

**PENGARUH BUDAYA ORGANIASASI
TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN
PENDIDIKAN DARUL ULUM TULANG
BAWANG BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi
Syarat –Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :

ANNISA NUR QOMARIAH

NPM : 1911030026

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

RADEN INTAN LAMPUNG

1445 H / 2024 M

**PENGARUH BUDAYA ORGANIASASI
TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN
PENDIDIKAN DARUL ULUM TULANG
BAWANG BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – Tugas dan Memenuhi
Syarat –Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh :

ANNISA NUR QOMARIAH

NPM : 1911030026

Progarn Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I

: Dr. H. Septuri, M.Ag

Pembimbing II

: Dr. H. Erjati Abas, M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

ABSTRAK

Kinerja tenaga pengajar yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi seperti instansi sekolah maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pengajar untuk melakukan aktifitas organisasi yakni mengajar. Maka penelitian ini membahas tentang bagaimana budaya organisasi di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat, bagaimana kinerja guru di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat, dan adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat. Dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di yayasan pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan *field research*, metode korelasional meneliti sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini yakni berjumlah 86 tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat dan sampel pada penelitian ini berjumlah 34 tenaga pendidik dengan cara *probability sampling* jenis *systemtic sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket skala *likert* tentang budaya organisasi dan kinerja guru.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat berada pada kategori sangat kuat, T_{tabel} sebesar 7,319 > 1,693, yang artinya dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yakni budaya organisasi terhadap variabel terikat yakni kinerja guru. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 62,6%.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

ABSTRACT

Effective and efficient performance of teaching staff for the progress of organizations such as school institutions, it is necessary to have an organizational culture as one of the work guidelines which can be a reference for teachers to carry out organizational activities namely teaching. Hhis research discusses the organizational culture at the Darul Ulum Tulang Bawang Barat Educational Foundation, how teachers at the Darul Ulum Tulang Bawang Barat Educational Foundational, and wheter there is an influence of organizational culture on teacher performance at the Darul Ulum Tulang Bawang Barat Educational Foundational. The aim of this research is to find out whether is a significant influence between organizational culture and teacher performance at the Darul Ulum Tulang Bawang Barat Educational Foundational.

This research is quantitative research with *field research*. The population in this study was 86 teaching staff at the Darul Ulum Tulang Bawang Bawat Educational Foundation and the sample for this research consisted of 34 teaching staff using *probability sampling*, a systematic sampling type. The instrument used in this research was *likert* scale questionnaire regarding organizational culture and teacher performance.

The results of the research that has been carried out show that the organizational culture at the Darul Ulum Tulang Bawang Barat Educational Foundations is in the very strong category, ttabel is 7,319 > 1.693, wich means that it can be concluded that ho is accepted and Ha is rejected, wich means there is asignificant influence of the independent variable namely organizational culture, on the depenent variable of teacher performance. From the results of this research, it can be seen that the influence of organizational culture on teacher performance is 62,6%.

Keywords : *organizational culture, teacher performance*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Annisa Nur Qomariah
NPM : 1911030026
Jurusan/prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan darul ulum tulang bawang barat” 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.

Bardar Lampung, juli 2023



Annisa Nur Qomariah
NPM. 1911030026



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN DARUL ULUM TULANG BAWANG BARAT**


Nama : **Annisa Nur Qomariah**
NPM : **1911030026**
Prodi : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqosyahkan dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

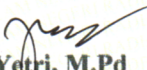
Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Septuri, M.Ag
NIP.196409201994031002


Dr. H. Erjati Abas, M.Ag
NIP195907241980031003

Mengetahui
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam


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



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

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **PENGARUH BUDAYA ORGANIASASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN PENDIDIKAN DARUL ULUM TULANG BAWANG BARAT** Oleh: **Annisa Nur Qomariah**, NPM: **1911030026**, Prodi: **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**, telah dimunaqosahkan pada hari/tanggal: **Jum`at, 22 Desember 2023** pukul **13:00 – 14:30 WIB**.

TIM MUNAQSAH

Ketua Sidang : Prof. Dr. H. Deden Makbuloh, S.Ag, M.Ag (.....)

Sekretaris : Prima Aji Putra, M.Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. H. Septuri, M.Ag (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. H. Nirva Diana, M. Pd
NIP. 196408281988032002



MOTTO

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ
كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا (الْإِسْرَاءُ : ٣٦)

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak kamu ketahui.
Karena pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan
diminta pertanggungjawabannya” (Q.S Al-Isra:36)¹



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

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan dan saya dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih saya yang mendalam kepada:

1. Untuk kedua orang tuaku Bapak Agus Subani dan Ibu Supeni. yang selalu menjadi penyemanagat pertama dan utama, semangat terbesar untuk penulis, dan karena ridho dan do`a ayah dan ibu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kupersembahkan untuk kalian atas jasa, pengorbanan, keikhlasan, dukungan secara moril dan material kepada-ku dengan begitu tulus dan penuh kasih sayang. Semoga skripsi ini dapat menjadi senyum ayah dan ibu, mengusap sedikit keringat dan kerja keras yang selama ini kalian curahkan untukku.
2. Saudara kandungku, Siswoyo dan Sri Lestari yang selalu mendukung, memotivasi dan selalu memberikan semangat untukku.
3. Seluruh keluarga tersayang yang senantiasa mendo`akan dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Almamater tercinta dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Annisa Nur Qomariah, dilahirkan di Tirta Kencana pada tanggal 30 Mei 2001, anak ketiga dari pasangan Agus Subani dan Supeni. memiliki 2 saudara yang bernama Siswoyo dan Sri Lestari.

Dikampung ini penulis mengenyam pendidikan baik formal maupun nonformal. Pendidikan formal penulis dimulai dari RA Al-Munawaroh Tirta Kencana dan selesai pada tahun 2007, pada tahun yang sama penulis melanjutkan jenjang pendidikan di SD Negeri 12 Tirta Kencana dan selesai pada tahun 2013, MTs Darul Ulum Tulang Bawang Barat selesai tahun 2017, MAs Darul Ulum Tulang Bawang Barat 2019 dan melanjutkan kejenjang perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung Program Studi Manajemen Pendidikan Islam lolos jalur SPAN-PTKIN dimulai pada semester I Tahun Akademik 2019/2020. Dan pendidikan nonformal penulis mengenyam ilmu di Pondok Pesantren Darul Hidayah Al-Anshory Tulang Bawang Barat pada tahun 2013-2019, kemudian melanjutkan di Pondok Pesantren AN-NOOR, Sukarame, Bandar Lampung pada tahun 2019-2022.

Bandar Lampung, juli 2023
Penulis



Annisa Nur Qomariah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbbil `alamin, segala puji syukur yang tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan hidayahnya, inayah dan pertolongannya. Tak lupa sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabiullah Muhammad SAW, yang telah membawa kita umatnya dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan kemajuan teknologi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak sehingga penulis merasa sangat berhutang budi kepada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu penulis mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada semua pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Nirva Diana M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung beserta seluruh staff atas segala fasilitas yang diberikan dan senantiasa memberikan dorongan, bimbingan dan nasihat kepada penulis.
3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku skretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.

