N 2 Bandar Lampung	65
d. Data Tenaga Tu MTs N 2 Bandar Lampung.....	70
e. Visi Misi, Tujuan, Motto, Strategi	71
f. Budaya yang ada di MTs N 2 Bandar Lampung.....	73
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	74
1. Deskripsi Data Variabel	74
a. Variabel Budaya Organisasi (X)	74
b. Variabel Kinerja Guru (Y)	78

2. Uji Persyaratan Analisis	83
a. Uji Normalitas	83
b. Uji Linearitas	84
3. Uji Hipotesis	85
a. Analisis Korelasi	86
b. Analisis Regresi Linear Sederhana	87
c. Koefisien Determinasi	89
C. Pembahasan	90

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	96
B. Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Awal Pra Penelitian	8
--	---

Tabel 2 kisi-kisi instrument penelitian.....	48
Tabel 3 Instrumen skala <i>likert</i>	49
Tabel 4 Hasil Uji Coba Angket Variabel Budaya Organisasi.....	51
Tabel 5 Hasil Uji Coba Angket Variabel Kinerja Guru.....	52
Tabel 6 Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	53
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Angket Budaya Organisasi.....	54
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru.....	55
Tabel 9 Hasil Reabilitas Uji Coba Angket Budaya Organisasi.....	58
Tabel 10 Hasil Reabilitas Uji Coba Angket Kinerja Guru.....	58
Tabel 11 Hasil Uji Reabilitas Angket Budaya Organisasi.....	59
Tabel 12 Hasil Uji Reabilitas Angket Kinerja Guru.....	59
Tabel 13 Data Tenaga Pengajar MTs N 2 Bandar Lampung.....	65
Tabel 14 Data Pegawai Tata Usaha MTs N 2 Bandar Lampung.....	70
Tabel 15 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X).....	75
Tabel 16 Frekuensi Angket Variabel Budaya Organisasi (X).....	75
Tabel 17 Kategorisasi Asertivitas Budaya Organisasi (X).....	78
Tabel 18 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y).....	79
Tabel 19 Frekuensi Angket Variabel Kinerja Guru (Y).....	80
Tabel 20 Kategorisasi Asertivitas Kinerja Guru (Y).....	82
Tabel 21 Hasil Uji Normalitas.....	83
Tabel 22 Hasil Uji Linearitas.....	84
Tabel 23 Hasil Uji Korelasi.....	86
Tabel 24 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	87
Tabel 25 Hasil Uji Analisis Regresi Linear.....	87
Tabel 26 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Hubungan antara Variabel Penelitian	39
Gambar 2 Distribusi Frekuensi Histogram Budaya Organisasi (X).....	77

Gambar 3 Gambar 2 Distribusi Frekuensi Histogram Kinerja Guru (Y).....81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Hasil Responden tentang Budaya Organisasi

Lampiran 3 Hasil Responden tentang Kinerja Guru

Lampiran 4 Hasil perhitungan validitas angket Budaya Organisasi

Lampiran 5 Hasil perhitungan angket Kinerja Guru

Lampiran 6 Analisis Regresi Sederhana

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Guna mempermudah dalam menafsirkan serta agar tidak terjadi kesalahpahaman dari pembaca, maka penulis melakukan penegasan judul terlebih dahulu. Skripsi ini berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Bandar Lampung”

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan suatu daya yang ada muncul dari sesuatu berupa (orang atau benda) yang turut serta membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang. Dapat dimaksudkan bahwa pengaruh merupakan kecakapan atau kemampuan yang berisi kekuatan yang berasal dari orang lain yang ikut mempengaruhi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

2. Budaya Organisasi

Budaya merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan, meliputi sistem ide yang terdapat dalam pikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat abstrak. Adapun perwujudan budaya berupa benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan peralatan hidup, organisasi

sosial, religi, seni dan lainnya, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat.²

Organisasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang berfikir, bersikap serta bekerja bersama untuk menggapai visi-misi organisasi yang diinginkan.

Jadi, bisa disimpulkan terkait budaya organisasi merupakan suatu cara hidup manusia di dalam lembaga pendidikan sekolah yang dapat mempengaruhi pola pikir, bertindak dan bersikap seluruh warga sekolah yang berguna di dalam kehidupan bermasyarakat.

3. Kinerja guru

Kinerja merupakan suatu hasil tindakan yang di capai seseorang atau kelompok didalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³

Guru atau pendidik menurut dalam islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab dalam perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor. Senada dengan ini Mohammad Fadhli al-jamali menyebutkan, bahwa pendidik adalah orang yang mengarahkan

²Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 88.

³E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), h. 136.

manusia kearah yang lebih baik sehingga terangkat derajat manusianya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia.⁴

Jadi, dapat diberi sebuah gambaran bahwa kinerja guru merupakan proses kerja yang dilaksanakan lembaga pendidikan sekolah untuk mengupayakan agar peserta didik dapat memiliki potensi afektif, kognitif dan psikomotor.

4. Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan Islam berjenjang dasar untuk pendidikan formal yang berada di Jl. Pulau Pisang No. 20 Korpri Raya, Sukarame, Kota Bandar Lampung.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih judul skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi menjadi penting bagi penulis karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menunjang pelaksanaan sekolah guna terciptanya lingkungan kerja sekolah yang kondusif, mewujudkan sebuah identitas sekolah yang mana budaya organisasi sekolah merupakan karakteristik atau ciri khas yang terdapat di dalam sekolah yang dijadikan produk sikap seseorang dalam pekerjaannya.