5. Dr. H. Septuri, M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan, arahan, dan motivasi dalam proses bimbingan penulisan skripsi ini.
6. Dr. H. Erjati Abas, M.Ag selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan ikhlas dan sabar dalam mengarahkan dan memotivasi penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Tim Penguji Seminar Dan Munaqosyah yang telah memberikan saran dan arahnya sehingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung khususnya dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam 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.
9. H. Makrus Ali, S.Pd.I selaku ketua yayasan pendidikan darul ulum tulang bawang barat yang telah mengizinkan dan memberikan dukungan kepada penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi.
10. Serta wanita yang berusia 22 tahun, yakni diriku sendiri terima kasih sudah kuat dan pantang menyerah hingga saat ini, terimakasih sudah melalui proses yang luar biasa, ingatlah segala kesulitan yang sedang dilalui nantinya akan membuka kebahagiaan-kebahagiaan dalam hidup.
11. Sahabtku Mella Alfiana yang selalu memberikan dukungan, bimbingan, dan Azkia Safina, Umi Kulsum Rahmawati, Diyana Turrosidah dan Laili Rahmawati dimana kita selama dalam menuntut ilmu.
12. Teman-teman MPI kelas C 2019 yang tidak segan memberikan bantuan dan dukungannya, baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
13. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya penyusunan tugas akhir skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

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 sesama.

Dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini walaupun telah berusaha semaksimal mungkin, tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki, oleh karena itu diharapkan saran dan kritikan sehingga karya tulis ini akan lebih baik dan 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.

Bandar Lampung, Juli 2023

Penulis



Annisa Nur Qomariah

1911030026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Identifikasi Masalah	12
D. Batasan Masalah	12
E. Rumusan Masalah	12
F. Tujuan Penelitian.....	12
G. Manfaat Penelitian.....	12
H. Kajian Terdahulu yang Relevan	13
I. Sistematika Penelitian	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Budaya Organisasi	
1. Pengertian Budaya Organisasi	19
2. Fungsi Budaya Organisasi	25
3. Jenis – Jenis Budaya Organisasi	27
4. Indikator Budaya Organisasi.....	29
B. Kinerja Guru	
1. Definisi Kinerja Guru	32
2. Kriteria Kinerja Guru	36
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	39

4. Indikator Kinerja Guru dan Penilaiannya	43
C. PENGAJUAN HIPOTESIS	48
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	49
B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	49
C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengumpulan Data	50
D. Definsi Operasional Variabel.....	52
E. Instrumen Penelitian	53
F. Uji Validalitas Dan Reabilitas Data.....	56
G. Uji Prasyarat Analisis.....	58
H. Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Yayasan Pendidikan Darul Ulum TuBaBa.....	63
B. Deskripsi Data.....	70
1. Uji Validitas.....	70
2. Uji Reliabilitas.....	73
C. Uji Prasarat Analisis.....	75
D. Uji Hipotesis.....	77
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	83
B. Rekomendasi.....	84
DAFTAR RUJUKAN.....	85
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel	52
Tabel 3.2 Kisi – Kisi Instrumen Budaya Organisasi	53
Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen Kinerja Guru	54
Tabel 3.4 Skor Pernyataan	55
Tabel 4.1 Daftar Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Darul Ulum.....	66
Tabel 4.2 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	71
Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Guru.....	72
Tabel 4.4 Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	74
Tabel 4.5 Output SPSS Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	74
Tabel 4.6 Output SPSS Hasil Uji Normalitas Budaya Organisasi.....	75
Tabel 4.7 Output SPSS Hasil Uji Normalitas Kinerja Guru.....	76
Tabel 4.8 Output SPSS Hasil Uji Linieritas.....	77
Tabel 4.9 Output SPSS Uji Regresi Linier Sederhana.....	78
Tabel 4.10 Output SPSS Uji t.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian.....	90
Lampiran 2 Hasil Validitas Instrumen Budaya Organisasi.....	97
Lampiran 3 Hasil Validasi Instrumen Kinerja Guru.....	101
Lampiran 4 Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	105
Lampiran 5 Tabel R_{tabel}	107
Lampiran 6 Output SPSS Ver 16 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi.....	108
Lampiran 7 Output SPSS Ver 16 Uji Reliabilitas Kinerja Guru...	108
Lampiran 8 Output SPSS Ver 16 Uji Normalitas.....	109
Lampiran 9 Tabel Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors.....	111
Lampiran 10 Output SPSS Ver 16 Uji Hipotesis.....	112
Lampiran 11 Dokumentasi.....	113
Lampiran 12 Surat Izin Melaksanakan Penelitian.....	114
Lampiran 13 Surat Balasan Diizinkan Penelitian.....	115
Lampiran 14 Hasil Turnitin.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan pokok dari suatu persoalan dalam penulisan sebuah karya ilmiah setiap penulis, maka dari itu untuk memudahkan dalam memahami judul dari karya ilmiah penulis, maka penulis perlu menjelaskan secara rinci. Adapun judul skripsi yang penulis bahas adalah “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat” dan untuk memudahkan pembaca dan tidak ada kesalah pahaman dalam memahami karya tulis ini maka penulis akan menjelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹ Pengaruh juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang abstrak, yang hanya dapat dirasakan keberadaan dan kegunaannya dalam aktivitas sehari-hari. Jadi pengaruh adalah suatu yang memberikan perubahan yang terasa dampaknya terhadap yang lain baik perubahan itu nampak maupun tidak.

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 manusiasebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan perataan hidup, organisasi sosial, religi, seni dan lainnya, yang kesemuanya ditujukan

¹ Puis AbdillaH & Danu Prasetya, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya:Arloka, 2015) h.1045.

untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat.²

Organisasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih yang berfikir, bersikap serta bekerjasama 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 masyarakat.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai kondisi menunjukkan kedisiplinan dan kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas belajar mengajar.³

4. Yayasan Pendidikan Darul Ulum

Madrasah Tanawiyah Darul Ulum merupakan madrasah yang beralamat di Jl. Pahlawan No.216, Panaragan Jaya, Kecamatan Tulang Bawang Tengah, Kabupaten Tulang Bawang Barat.

B. Latar belakang masalah

Indonesia memiliki sejumlah bidang dalam meningkatkan kesejahteraan negara, bidang pendidikan

² E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004), h. 136.

³ Susmiyati S S, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung," *Epistémé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 11, no. 1 (2016), <https://doi.org/10.21274/epis.2616.11.1.185-260>.h.193.

menjadi salah satu diantaranya. Muncul anggapan adanya peran yang cukup strategis dalam mengimplementasikan harapan bangsa Indonesia melalui bidang pendidikan, dikarenakan pendidikan dinilai mampu mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kesejahteraan umum Negara Indonesia yang tercantum dalam Undang – Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alenia ke empat. Upaya yang dilakukan 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 adalah 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 mampu memberikan ilmu pengetahuan yang sebanyak-banyaknya serta mampu menjadi penghubung dalam mengajarkan dan membina kepribadian dan keterampilan peserta didik. Keberhasilan dalam pelaksanaan sekolah bergantung pada 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 anantara satu dengan lainnya, sehingga mampu memberikan kontribusi demi tercapainya sebuah tujuan madrasah.