⁴A. Heris Hermawan, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012), h. 119.

2. Penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut seberapa pengaruhnya budaya organisasi dalam kinerja guru di MTs N 2 Bandar Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki sejumlah bidang dalam meningkatkan kesejahteraan negara, bidang pendidikan menjadi salah satu diantaranya. Muncul anggapan adanya peran yang cukup strategis dalam mengimplementasikan harapan bangsa Indonesia melalui bidang pendidikan karena pendidikan dinilai dapat mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kesejahteraan umum Negara Indonesia. Upaya yang dilaksanakan negara Indonesia melalui bidang pendidikan dapat berupa proses peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia baik secara pengetahuan dan keterampilan. Adapun yang menjadi sumber daya manusia dalam pendidikan seperti tenaga pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan, keluarga dan masyarakat.

Maka, salah satu faktor terlaksananya upaya tersebut yaitu dengan hadirnya suatu lembaga pendidikan yang dapat menunjang pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar yang memang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia. Lembaga pendidikan seperti madrasah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang diharapkan dapat menghasilkan ilmu pengetahuan yang sebanyak-banyaknya serta dapat menjadi perantara dalam mengajarkan dan membina kepribadian dan keterampilan peserta didik. Kesuksesan dalam pelaksanaan sekolah bergantung kepada manajemen dan komponen-komponen pendukung pelaksanaan kegiatan

seperti peserta didik, kurikulum, sarana-prasarana, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta pembiayaan. Segala komponen yang telah disebutkan, mempunyai tugas dan fungsi antara satu dengan lainnya, sehingga mampu memberikan kontribusi demi tercapainya sebuah tujuan sekolah.

Segala pelaksanaan kegiatan di sekolah tidak terlepas dari penggerak yang senantiasa memberikan gerakan terhadap peserta didiknya, inilah yang sering disebut guru atau tenaga pendidik. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.⁵ Berdasarkan aturan tersebut, terlihat jelas bahwa kinerja guru dalam sekolah memiliki tugas utama dalam jenjang pendidikan baik usia dini, dasar dan menengah. Kinerja guru bisa tercermin dalam tugas kesehariannya pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.⁶ Kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi afektif,

⁵Supardi, *Kinerja GURU*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 52.

⁶Latifah Husein, *Profesi Keguruan*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), h. 134.

kognitif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.⁷

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dinilai bahwa kinerja guru dapat diketahui dalam melaksanakan peran dan fungsinya baik di internal kelas maupun di eksternal kelas secara perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dalam kegiatan belajar mengajar yang dibangun melalui proses komunikasi dan interaksi antara peserta didik, dan pendidik meliputi aspek kognitif (pengetahuan), afektif (perasaan atau emosi), dan psikomotorik (keterampilan) agar tercapai tujuan pengajaran.

Allah Swt telah berfirman pada Q.S. At-Taubah ayat 105 sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁸

Sesuai dengan perintah Allah Swt, bekerja adalah gerakan yang sangat mulia dan merupakan keharusan semua orang, segala pekerjaan

⁷Sri Purwanti, "Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam Pendidikan Islam*, Vol. 6 No 1, (2016).

⁸Departemen Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahannya Special For Woman*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 203.

yang dilakukan manusia akan dilihat oleh sang maha pencipta maka seorang guru dalam melaksanakan profesinya sebagai guru pun harus senantiasa sesuai dengan aturan-aturan sebagai profesi guru, dalam hal ini guru wajib melaksanakan kegiatan mengajar dan belajar yang benar sehingga dapat tercapai sebuah tujuan yang dicita-citakan agar proses yang dilalui juga dapat meningkatkan kinerja guru. Keberadaan guru sebagai salah satu pelaksanaan dalam kegiatan pembelajaran di madrasah yang merupakan bagian dari namanya budaya organisasi. Budaya organisasi di sekolah menjadi hal penting dalam sebuah eksistensi sekolah. Karena dengan adanya budaya organisasi di sekolah dapat menjadi perbedaan tersendiri sehingga melahirkan identitas atau ciri khas tersendiri yang berbeda dengan sekolah lain.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.⁹ Budaya organisasi menurut Sarplin merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.¹⁰

⁹Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 1.

¹⁰Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Cet I, ..., h. 95.

Budaya organisasi di sekolah merupakan sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap dan tradisi yang sengaja dibangun oleh personil sekolah seperti peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat dan orang tua untuk mencapai sebuah tujuan sekolah. Budaya organisasi di sekolah turut serta dapat mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang dibangun oleh sebuah sekolah terhadap keefektifan sekolah sangat berperan penting, tidak hanya dalam perencanaan kegiatan namun dalam pelaksanaan kegiatan disiplin organisasi sekolah.