Seluruh pelaksanaan kegiatan di madrasah 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”.⁴ Berdasarkan aturan tersebut, sudah jelas bahwa kinerja guru dalam madrasah 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.⁵ Kinerja dalam proses pembelajaran merupakan kemampuan atau keterampilan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi afektif, kognitif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.⁶

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dinilai bahwa kinerja guru dapat diketahui dalam melaksanakan peran dan fungsinya baik di internal kelas maupun di eksternal kelas secara perencanaan, pelaksanaan sehingga evaluasi dalam kegiatan belajar mengajar yang diciptakan 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.

Salah satu komponen pendidikan yang mempunyai pengaruh besar pada proses belajar mengajar di sekolah adalah pengajar. Pengajar merupakan salah satu unsur pada

⁴ Supardi, “*Kinerja Guru*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 52.

⁵ Latifah Husein, “Profesi Keguruan”, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), h. 134.

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

bidang pendidikan yang berperan secara aktif serta menempatkan kedudukannya menjadi energi profesional, sesuai dengan tuntunan masyarakat yang semakin berkembang. Pengajar tidak semata-mata sebagai pengajar yang mengajarkam ilmu pengetahuan, namun pula sebagai pendidik yang mendidik serta mengajarkan nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan, peruah serta menuntun siswa pada belajar.

Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah, hal ini dinaytakan dalam UU No.14 tahun 2005.⁷

Sebagaimana dalam surah Al-Alaq ayat 4-5 dijelaskan bahwa :

اِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اِقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥) كَلَّا إِنَّ
الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَن لِيْق (٦) أَنْ رَأَاهُ اسْتَعْجَى (٧) إِنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الرُّجْعَى (٨)
أَرَأَيْتَ الَّذِي يُنْهَى (٩) عَبْدًا إِذَا صَلَّى (١٠) أَرَأَيْتَ إِنْ كَانَ عَلَى
الْهُدَىٰ (١١) أَوْ أَمَرَ بِالتَّقْوَىٰ (١٢) أَرَأَيْتَ إِنْ كَذَّبَ وَتَوَلَّىٰ (١٣)
أَلَمْ يَعْلَم بِأَنَّ اللَّهَ يَرَىٰ (١٤) كَلَّا لَئِنْ لَمْ يَنْتَهِ لَنَسْفَعًا بِالنَّاصِيَةِ (١٥)
نَاصِيَةٍ كَاذِبَةٍ خَاطِئَةٍ (١٦) فَلْيَدْعُ نَادِيَهُ (١٧) سَدَّخْ الزَّبَانِيَةَ (١٨)
كَلَّا لَا تَطْعُهُ وَاسْجُدْ وَاقْتَرِبْ (١٩)

“(1)bacalah dengan menyebut nama tuhanmu yang menciptakan,(2)dia telah menciptakan manusia dari segi segumpal darah, (3)bacalah, dan tuhanmulah yang maha mulia, (4)yang mengerjakan (manusia) dengan perantara kalam, (5)dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.(6)sekali-kali tidak! Sungguh, manusia itu benar-benar melampaui batas, (7)apabila melihat dirinya

⁷ Tim Penyusun, *Undang-Undang No.14 TaHun 2605 Tentang Guru Dan Dosen*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2006) h.2.

serba cukup, (8) sungguh, hanya kepada tuhanmulah tempat kembali(mu), (9) bagaimana pendapatmu tentang orang yang melarang, (10) seorang hamba ketika dia melaksanakan sholat, (11) bagaimana pendapatmu jika dia (yang dilarang salat itu) berada dia atas kebenaran (petunjuk), (12) atau dia menyuruh bertaqwa (kepada allah?), (13) bagaimana pendapatmu jika dia (yang melarang) itu mendustakan dan berpaling?, (14) tidakkah dia mengetahui bahwa sesungguhnya allah melihat (segala perbuatannya), (15) sekali-kali tidak! Sungguh, jika dia tidak berhenti (berbuat demikian) niscaya kami tarik ubun-ubunnya (kedalam neraka), (16) yaitu ubun-ubun orang yang mendustakan dan durhaka, (17) maka biarlah dia memanggil golongannya (untuk menolongnya), (18) kelak kami akan memanggil malaikat zabaniyah (penyiksa orang-orang yang berdosa), (19) sekali-kali tidak! Janganlah kamu patuh kepadanya, dan sujudlah serta dekatkanlah (dirimu kepada allah).” (QS. Al-Alaq [96] : 4-5).⁸

Dalam ayat – ayat tersebut sudah diterangkan bahwa Allah SWT merupakan yang pertama mengajarkan manusia tentang segala sesuatu yang belum diketahuinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia hanyalah wakil Allah SWT dalam menyampaikan ilmu-ilmunya di bumi, mengingat tugas manusia adalah sebagai *khalifah* di muka bumi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru merupakan seorang yang diutus oleh Allah SWT untuk mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan yang diberikan oleh Allah SWT. 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 madrasah atau sekolah

⁸ Departemen Agama RI, Al Qur'an Dan Terjemahannya Special For Woman, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 584.

dapat menjadi perbedaan tersendiri sehingga melahirkan identitas atau ciri khas tersendiri yang berbeda dengan sekolah lain.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yaitu komunikasi dengan kepala sekolah, yang termasuk dalam keterampilan humanis kepala madrasah. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada dua macam yaitu faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*). Yang menjadi faktor dari dalam diri sendiri adalah : (1) kecerdasan (2) keterampilan dan kecakapan, (3) bakat, (4) kemampuan dan minat, (6) kesehatan, (7) kepribadian, sedangkan faktor dari luar diri sendiri adalah (1) lingkungan keluarga, (2) lingkungan kerja, (3) komunikasi dengan kepala sekolah, (4) sarana dan prasarana.

Keberhasilan seseorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru.⁹

Menciptakan kinerja tenaga pengajar yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi seperti instansi sekolah maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan pengajar untuk melakukan aktifitas organisasi yakni mengajar. Setiap organisasi maupun instansi seperti sekolah akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pengajar untuk mencapai tujuan organisasi khususnya sekolah yang telah diterapkan. Banyak

⁹ Hary Susanto, “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*”. (Skripsi. SMK Negeri 1 DaHa Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan Kal-Sel, 2012), h.260

sekolah melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pengajar maupun karyawan agar lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Schein dalam Salfen mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang telah ditentukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal. Pola asumsi tersebut telah tertata baik sehingga menjadi bahan pertimbangan yang valid, oleh karena itu budaya diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai salah satu cara untuk menanamkan pemahaman, pemikiran, dan perasaan yang berkaitan dengan persoalan-persoalan organisasi.¹⁰ Hasibuan mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.¹¹ Organisasi sendiri sebuah wadah yang mengumpulkan manusia untuk mencapai suatu tujuan, hidupnya. Dalam proses pencapaian tujuan hidup tersebut maka manusia pasti melakukan interaksi dengan manusia lainnya. Interaksi sosial tersebut terkoordinasi secara sadar untuk memudahkan dan mengarahkan manusia dalam memenuhi kebutuhannya.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan atau 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

¹⁰ Salfen Hasri, *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai Dan Budaya Organisasi* (Cet. II: Makasar : YAPMA, 2004),h. 5-6.