Berdasarkan pendapat diatas, penulis mencoba melakukan pra penelitian yang dilaksanakan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Penulis mengkombinasikan semua indikator turunan variabel Budaya organisasi dan kinerja guru dalam sebuah wawancara. Berikut tabel yang berisi indikator budaya organisasi dan indikator kinerja guru

Tabel 1
Data Awal Pra Penelitian

No	Budaya organisasi	Dilaksanakan	
		Ya	Tidak
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	√	
2	Perhatian terhadap detail	√	
3	Berorientasi pada hasil	√	
4	Berorientasi kepada manusia	√	
5	Berorientasi pada tim	√	
6	Agresifitas		√
7	Stabilitas	√	
No	Indikator Kinerja Guru	Dilaksanakan	
		Ya	Tidak
1	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	√	
2	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	√	

3	Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi	√	
4	Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar		√
5	Kemampuan melaksanakan pengayaan		√
6	Kemampuan melaksanakan remedial	√	

Sumber Data: Hasil Pra Penelitian di MTs N 2 Bandar Lampung¹¹

Banyak literatur manajemen yang menunjukkan organisasi-organisasi besar dan hebat adalah organisasi yang memiliki budaya yang kuat. Ini cukup rasional, karena seperti ini akan dengan mudah menyelesaikan banyak persoalan yang mereka hadapi. Semakin kuat budaya, itu artinya semakin luas dan dalam karyawan memegang nilai-nilai dan asumsi yang dominan di organisasi, departemen, unit, dan kelompok-kelompok dalam organisasi menganut ini semua.¹²

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dilihat dari setiap indikator mengenai budaya organisasi dan kinerja guru, masih terdapat bagian dari indikator yang belum terlaksana, artinya ini menjadi masalah apabila tidak adanya perubahan yang efektif, namun sebagian indikator dari variabel penelitian sudah dilaksanakan sekolah karena pihak sekolah secara maksimal mengusahakan agar budaya organisasi senantiasa diterapkan di lingkungan sekolah, dengan pelibatan guru dalam penerapan budaya organisasi tersebut. Tetapi, penulis belum melihat pengaruh yang jelas antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs N 2 Bandar Lampung.

¹¹Hasil wawancara pra penelitian kepada wakil kepala sekolah bidang kurikulum (Dra. Rumiwati, S. Pd) pada 07/02/2020.

¹²Taufiq Amir, *perilaku organisasi* (Ed I) (Jakarta: Kencana, 2017), h. 198.

Pemaparan diatas yang melatarbelakangi masalah penelitian menjadi ketertarikan tersendiri untuk penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung”.

D. Identifikasi Masalah

Berkaitan dengan latar belakang masalah tersebut, penulis mencoba mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Terlihat tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
2. Diduga belum adanya peningkatan hubungan yang jelas antara budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
3. Tidak adanya pengetahuan yang signifikan mengenai budaya organisasi dan kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

E. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas dan mengingat batasan masalah yang dimiliki penulis agar penelitian yang dilakukan lebih terarah maka penulis membuat batasan masalah, Batasan dalam penelitian adalah Budaya Organisasi dan Kinerja Guru, sehingga dari kedua variabel tersebut dapat diketahui pengaruhnya.

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yang akan menjadi penelitian yaitu: Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung ?

G. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yakni untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini selain mempunyai tujuan, juga diharapkan dapat memberikan banyak manfaat bagi pihak-pihak terkait. Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat mempunyai manfaat sebagai berikut :

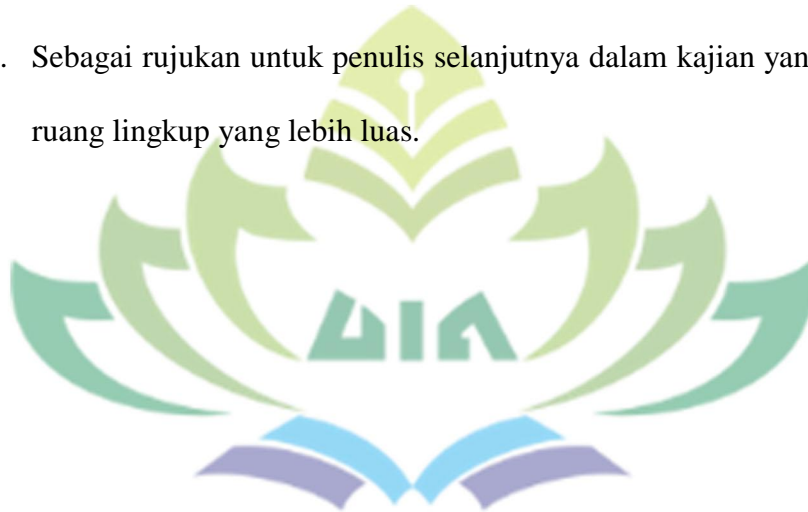
a. Secara praktis

1. Untuk peneliti, guna memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan mengenai proses menerapkan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja.
2. Untuk sekolah, dapat memberikan pengetahuan serta menambah koleksi kajian yang bermanfaat mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru untuk peningkatan mutu pendidikan.

3. Untuk guru, menjadi landasan dalam bertindak sebagai perwujudan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru.
4. Untuk jurusan, skripsi ini dapat dijadikan referensi lebih sebagai pengetahuan budaya organisasi yang merupakan bagian dari ilmu manajemen.

b. Secara teoritis

1. Menambah kajian tentang budaya organisasi dan kinerja guru guna perkembangan ilmu pengetahuan,
2. Sebagai rujukan untuk penulis selanjutnya dalam kajian yang sama dan ruang lingkup yang lebih luas.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya menurut Soekamto dalam Yusuf budaya berasal dari kata “buddayah” yang merupakan kata jamak dari “buddhi” yang berarti akal. Dengan demikian budaya dapat diartikan sebagai hal-hal yang berhubungan dengan akal dan budi.¹³ Adapun budaya berasal dari bahasa Sanskerta *Bodhya* yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari bahasa Inggris *Culture* atau *Cultuur* dalam Bahasa Belanda. Kata *Culture* sendiri berasal dari bahasa Latin *Colere* (dengan akar kata “*Calo*” yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah atau memelihara ladang dan memelihara hewan ternak). Sedangkan secara terminologis budaya adalah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat

¹³Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Pena Citasatria, 2008), h. 14.

diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Dikatakan membudaya bila kontinu, konvergen.¹⁴

Budaya merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan, meliputi sistem ide yang terdapat dalam pikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat abstrak. Adapun perwujudan budaya berupa benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni dan lainnya, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat.¹⁵

Berdasarkan pengertian diatas, bahwa budaya merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi manusia dalam bersikap, bertindak dan berbuat dalam suatu kehidupan yang dilandasi dengan akal pikiran manusia itu sendiri yang dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan. Dalam Al-Quran surat Al-Qashash ayat 77 dijelaskan pula tentang nilai budaya yaitu sebagai berikut :

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ انِّكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Artinya : dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang

¹⁴Ibid. h. 5.

¹⁵Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 88.

lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qashah 28:77).¹⁶

Sesuai firman Allah Swt diatas, bahwa memiliki suatu kebiasaan atau budaya positif atau baik merupakan sesuatu yang mulia sehingga tercapainya sebuah tujuan dari pendidikan yakni berakhlak mulia.

Sedangkan Organisasi dalam bahasa Yunani berasal dari kata *organon* yang berarti alat. Menurut Sondang P. Siagian dalam Saefullah mengemukakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antar dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.¹⁷ Adapun pengertian organisasi adalah sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasi tujuan bersama. Dalam suatu organisasi minimum mengandung tiga elemen yang saling berhubungan. Ketiga elemen tersebut adalah : 1) sekelompok orang, 2) interaksi dan kerja sama, 3) tujuan bersama.¹⁸

Berdasarkan pengertian organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sekelompok orang berjumlah dua atau lebih yang saling

¹⁶Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya Special For Woman*, h. 394.

¹⁷Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, h. 93.

¹⁸Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Bandung: Bumi Aksara, 2005), h. 73.

berinteraksi dan berkerja sama baik antara atasan dan bawahan, ketua dan anggota, sesama anggota untuk mencapai tujuan bersama.

Maka, Budaya organisasi menurut Steven P. Robbin adalah sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian.¹⁹ Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal ke integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik. Hal itu cukup relevan untuk dipertimbangkan sebagai sesuatu yang bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem tersebut.²⁰ Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.²¹ Budaya organisasi tidak dapat dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan melalui perilaku para anggota atau cara berpikir, merasa,

¹⁹Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), h. 535.

²⁰*Ibid.* h. 53.

²¹Soedjono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No. 1, (2005).

menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan ataupun dalam kegiatan lainnya.²²

Pada umumnya, budaya dibangun dan diciptakan oleh pendiri atau lapisan pimpinan atas yang mendirikan atau merintis organisasi. Falsafah atau strategi yang ditetapkan oleh mereka lalu menjadi petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam melaksanakan tugas. Bila implementasi strategi ini ternyata berhasil dan dapat bertahan bertahun-tahun, maka filosofi atau visi yang diyakini tersebut akan berkembang menjadi budaya organisasi. Namun esensi daripada lahirnya suatu konsep budaya organisasi adalah sebagai instrumen atau seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.²³

2. Asumsi Dasar Budaya Organisasi

Teori budaya organisasi memiliki beberapa asumsi dasar :

- a) Anggota-anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Inti

²²Agus dan Siswanto Sucipto, *Teori Dan Perilaku Organisasi*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), h. 141.

²³Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 4.

dari asumsi ini adalah nilai yang dimiliki organisasi. Nilai merupakan standard dan prinsip-prinsip yang terdapat dalam sebuah budaya.

- b) Penggunaan dan interpretasi simbol sangat penting dalam budaya organisasi. Ketika seseorang dapat memahami simbol tersebut, maka seseorang akan mampu bertindak menurut budaya organisasinya.
- c) Budaya bervariasi dalam organisasi-organisasi yang berbeda, dan interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dan setiap individu dalam organisasi tersebut menafsirkan budaya tersebut secara berbeda.²⁴

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik primer yang dikemukakan oleh Robbins dalam Wibowo bahwa karakteristik budaya organisasi yaitu:

- a. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko), yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. *Attention to detail* (Perhatian ke rincian), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.

²⁴Turner Lynn H, West Richard, *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis Dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Salemba Humanika, 2008).

- c. *Outcome orientation* (Orientasi hasil), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil, teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. *People Orientation* (Orientasi orang), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memberi pengaruh pada anggota organisasi.
- e. *Team Orientation* (Orientasi tim), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan individu.
- f. *Aggressiveness* (Agresifitas), yaitu anggota organisasi kompetitif dan agresif, dan bukan bersantai-santai.
- g. *Stability* (Stabilitas/kemantapan), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dibanding pertumbuhan.²⁵

Jadi, karakteristik budaya organisasi diatas menjadi ciri khas yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Dalam pelaksanaan budaya organisasi tentunya harus membutuhkan kontribusi dari anggota organisasi, dalam hal ini seluruh personil sekolah agar tercapainya sebuah tujuan yang ada dalam suatu sekolah.