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet, XII; Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 5.

memerikan citra negatif bagi organisasi.¹² Budaya organisai menurut saplin merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma prilaku organisasi.¹³

Budaya organisasi di sekolah atau madrasah 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 atau madrasah turut serta dalam mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah atau madrasah tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi yang di ciptakan oleh sebuah sekolah atau madrasah terhadap keefektifan sekolah atau madrasah sangat berperan penting, tidak hanya dalam perencanaan kegiatan namun juga dalam pelaksanaan kegiatan disiplin organisasi sekolah atau madrasah.

Di sekolah, dibutuhkan sebuah komitmen dan integritas yang kuat bagi seluruh tenaga pendidik agar menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mendidik dan mentransfer ilmu pengetahuan secara maksimal kepada peserta didik. sehingga budaya organisasi dibutuhkan untuk menambah kualitas sumber daya pendidik yang berkompeten.

Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat adalah lembaga pendidikan yang terdiri dari RA (*Raudhatul Atfal*), MI (*Madrasah Ibtidaiyah*), MTs (*Madrasah Tsanawiyah*), MA (*Madrasah Aliyah*) adalah lembaga yang memiliki citra yang baik dalam masyarakat sebagai salah satu madrasah yang berprestasi. Tak heran jika menarik minat orang tua untuk menyekolahkan anak-anak

¹² Wibowo, “*Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*”, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 1.

¹³ Saefullah, “*Manajemen Pendidikan Islam*”, Cet 1, h. 95.

mereka di madrasah tersebut. Maka memberikan pelayanan yang maksimal terutama dalam hal proses pembelajaran merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh pengajar madrasah ini. Sehingga diperlukan kinerja guru yang baik agar madrasah – madrasah lembaga ini dapat mempertahankan citra yang baik di mata masyarakat terutama untuk orang tua siswa.

Peneliti melakukan observasi pertama dengan wawancara dalam variabel budaya organisasi, menggunakan karakteristik – karakteristik budaya organisasi sebagai acuan, dan yang di dapat adalah, yayasan ini sudah ber inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko sudah memuaskan, yayasan ini juga selalu perhatian terhadap detail yakni baik guru maupun kepala yayasan selalu memperlihatkan kecermatan dalam melaksanakan tugasnya masing – masing, kemudian yang selanjutnya yayasan ini selalu memperhatikan sejauh mana manajemen memusatkan hasil akhir yang artinya kepala yayaysan selalu teliti dalam teknik ataupun proses agar mencapai apa tujuan yang telah ditentukan, kepala yayayasan selalu memberikan pengaruh yang baik terhadap para pengajar di yayasan ini, para pengajar maupun kepala yayasan selalu berontasi terhadap tim, yakni mereka selalu menjalin kerjasama antar anggota, dalam agresifitas para pengajar masih belum sepenuhnya para pengajar yang kompetitif dalam menjalankan tugasnya yakni masih ada yang bersantai-santai, terlambat untuk datang ke madrasah, namun sebagian pengajar ada yang kompetitif, yang terakhir adalah stabilitas, yayasan ini menekankan dan mempertahankan kondisi yang saat ini atau yang sedang berjalan sekarang.

Kemudian kinerja pengajar, para pengajar di yayasan ini selalu menyusun rencana pembelajaran baik itu menyusun RPP, kemudian menyesuaikan analisis materi yang akan diajarkan dalam kelas, dan menyusun program semester dan program tahunan. Para pengajar dalam yayasan ini dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran ada beberapa guru yang belum menerapkan yakni menggunakan media pembelajaran

di dalam kelas, namun dalam hal membantu siswa dalam mengenal topik pembelajaran, pemanfaatan teknologi untuk mendapatkan materi ajar, menjelaskan materi dengan ekspresi, pengaturan tempat duduk siswa, tata ruang kelas, keindahan, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan kelas, pengaturan kelompok diskusi, pengaturan disiplin kelas sudah terlaksana dengan maksimal. Kemudian dalam evaluasi atau penilaian pembelajaran sudah terlaksana dengan maksimal baik itu penilaian harian, mingguan, semester, bahkan pun menggunakan hasil evaluasi untuk menentukan remedial dan pengayaan terhadap siswa.

Banyak literatur manajemen yang menunjukkan organisasi-organisasi yang hebat adalah organisasi yang mempunyai budaya yang kuat. Ini cukup rasional, sebab hal seperti ini akan dengan mudah untuk 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 dalam ini semua.¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dilihat dari setiap indikator mengenai budaya organisasi dan kinerja guru, masih terdapat bagian dari indikator tersebut yang belum terlaksana dengan semestinya, artinya ini menjadi masalah apabila tidak ada perubahan yang efektif, namun sebagian indikator variabel penelitian sudah dilaksanakan dengan maksimal oleh sekolah dengan mengusahakan agar budaya organisasi senantiasa diterapkan di lingkungan yayasan madrasah dengan melibatkan guru dalam penerapan budaya organisasi tersebut. Maka menjadi ketertarikan untuk penulis melakukan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat”.

¹⁴ Taufiq Amir, “*Perilaku Organisasi*” (Ed I) (Jakarta: Kencana, 2017), h. 198.

C. Identifikasi Masalah

Jadi dari latar belakang diatas dapat disimpulkan identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Terlihat masih terdapat guru yang tidak disiplin, datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.
2. Terlihat masih rendahnya kinerja yang dimiliki para guru sehingga loyalitas kerja guru kurang memuaskan.
3. Terlihat kurang memadainya sarana dan prasarana sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru.
4. Tidak adanya pengetahuan yang signifikan mengenai budaya organisasi dan kinerja guru.

D. Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak keluar dari permasalahan yang ada maka penulis hanya membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat.

E. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang, identifikasi masalah serta batasan masalah yang telah dirumuskan diatas maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

Apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat”.

G. Manfaat Penelitian

Penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat” diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk semua kalangan.

H. Kajian Pustaka Yang Relevan

Kajian pustaka merupakan penelitian untuk memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Reski Aco yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Mts DDI Baru Kec. Luyo, Kab. Polman (2017)” dalam penelitian melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru yang sangat kuat (63,04%).
Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama – sama mencari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan menggunakan metode kuantitatif sama – sama menggunakan poin – poin karakteristik budaya organisasi sebagai instrumen penelitian, kemudian yang membedakan kedua penelitian ini adalah tentunya terletak pada bagian objek penelitiannya jika penelitian terdahulu dilakukan di MTs DDI dan penelitian ini dilakukan di yayasan pendidikan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Puspita Sari, Syarwani Ahmad, Helmi Harris dalam jurnalnya yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (2021)”, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA dan SMK pembina Palembang. Dan hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 90,8% yang berarti perubahan positif pada

budaya organisasi dan motivasi kerja guru akan menghasilkan nilai positif pada kinerja mengajar guru. Hal ini menguatkan argumentasi bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi dalam kinerja guru.