²⁵Wibowo, *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Ed.2) , h. 33.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi diantaranya sebagai berikut :

- a) Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual.
- d) Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial. Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.²⁶

Adapun Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kretiner dan Angelo Kinici dalam Wibowo adalah:

- a) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai sebagai produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggotanya organisasi

²⁶Juge Timothy A, Robbins Stephen P, *Perilaku Organisasi Jakarta: Salemba Empat, 2008, h. 12.*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 535-536.

mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

- c) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- d) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.²⁷

5. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki yaitu:

a) Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

²⁷Wibowo, *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Ed.2) , h. 45.

b) Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

c) Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis. Meskipun sebuah organisasi dapat menampilkan satu tipe budaya organisasi secara menonjol, ia tetap dapat menunjukkan keyakinan normatif dan karakteristik yang lain. Riset menunjukkan bahwa organisasi dapat memiliki sub budaya fungsional, sub budaya hierarkis berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas social seperti budaya liga bowling atau golf dan budaya berlawanan.²⁸

²⁸Nel Arianty, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 14 No. 02, (2014).

6. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Dalam proses pengembangannya, budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

a) Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi ditunjang oleh filosofi organisasi (serangkaian nilai yang menjelaskan pelayanan organisasi, cara karyawan berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku, gaya pakaan, dan lain-lain serta segala hal yang bisa mempengaruhi semangat), keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam organisasi.

b) Gaya organisasi

Gaya organisasi ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM, dan masyarakat atau penampilan organisasi tersebut di lingkungan organisasi lainnya.

c) Jati diri organisasi

Jati diri organisasi ditunjang oleh citra, kredo (semboyan), dan proyeksi organisasi atau sesuatu yang ditonjolkan perusahaan.²⁹

7. Budaya Organisasi Sekolah

Budaya organisasi disekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Penerapan kultur sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam aktivitas

²⁹Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 100.

belajar siswa, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.³⁰

Berkaitan dengan budaya organisasi di sekolah Soekamto dalam Yusuf mengatakan bahwa sekolah merupakan organisasi. Budaya yang ada ditingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Sebagai layaknya sebuah organisasi maka sekolah memiliki tujuan, program dan kegiatan dan aturan-aturan yang disepakati bersama. Dalam kerangka lebih luas budaya sekolah dapat dilihat sebagai bagian dari budaya organisasi.³¹

Budaya organisasi disekolah atau iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan dinas di lingkungannya. Setiap organisasi memiliki karakteristik budayanya masing-masing yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Suatu budaya organisasi yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah.³²

Berdasarkan kajian teori diatas, penulis memberikan pemahaman mengenai budaya organisasi dalam penelitian yaitu budaya organisasi

³⁰Yuliono, "Pengembangan Budaya Organisasi Berprestasi", *International Journal Of Indonesian Society and Culture*, Vol. 3 No. 2, (2011).

³¹Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan* , h. 15.

³²Masykur Ruhban Setiawati Yeni, Septuri, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung", *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 9 No. 1.

merupakan seperangkat nilai, norma, asumsi dan sistem yang dianut atau dipegang oleh anggota organisasi sebagai perekat satu sama lain sebagai buah hasil pikiran manusia yang mempengaruhi tingkat pengetahuan manusia untuk berpikir, bersikap dan bertindak dalam sebuah organisasi untuk melangsungkan kehidupan bermasyarakat. Budaya organisasi dapat mempengaruhi segala sesuatu yang berada di lingkungan organisasi pendidikan dalam hal ini di sekolah, karena budaya dianggap sebagai salah satu nilai yang menjadikan ciri khas dan membentuk karakter, dan dianggap mampu membangun sumber daya manusia yang ada di sekolah kearah yang lebih baik. Budaya organisasi memiliki fungsi, jenis serta memiliki karakteristik yang menjadi pembeda tersendiri dan penulis menjadikan karakteristik tersebut sebagai indikator dalam variabel Budaya Organisasi karena indikator ini sesuai dengan teori definisi dan dianggap relevan dalam kehidupan berorganisasi. Adapun yang menjadi indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), perhatian pada hal detail (*attention to detail*), orientasi pada hasil (*outcomes orientation*), orientasi pada orang (*people orientation*), orientasi pada tim (*team orientation*), agresivitas (*aggressiveness*), stabilitas (*stability*).

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.³³ Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁴

Dari pemaparan diatas bisa diketahui bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian kerja yang telah dilakukan seseorang atau kelompok dalam organisasi hal ini pendidikan, yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab masing-masing individu, dengan tujuan untuk mencapai suatu target tertentu tanpa ada hambatan dan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika dihubungkan dengan seorang guru maka kinerjanya berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Guru atau pendidik menurut dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab dalam perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor. Senada dengan ini Mohammad Fadhli al-jamali menyebutkan, bahwa pendidik adalah orang yang mengarahkan

³³Supardi, *Kinerja Guru*, h. 45.

³⁴E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), h. 136.

manusia kearah yang lebih baik sehingga terangkat derajat manusianya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia.³⁵

Dari pendapat tersebut juga bisa dipahami bahwa guru atau pendidik dalam islam adalah orang yang bertanggungjawab untuk memmbimbing peserta didik agar mampu mengenali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya baik potensi yang berupa afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor peserta didik, dengan tujuan untuk mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik agar menjadi manusia yang bagi nusa bangsa dan agamanya. Maka bisa dikatakan bahwa keberhasilan seorang guru bisa dilihat dari kinerjanya.