Persamaan dalam kedua penelitian ini adalah sama – sama mencari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan metode penelitian kuantitatif, kemudian yang membedakan kedua penelitian ini adalah jika penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel saja, dan tentunya subyek dalam penelitian terdahulu adalah jenjang pendidikan SMA dan SMK kemudian penelitian ini menggunakan subyek yayasan madrasah (RA,MI,MTs, MA).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Prayoga dan Safrida Yuniati dalam jurnalnya yang berjudul “pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di kota Mataram (2019)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram, merupakan penelitian kuantitatif dengan metode ex-post facto, dalam penelitian ini menghasilkan bahwa ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru yakni sebesar 52,2%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah jika penelitian terdahulu menggunakan metode ex-post facto maka penelitian ini menggunakan metode field reaserch,jika

penelitian terdahulu dilakukan di dua sekolah SMA di kota mataram dan penelitian ini dilakukan di lembaga yayasan madrasah yang ada di kabupaten tulang bawang barat, lampung. Kemudian persamaan antara kedua penelitian ini adalah sama – sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

4. penelitian yang dilakukan oleh Anna Tri Yuliasuti Wulandari yang berjudul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Ngawi tahun 2014”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Ngawi tahun 2014. Dalam ini menghasilkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 69,6 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik, guru akan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada pengambilan sampel jika penelitian terdahulu menggunakan sampel jenuh yakni semua guru yang berjumlah 40 guru digunakan sampel, sedangkan penelitian ini menggunakan probability sampling dengan systematic sampling, dan juga terletak pada subyek penelitian ini dilakukan di sebuah yayasan pendidikan jika penelitian terdahulu dilakukan di SMK Negeri 2 Ngawi. Sedangkan persamaan kedua penelitian ini adalah sama – sama bertujuan untuk mencari pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, sama – sama menggunakan dua variabel.

5. Dalam jurnal karya Susan Febriantina, Lutfiani, Zein yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk 40 Jakarta”. Dalam jurnal tersebut mengatakan bahwa budaya organisasi terkait dengan kinerja didasarkan pada temuan bahwa budaya dapat menghasilkan keunggulan yang komperatif. Budaya organisasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan, penerapan budaya organisasi sangat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Perbedaan pada penelitian dalam pengambilan sampel jika penelitian terdahulu menggunakan teknik sampling jenuh dan penelitian ini menggunakan teknik systematic sampling, sedangkan persamaan kedua penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan variabel terikat kinerja guru.

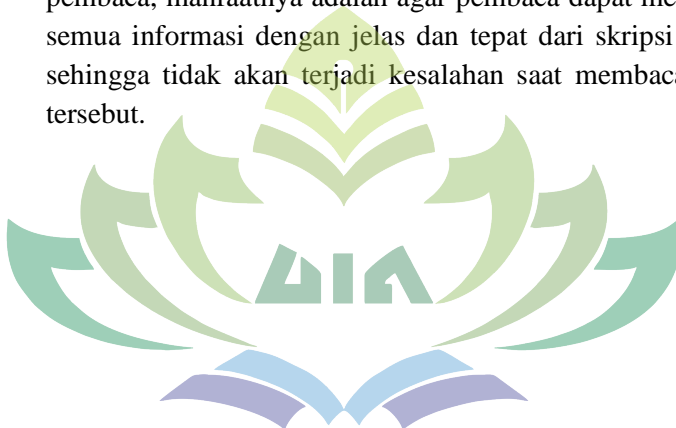
I. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir ini penulis menggunakan sumber atau referensi dari buku pedoman penulisan tugas akhir mahasiswa program sarjana (skripsi) UIN Raden Intan Lampung, sistematika penulisan dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai berikut:

1. **BAB I** pendahuluan terdiri dari Penegasan Juduk, Latar Belakang Masalah, Identifikasi Dan Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Sistematika Penulisan Penelitian.
2. **BAB II** Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis Terdiri Dari Teori Yang Digunakan Dan Pengajuan Hipotesis.

3. **BAB III** Metode Penelitian Terdiri Dari Waktu Dan Tempat Penelitian, Pendekatan Dan Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Definisi Operasional Variabel, Instrumen Penelitian, Uji Validitas Dan Reabilitas Data, Uji Prasarat Analisis, Uji Hipotesis.
4. **BAB IV** Hasil Penelitian Dan Pembahasan Terdiri Dari Deskripsi Data Dan Pembahasan Hasil Penelitian Dan Analisis.
5. **BAB V** Penutup Terdiri Dari Simpulan Dan Rekomendasi.

Dengan adanya sistematika penulisan skripsi ini semoga dapat memberikan manfaat bagi pihak penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat dari skripsi tersebut sehingga tidak akan terjadi kesalahan saat membaca skripsi tersebut.





BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya menurut Soekanto 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.¹⁵ 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 diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Dikatakan membudaya bila kontinu, konvergen.¹⁶

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.¹⁷

Dalam bukunya Fremon E.Kast kebudayaan adalah lembaga sosial atau suatu normatif yang melekat pada organisasi. ia menyatakan nilai-nilai atau ide-ide dan kepercayaan masyarakat bahwa yang sama-sama dianut

¹⁵ Choirul Fuad Yusuf, “*Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*”, (Jakarta: Pena Citasatria, 2008),h. 14.

¹⁶ *Ibid*, h.5.

¹⁷ Saefullah, “*Manajemen Pendidikan Islam*”, Cet 1, h.88.

oleh para anggota organisasi itu, seperti yang terwujud dalam alat-alat simbolis seperti mitos, upacara, cerita, legenda, dan bahasa khusus.

Kebudayaan organisasi meliputi garis-garis pedoman yang kokoh yang membentuk perilaku. Ia melaksanakan beberapa fungsi penting dengan :

- a. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi
- b. Memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dari pada diri sendiri
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
- d. Menyediakan premises (pokok pendapat) yang diakui dan diterima untuk pengambilan keputusan.¹⁸

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.¹⁹ 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.²⁰

Berdasarkan pengertian organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sekelompok orang berjumlah dua atau lebih yang saling berinteraksi dan berkerja sama baik antara atasan dan bawahan, ketua dan anggota, sesama anggota untuk mencapai tujuan

¹⁸ E.Kast Fremont, “*Organisasi dan Manajemen*” (Cet. 4; Jakarta: Bumi Aksara, 1996) h.954

¹⁹ *Ibid*, h. 93.

²⁰ Siswanto, “*Pengantar Manajemen*”, (Bandung: Bumi Aksara, 2005), h. 73.

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.²¹ Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsiasumsi 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.²² Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi.²³ Budaya organisasi tidak dapat dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan melalui perilaku para anggota atau cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan ataupun dalam kegiatan lainnya.²⁴

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

²¹ Makmuri Muchlas, "*Perilaku Organisasi*", (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), h. 535.

²² *Ibid*, h.53.

²³ 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, (2015),h.22.

²⁴ Agus Dan Siswanto Sucipto, "*Teori Dan Perilaku Organisasi*", (Malang: Uin Malang Press, 2008),h. 141.

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.²⁵

Dalam buku supratikno budaya organisasi merupakan pokok yang senantiasa menarik perhatian untuk dibahas utamanya jika dikaitkan dengan keunggulan kompetitif suatu unit bisnis strategi (USB) atau organisasi. maka dari itu perlu terlebih dahulu dipahami: apa itu budaya organisasi, bagaimana budaya organisasi terbentuk, apa yang determinan-determinan yang mempengaruhi budaya organisasi, apa implikasi dari suatu budaya organisasi.jadi, budaya merupakan suatu fenomena kolektif sehingga tidaklah mengherankan apabila suatu budaya berbeda dari budaya yang lainnya. Selain itu budaya juga dipelajari, karena budaya diperoleh dari lingkungan sekitar.²⁶

Menurut Sondang dalam mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi yang sama di kalangan para anggota tentang makna kehidupan bersama dalam organisasi tersebut. Maka dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang khas yang membedakan dari organisasi lain. Pada analisis terakhir, budaya organisasi tercermin pada perilaku dalam organisasi. salah satu yang menjadi implikasi seseorang agar diakui dan diterima sebagai anggota organisasi yang baik, yang bersangkutan harus bersedia dan mampu

²⁵ Pabundu Tika, "Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan", (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016),h.4.

²⁶ Supratikno Hendrawan, "Manajemen Kinerja" (Cet.I ; Yogyakarta; Graha Ilmu, 2006) h. 31- 32

melakukan berbagai penyesuaian yang diperlakukan sehingga sinkron dengan ide kesepakatan bersama.²⁷

Wardana berpendapat bahwa suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang di selesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti dalam sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Dalam era globalisasi yang sangat erat dengan perubahan, perubahan yang sering begitu cepat dan sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi. kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini, apakah strategi yang didesain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada justru menjadi kontra produktif bagi organisasi dalam perjalanannya ke depan. Para manajer terutama yang berada pada level puncak mesti sadar betapa pentingnya memahami budaya organisasinya karena pengaruhnya yang begitu besar terhadap perilaku anggota. Budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya.

Demikian pula sebuah organisasi pendidikan seperti sekolah mempunyai banyak budaya yang unik. Dalam Maslowski menyatakan unsur budaya organisasi di sekolah meliputi formalitas, rasionalitas, orientasi

²⁷ Sondang P. Siagian, " *Manajemen Abad*" (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2000) h. 64

presentasi, partisipasi dan kolaborasi, komunikasi, orientasi profesional, dan otonomi guru. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama anggota organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi anggota dalam sebuah organisasi menggambarkan bagaimana budaya pada organisasi tersebut. Jika budaya organisasi yang kuat maka mendukung tujuan-tujuannya begitupun sebaliknya jika budaya organisasi yang lemah maka menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi.²⁸

Sebagaimana dalam Qur`an Surat Al-Imron ayat 104, menjelaskan bahwa:

وَأَتَىٰكُمْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (١٠٤)

“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”. (QS. Al-Imron :104).²⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa supaya diantara para hamba Allah SWT terdapat orang yang melakukan amar ma`ruf nahi munkar, walau itu seharusnya merupakan kewajiban tiap-tiap manusia dengan sesuai kemampuan masing-masing. Yakni Allah SWT menyuruh para hambanya untuk menempuh jalan lurus serta mengajak orang lain terhadap kebaikan dan menghalangi dari

²⁸ Susan Febriantina, Febi Nur Lutfiani, and Nuryetty Zein, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru,” *Tadbir Muwahhid* 2, no. 2 (2018): 120, <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313>.

²⁹ Departemen Agama RI, *Al Qur`an Dan Terjemahannya Special For Woman*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007), h. 484.

keburukan. Dalam kata “*yad`uuna*” (mengajak), dan kata “*ya`muruuna*” (memerintah) dua kata tersebut menunjukkan keharusan adanya dua kelompok dalam masyarakat islam. Kelompok pertama yang bertugas mengajak dan kelompok kedua yang bertugas memerintah dan melarang. Menganjurkan berbuat kebaikan saja tidaklah cukup tetapi harus dibarengi dengan menghilangkan sifat-sifat yang buruk. Siapa saja yang ingin mencapai kemenangan, maka ia terlebih dahulu harus mengetahui persyaratan dan taktik perjuangan untuk mencapainya, yaitu kemenangan tidak akan tercapai melainkan dengan kekuatan, dan kekuatan tidak akan terwujud melainkan dengan persatuan. Begitu pula dengan organisasi tidak akan tercapainya suatu tujuan organisasi tersebut jika tidak adanya kekuatan dari anggota organisasi, tidak adanya persatuan dan kerjasama antar anggota organisasi.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. fungsi budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo adalah :

- a. Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas menunjukkan ciri khas yang membedakan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaan bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi 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,

dirasakan positif terkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara kolektif. 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.³⁰

Menurut Robbins Stephen P mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa 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.³¹

Dalam hubungannya dengan segi sosial, budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang

³⁰ Wibowo, " *Budaya Organisasi* ", (Cet. II; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011) h. 49-50.

³¹ Juge Timothy A, Robbins Stephen P, " *Perilaku Organisasi* ", (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h.535-536

harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Budaya organisasi yang kohesi atau efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan, dan didukung oleh bawahan, pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi (Anderson dan Kryprianou, 1994). Nelson dan Quick (1997) mengemukakan perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku.

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan – kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Maka dari itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku (Pastn, 1986).

Demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota – anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan – ketentuan atau nilai – nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.

3. 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.

b. Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif ini 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 ini 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 hierarki berdasarkan posisi seseorang dalam organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan berdasarkan pada gelar atau posisi seseorang, sub budaya sosial yang diambil dari aktivitas

sosial seperti budaya liga bowling atau golf dan budaya berlawan.³²

4. Indikator Budaya Organisasi

Karakteristik – karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P. Robbin dalam Tika, karakteristik – karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pemimpin suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Toleransi terhadap tindakan berisiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Yang dimaksud dengan pengarahan ini adalah sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

4. Integritasi

Yang dimaksud dengan integrasi adalah sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit

³² Nel Arianty, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 14 No. 02, (2014)

organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kkompakan unit-unit dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen merupakan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas kepada bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau nonrma – norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7. Identitas

Yang dimaksud identitas ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem imbalan

Sistem imbalan ini untuk mengetahui sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja, pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Untuk mengetahui sejauh mana para pegawai atau karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

10. Pola komunikasi

Untuk mengetahui sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang –

kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar, karyawan itu sendiri.³³