Sedangkan kinerja guru dalam tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.³⁶

Kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dengan peserta didik yang mencakup segi afektif, kognitif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan

³⁵A. Heris Hermawan, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012), h. 119.

³⁶Latifah Husien, *Profesi Keguruan*, h. 134.

sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.³⁷

2. Indikator Kinerja Guru

Tugas dan kegiatan guru sebagai cerminan kinerjanya dalam arti sebagai penampilan kerja guru dalam proses pembelajaran. Untuk mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru harus melengkapi ketiga kegiatan (aktivitas) guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang dikelolanya, yakni merencanakan atau mempersiapkan aktivitas ruang kelas, mengelola atau mengorganisasi sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya selama kegiatan pembelajaran, dan mengajar dalam arti terfokus terhadap penyediaan bimbingan belajar siswa.³⁸

Dari uraian dan deskripsi konsep mengenai kinerja guru, dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (a) kemampuan menyusun rencana pembelajaran (b) kemampuan melaksanakan Pembelajaran (c) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi (d) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar (e) kemampuan melaksanakan pengayaan (f) kemampuan melaksanakan remedial.³⁹

³⁷Sri Purwanti, "Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 6 No 1, (2016).

³⁸Latifah husien. *Profesi Keguruan*, h. 134.

³⁹Supardi. *Kinerja Guru*, h. 73.

a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu aktivitas-aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu sendiri. Kemampuan merencanakan pembelajaran ini berdasarkan indikator yaitu sebagai berikut:

- a) Mampu mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran
- b) Mampu memilih atau menentukan materi
- c) Mampu mengorganisir materi
- d) Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran
- e) Mampu menentukan sumber belajar/media/alat praga pembelajaran
- f) Mampu menyusun perangkat penilaian
- g) Mampu menentukan teknik penilaian
- h) Mampu mengalokasikan waktu.⁴⁰

Jadi perencanaan pembelajaran wajib dibuat oleh guru, karena perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kedelapan kemampuan dalam pembuatan perencanaan pembelajaran diatas harus dimiliki oleh guru, perencanaan pembelajaran di sekolah biasanya berbentuk RPP.

b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi RPP.

Pelaksanaan pembelajaran menurut standar proses untuk satuan

⁴⁰Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005), h. 7.

Pendidikan Dasar dan Menengah meliputi: “kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup”.

- a) Kegiatan pendahuluan. Dalam kegiatan pendahuluan guru: menyiapkan peserta didik secara psikis, fisik untuk mengikuti proses pembelajaran, mengajukan pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari, menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi yang akan di capai, menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus.
- b) Kegiatan inti. Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologi peserta didik. Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, kegiatannya meliputi: eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi.⁴¹
- c) Kegiatan penutup. Dalam kegiatan penutup guru bersama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran. Melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, dan merencanakan

⁴¹Supardi. *Kinerja Guru*, h. 61.

kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedy, dan lainnya.⁴²

c. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi

Dalam melaksanakan tugas nya, guru perlu memiliki kemampuan sosial, kemampuan ini memiliki tiga subranah. Pertama, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Kedua, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga pendidikan. Ketiga, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua wali peserta didik dan wali sekitar.⁴³

d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

Penilaian harus digunakan sebagai proses untuk mengukur dan menentukan tingkat ketercapaian kompetensi dan sekaligus untuk mengukur efektivitas proses pembelajaran. Untuk itu, penilaian yang efektif harus diikuti oleh kegiatan analisis terhadap hasil penilaian, dan merumuskan umpan balik yang perlu dilakukan dalam perencanaan proses pembelajaran berikutnya. dengan demikian, rencana mengajar yang disiapkan guru untuk siklus pembelajaran berikutnya harus didasarkan pada hasil dan umpan balik penilaian sebelumnya.⁴⁴

e. Kemampuan melaksanakan pengayaan

Pemberian pengayaan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik yang memiliki kecepatan dalam

⁴²*Ibid.* h. 63.

⁴³Latifah Husien. *Profesi Keguruan*, h. 35.

⁴⁴Abdul majid. *Perencanaan Pembelajaran*, h. 193.

belajar dapat lebih ditingkatkan lagi hasil belajarnya serta dapat mempertahankan hasil belajar yang telah tercapai serta memperoleh kesempatan berkembang secara optimal.⁴⁵

f. Kemampuan melaksanakan remedial

Program pembelajaran perbaikan atau remedial merupakan bentuk pembelajaran khusus yang diberikan guru kepada seorang atau sekelompok peserta didik yang memiliki masalah dan kelambanan dalam belajar. Disebut pengajaran khusus karena peserta didik yang dilayani adalah peserta didik yang memiliki masalah dalam belajar, sehingga diperlukan strategi, metode dan media pembelajaran yang khusus disesuaikan dengan permasalahan pembelajaran yang dialami peserta didik.⁴⁶

3. Kompetensi Guru

Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru untuk menunjang proses belajar dan mengajar, yaitu :

- a) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- b) Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan

⁴⁵ Supardi. *Kinerja Guru* ..., h. 67.