Menurut Robbins dalam Wibowo mengatakan bahwa karakteristik budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik yaitu sebagai berikut :

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk lebih inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail* (perhatian ke rincian), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.
3. *Outcome orientation* (orientasi hasil), yaitu untuk mengetahui sejauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil, teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. *People orientation* (orientasi orang), bermaksud untuk mengetahui sejauh mana keputusan manajemen memberi pengaruh pada anggota organisasi.
5. *Team orientation* (orientasi tim), bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan individu.
6. *Agressiveness* (agresifitas), yaitu anggota organisasi kompetitif dan agresif, dan bukan bersantai-santai.
7. *Stability* (stabilitas/kemantapan), yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan organisasi

³³ Moh. Pabundu Tika, Budaya “*Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*”, h. 10

menekankan dipertahankannya status quo dibanding pertumbuhan.³⁴

Dengan beberapa karakteristik budaya organisasi diatas maka 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. Dengan karakteristik – karakteristik budaya organisasi yang telah disebutkan diatas dapat digunakan sebagai acuan dalam melihat sejauh mana penerapan budaya organisasi yang telah diterapkan di yayasan pendidikan darul ulum tulang bawang barat sehingga mempengaruhi kinerja guru.

B. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Kinerja pada dasarnya merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja seseorang dapat terlihat melalui aktifitasnya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Aktifitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas hasil yang diraihinya. Kinerja atau achievement merupakan terjemahan yang berasal dari bahasa inggris yaitu *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja, hasil kerja, penampilan kerja, pelaksanaan kerja.

Simamora menjelaskan bahwa kinerja merupakan kerangka acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Whitmore berpendapat bahwa kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu pameran keterampilan. Dengan demikian, kinerja

³⁴ Wibowo, Budaya Organisasi : “Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang”, (Ed.2), h. 33.

mengandung arti adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.

Kinerja juga bisa berupa tingkatan dari tiga elemen yang masing-masing elemen tersebut saling berkaitan satu dengan lainnya. Ketiga elemen tersebut adalah keterampilan, upaya, dan sifat eksternal. Elemen tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang biasa dimiliki seseorang seperti pengetahuan, kecakapan interpersonal, kecerdasan emosional, religius, kemampuan, serta kecakapan-kecakapan teknis. Sedangkan elemen tingkat upaya berupa motivasi yang diperlihatkan untuk menjelaskan pekerjaannya. Dan elemen yang terakhir berupa sifat eksternal adalah tingkatan yang menilai sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang.³⁵

Dalam kamus bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja”. Menurut Fattah kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kemudian, pandangan lain dikemukakan oleh Samsudin, kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

³⁵ M.Kharis Fadhillah, “Analisis Peningkatan Kinerja Guru Teori Dan Riset”. (CV.Literasi Nusantara Abadi:Malang,2022), h.11-12.

Merujuk pada uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja, baik dalam bentuk dokumen, maupun efek dari proses pembelajarannya yang berkembang dalam diri peserta didik sebagai bagian dari proses belajar mengajar. Dalam pelaksanaannya, seorang guru memainkan beberapa peran yaitu, sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih.

pertama, guru sebagai pendidik. Guru sebagai pendidik hendaknya memiliki ciri kemampuan pandai bergaul dengan peserta didik, bersifat sabar, memiliki sikap kasih sayang kepada siswa, bersikap periang (*joyful teaching & learning*), memberikan keteladanan dalam bersikap, berperilaku, dan bertutur kata (berbahasa), sesuai dengan tingkat perkembangan anak.

Kedua, guru sebagai pengajar. Sebagai tenaga pengajar guru hendaknya dapat membuat perangkat program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, melaksanakan analisis pekerjaan siswa, menyusun program perbaikan, membuat daftar nilai siswa, mengembangkan dan menumbuhkan kreativitas siswa, membuat catatan kemajuan belajar siswa.

Ketiga, sebagai pembimbing. Guru yang berfungsi sebagai pembimbing diharapkan dapat memberikan layanan bimbingan kepada siswa agar anak mengenali pribadinya mengenal lingkungan dan masa depannya, memberikan bantuan kepada siswa yang mengalami hambatan, memberikan pembiasaan siswa mengalami kesulitan belajar, membuat catatan dan laporan tentang siswa yang dibimbing, serta kemajuan yang dicapai.

Keempat, guru sebagai pelatih, yaitu memberikan latihan sehingga peserta didik memiliki kemampuan riil praktis, dan psikomotorik. Kemampuan motorik ini

merupakan bagian penting dalam membangun pribadi peserta didik yang berkualitas.³⁶

Pengertian kinerja guru tersebut dapat diukur melalui indikator proses pembelajaran dan tugas lain yang berkaitan dengan proses bimbingan. Proses pembelajaran mencakup; perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, melaksanakan analisis hasil belajar, melaksanakan tindak lanjut/perbaikan dan pengayaan, serta melaksanakan proses bimbingan. Sedangkan tugas lain terkait dengan proses bimbingan mencakup; menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan, melaksanakan program bimbingan, mengevaluasi dan tindak lanjut dalam program bimbingan.³⁷

Sebagaimana firman Allah SWT, dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
(التَّوْبَةُ: ١٠٥)

“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At-Taubah 9:105)³⁸

Sesuai firman Allah SWT diatas, bahwa bekerja itu merupakan sesuatu yang mulia dan menjadi kewajiban bagi

³⁶ Sudarma Momon, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritis, Dan Dicaci*, ed. Octiviena, 1st ed. (Jakarta: kHarisma putra utama offset, 2013). H.134-136.

³⁷ Nur Cahya Edi Sukendar, (*Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara*), PPs Manajemen Pendidikan IKIP PGRI Semarang, (Semarang: 2013), h.72-73.

³⁸ Kemenag, Al-Qur'an (2019) Qs At-Taubah 9:105

setiap manusia, sehingga diharapkan akan tercapai peningkatan kinerja. Begitu juga dengan tugas guru, guru harus melaksanakan tugasnya dengan baik seperti proses pembelajaran dalam kelas, sehingga akan tercapai tujuan yang diharapkan dan meningkatkan kinerja guru tersebut.

2. Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria tersebut sudah tercapai maka pekerjaan seseorang sudah bisa dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Seperti yang sudah dijelaskan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dilihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi, dalam hal ini profesi sebagai guru.