⁴⁶ *Ibid.* h. 68.

pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- c) Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan warga sekolah maupun warga dimana guru berada. Kemampuan sosial ini dapat dilihat melalui kemampuan guru dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua siswa, rekan seprofesi dan lingkungan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- d) Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁴⁷

4. Pengukuran Kinerja Guru

Kriteria kinerja guru untuk mencapai kinerja yang tinggi memiliki beberapa kriteria, meliputi :

- a) Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.

⁴⁷Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru : Apa, Mengapa Dan Bagaimana?*, (Bandung: Yrama Widya, 2008), h. 18-22.

- b) Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisis kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
- c) Semangat (antusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah.
- d) Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
- e) Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.⁴⁸

5. Dimensi Kinerja Guru

Dalam penilaian kinerja guru, kinerja guru mempunyai lima dimensi yaitu,

- a) kualitas kerja (*Quality of work*),
- b) kecepatan/ketepatan kerja (*Promptness*),
- c) inisiatif (*Initiative*) dalam bekerja,
- d) kemampuan (*Capability*) pekerjaan
- e) dan mengkomunikasikan (*Communication*) pekerjaan.⁴⁹

6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja organisasi maupun individu. Tempe mengemukakan bahwa: “faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan,

⁴⁸Latifah Husein, *Profesi Keguruan*,, h. 136.

⁴⁹Hamzah B. Nina, Lamatenggo & Uno, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.73.

perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan.⁵⁰ Ada faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor dalam peningkatan kinerja guru dan faktor yang bisa menyebabkan penurunan kinerja seorang guru. Hal penting yang bisa meningkatkan kinerja seorang guru adalah sebagai berikut:

- a. sikap kooperatif dan suka membantu;
- b. kooperatif dan persuatif orang tua murid;
- c. fasilitas yang memadai;
- d. minat murid terhadap pelajaran di sekolah;
- e. murid yang sopan;
- f. supervisi membantu;
- g. sekolah terorganisir dengan baik;
- h. kebijakan yang terformulasi dengan baik dari sekolah.⁵¹

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru juga faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dijelaskan sebagai berikut :

a) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-

⁵⁰Supardi. *Kinerja Guru, ...*, h. 50

⁵¹Supriati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Upah Insentif Dan Beban Mengajar Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SD 02 Pasuruan", , (Universitas Wijaya Putra, 2003), h. 37.

hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya agar dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

b) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan.⁵²

Sedangkan faktor-faktor yang bisa menurunkan kinerja guru adalah:

- a. kurangnya pembebasan dari kontrak dengan murid setiap hari;
- b. tugas-tugas administrasi;
- c. kurangnya kerjasama dan dorongan kepala sekolah;
- d. bangunan sekolah kurang memadai;
- e. kurangnya kerjasama dengan staff;
- f. beban mengajar berlebihan;
- g. beban mengajar berlebihan;
- h. gaji rendah;
- i. kurang lengkapnya fasilitas kerja.

Berdasarkan kajian teori diatas, penulis memberikan pemahaman mengenai kinerja guru dalam penelitian yaitu kinerja guru merupakan sebuah proses seorang guru dalam menjalani profesinya sebagai guru yang akan menghasilkan hasil kerja berupa prestasi kerja. hasil yang di capai

⁵²A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Data Perusahaan*, (Bandung: PT. Refieka Aditama, 2004), h. 67.

guru dalam kegiatan belajar mengajar merupakan tolak ukur untuk mengetahui tingkat kinerja seorang guru, hal terlihat dari kesanggupan guru dengan memiliki kompetensi guru untuk membangun komunikasi edukatif dengan peserta didik untuk meningkatkan potensi peserta didik baik dibidang afektif, kognitif, dan psikomotoriknya. Kinerja seorang guru bisa dikatakan berhasil jika terdapat perubahan atas potensi peserta didik kearah yang lebih baik. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai factor, faktor-faktor yang telah disebutkan yang akan menjadikan kinerja seorang guru bisa meningkat ataupun mengalami penurunan, faktor-faktor tersebut menunjukan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, baik yang berasal dari dalam diri individu dan juga yang berasal dari luar.

C. Penelitian Relevan

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Fadlilah Fithri yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung” dalam penelitian ini melihat hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini menunjukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di sekolah tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 83%.

- 2) Fasha Almaududi dalam penelitian yang berjudul “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan”. Diperoleh hasil penelitian terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja pendidik hal ini dilihat dari hasil koefisien korelasi antar kedua variabel yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang kuat antara motivasi kerja yang ada dengan kinerja pendidik.
- 3) Dwiki Ananto Yudo dalam penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Sebuah Perguruan Tinggi Swasta di DKI Jakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap dengan nilai korelasi sebesar sebesar 0.835 pada variabel budaya organisasi dan 0.895 pada variabel gaya kepemimpinan.

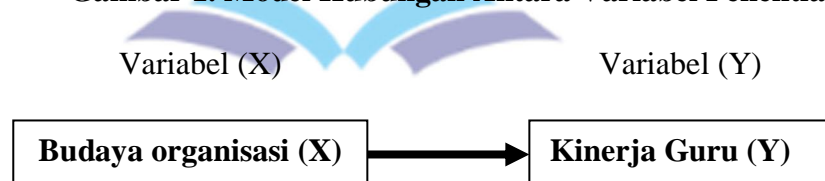
Dari penelitian relevan yang telah dikemukakan yang menjadi persamaan dalam penelitian ini adalah aspek budaya organisasi yaitu menggunakan karakteristik budaya organisasi sebagai indikator yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal detail, berorientasi pada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas. Disamping itu terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian dimana masalah-masalah yang ada di lokasi penelitian juga tentu berbeda. Dalam penelitian ini penulis meneliti pengaruh budaya organisasi sekolah

terhadap kinerja guru. Penelitian ini lebih memfokuskan terhadap pengaruh budaya organisasi yang ada disekolah terhadap kinerja guru, sehingga bisa diketahui kinerja guru karena adanya budaya organisasi tersebut.

D. Kerangka Berpikir

Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan-kebiasaan positif yang menjadi identitas yang dimiliki sekolah yang dilakukan secara individu dan kelompok untuk mencapai tujuan sebuah sekolah. Sedangkan Kinerja guru merupakan hasil yang telah dilakukan oleh seorang guru dalam memberikan sebuah pembelajaran atau yang berkaitan dengan proses bimbingan dengan berdasarkan kemampuan yang dimiliki guru tersebut. Dengan demikian penulis berasumsi bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 1. Model Hubungan Antara Variabel Penelitian



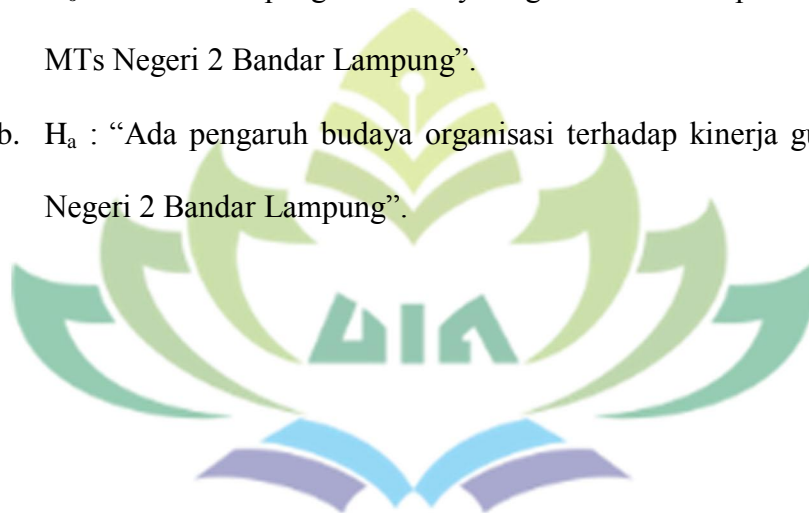
E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁵³

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis berasumsi bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung karena secara teori budaya organisasi dapat menunjang proses hasil dari kemampuan kerja guru. Adapun hipotesis statistiknya dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. H_0 : “Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung”.
- b. H_a : “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung”.



⁵³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta Cv, 2018), h. 63.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010.
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahannya Special For Woman* Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.
- Hadi, Sutrisno, *Statistik* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017.
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Hermawan, A. Heris, *Filsafat Pendidikan Islam* Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012.
- Husein, Latifah, *Profesi Keguruan* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017.
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran* Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Data Perusahaan* Bandung: PT. Refieka Aditema, 2004.
- Muchlas, Makmuri, *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004.
- Nel Arianty, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 14 No. 02(2014).
- Nina, Lamatenggo & Uno, Hamzah B., *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Purwanti, Sri, “Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* Vol. 6 No 1(2016).
- Purwanto, *Metodologi Kuantitatif Untuk Psikolog Dan Pendidikan* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Robbins Stephen P, Juge Timothy A, *Perilaku Organisasi Jakarta: Salemba Empat, 2008, h. 12.* Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam.*

_____, *Manajemen Pendidikan Islam* Bandung: Pustaka Setia, 2012.

Sarimaya, Farida, *Sertifikasi Guru : Apa, Mengapa Dan Bagaimana?* Bandung: Yrama Widya, 2008.

Setiawati Yeni, Septuri, Masykur Ruhban, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar Lampung”, *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* Vol. Vol 9 No 1.

Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Siswanto, *Pengantar Manajemen* Bandung: Bumi Aksara, 2005.

Soedjono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya”, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 7 No. 1(2005).

Soentoro, Ali Idris, *Metodologi Penelitian Administrasi* Bandung: Alfabeta, 2015.

Soetono, *Metode Penelitian Administrasi* Bandung: Alfabeta, 2015.

Subagyo, P. Joko, *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Sucipto, Agus dan Siswanto, *Teori Dan Perilaku Organisasi* Malang: UIN Malang Press, 2008.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D* Bandung: Alfabeta Cv, 2018.

Sujarweni, V Wiratna, *SPSS Untuk Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Supardi, *Kinerja GURU* Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Supriati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Upah Insentif Dan Beban Mengajar Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SD 02 Pasuruan”, Universitas Wijaya Putra, 2003.

Tika, Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

west Richard, Turner Lynn H, *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis Dan Aplikasi* Jakarta: PT Salemba Humanika, 2008.

Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Yuliono, “Pengembangan Budaya Organisasi Berprestasi”, *International Journal Of Indonesian Society and Culture*Vol. 3 No. 2(2011).

Yusuf, A. Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*Jakarta: Kencana, 2014.

Yusuf, Choirul Fuad, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*Jakarta: Pena Citasatria, 2008.