Adapun ukuran kinerja menurut T.R Mitchell dapat dilihat dari empat hal, yaitu :

- a. *Quality Of Work* – kualitas hasil kerja
- b. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- c. *Initiative* – prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan
- e. *Comunication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan pola dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan tolak ukur dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.³⁹

Menurut Ivancevich, tolak ukur ini meliputi : (1) hasil, mengacu pada ukuran output utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya organisasi yang langka; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau

³⁹ Tiara Yuli Aldina, “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala MadrasaH Terhadap Kinerja Guru Di MadrasaH Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung,” 2018, [Http://www.elsevier.com/locate/scp](http://www.elsevier.com/locate/scp). h. 19- 26.

anggotanya; dan (4) kemampuan beradaptasi, mengacu pada tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Mengenai standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto, standar kinerja guru mengacu pada kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti : (1) kerja individu dengan siswa, (2) persiapan dan perencanaan pelajaran, (3) penggunaan lingkungan belajar, (4) partisipasi siswa dalam berbagai pengalaman belajar, (5) bimbingan aktif oleh guru.⁴⁰

Kinerja guru memiliki persyaratan tertentu, efektivitas guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan definisi / kriteria keterampilan masing-masing guru. Dalam kaitannya dengan aktivitas guru, jenis perilaku yang relevan adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melakukan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu Kompetensi Pedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru, yaitu :

a. Kompetensi Pedagogik

Secara rinci setiap sub-kompetensi pedagogik dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Memahami peserta didik secara mendalam memuat indikator penting yaitu, memahami siswa melalui prinsip-prinsip kepribadian dan mengidentifikasi posisi mengajar awal siswa.
- 2) Perencanaan pembelajaran meliputi pemahaman dasar-dasar pendidikan untuk kepentingan

⁴⁰ Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan, *Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Depdiknas, 2008), h. 20-21

pembelajaran indikator penting yang memahami dasar-dasar pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, kompetensi yang dapat dicapai dan bahan ajar, dan membuat rencana pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- 3) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator penting untuk pelaksanaan pembelajaran yaitu setting atau latar belakang, pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran yang didukung.
- 4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator kunci dalam perencanaan dan pelaksanaan penilaian pembelajaran, yaitu perencanaan dan pelaksanaan evaluasi atau evaluasi proses pembelajaran secara terus menerus dengan metode yang berbeda, analisis hasil evaluasi proses dan hasil pembelajaran, pengelolaan dan pemanfaatan hasil penilaian pembelajaran untuk meningkatkan kualitas program secara umum.
- 5) Mengembangkan siswa untuk mewujudkan berbagai potensi dirinya, memiliki indikator esensial untuk membantu siswa mengembangkan berbagai peluang akademik, dan membantu siswa mengembangkan berbagai peluang non akademik.⁴¹

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan seseorang yang mencerminkan kepribadian yang kokoh, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa untuk menjadi teladan bagi peserta didik.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa,

⁴¹ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2009),h.75

teman sebaya, guru, orang tua/ wali siswa, dan masyarakat sekitar.

d. **Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional adalah pengelolaan materi pembelajaran secara menyeluruh dan mendalam, yang meliputi pengelolaan mata pelajaran dan materi kurikulum sekolah, pengelolaan topik keilmuan secara menyeluruh, serta pengelolaan struktur dan metodologi keilmuan. Menurut para ahli pendidikan nasional seperti sebagai seorang guru sekolah profesional adalah menganalisis situasi pendidikan, mendiagnosa, situasi pendidikan.

Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai antara lain: (a) disiplin ilmu sebagai sumber belajar (b) bahan kajian yang dipelajari (c) mengetahui karakteristik siswa (d) pengetahuan tentang filosofi dan tujuan pendidikan (e) pengetahuan dan pengelolaan metode dan model pengajaran (f) menguasai prinsip-prinsip teknologi pembelajaran (g) pengetahuan tentang penilaian dan kemampuan untuk merencanakan dan mengelola kelancaran proses pendidikan.⁴²

3. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka Tabrani, dkk. Mengemukakan bahwa “keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni :

1. **Motivasi Kinerja Guru**

Kinerja kita berhasil apabila ada motivasi yang akan menggerakkan kita untuk bekerja lebih bersemangat. Dalam hal ini sudirman, berpendapat bahwa motivasi kinerja guru terdiri dari motivasi dari dasar pembentukannya, menurut pembagian *woord worth dan marquis*, motivasi jasmani dan rohani, dan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan menurut Tabrani mengemukakan bahwa “motivasi terbagi

⁴² Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 53.

dua yakni intrinsik dan ekstrinsik”. Dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

2. Etos Kinerja Guru

Dalam meningkatkan budaya kinerja dibutuhkan etos kerja yang baik, karena etos kerja memiliki peluang yang besar dalam keberhasilan kinerja.

Soebagio Admodiwiro mengemukakan pengertian etos kerja adalah “landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai”. Sedangkan Tabrani mengemukakan bahwa “etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang tertuju pada suatu tujuan pendidikan”. Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda, guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja dengan asal-asalan, tidak bertanggungjawab. Sedangkan guru yang mempunyai etos kerja yang baik akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja yang mendukung kualitas kerja.

3. Lingkungan Kinerja Guru

Lingkungan sekolah yang baik untuk bekerja akan menimbulkan kenyamanan kerja bagi guru. Dengan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestasi sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja kotor, kumuh, kacau, hiruk-pikuk dan bising maka dapat menimbulkan ketegangan, susahny ber konsentrasi serta tidak nyaman bagi guru.

4. Tugas dan Tanggung Jawab

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena

dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

5. Optimalisasi Kelompok Kerja Guru

Guru melakukan pembentukan kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya pembentukan kelompok maka guru dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan.⁴³

Dalam buku *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional* Karya Shilphy Afiattresna Octavia, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain : (a) sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu; (b) keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri; (c) perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus; (d) partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi; (e) penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: (a) faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang; (b) faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; (c) faktor organisasi yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan/*reward system*.⁴⁴

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat di pisahkan faktor-faktor pendukung dan pemecah masalah yang

⁴³ D Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (CV Jejak (Jejak PublisHer), 2018), <https://books.google.co.id/books?id=d7VsDwAAQBAJ.h>. 27-29.

⁴⁴ S A Octavia, *Sikap Dan Kinerja Guru Profesional* (Deepublish, 2019), <https://books.google.co.id/books?id=08qsDwAAQBAJ.h>.34.

menyebabkan terhambatnya pembelajaran secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang digarapkan guru dalam mengajar. Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan ke dalam dua macam yaitu :

a. Faktor dari dalam sendiri (intern)

Diantara faktor dari dalam diri sendiri (intern) adalah :

- 1) Kecerdasan : kecerdasan memainkan peran penting dalam keberhasilan penyelesaian tugas. Semakin kompleks dan kaya tugas yang dilakukan, semakin tinggi kecerdasan yang dibutuhkan. Orang yang cerdas mungkin mengalami kebosanan saat melakukan tugas yang sederhana dan monoton dan menyebabkan kinerja yang buruk.
- 2) Keterampilan dan kemampuan : keterampilan dan kemampuan orang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh perbedaan pengalaman dan praktik yang berbeda.
- 3) Bakat : kesesuaian antara bakat dan pilihan karir dapat membuat seseorang bekerja dengan pilihan dan kemampuannya.
- 4) Keterampilan dan minat : syarat menenagkan seseorang adalah pekerjaan dan posisi yang sesuai kemampuan mereka. Keterampilannya, dipadukan dengan minat yang besar, dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan.
- 5) Motif : motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.
- 6) Kesehatan : kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
- 7) Kepribadian : seseorang dengan kepribadian yang kuat dan berintegrasi tidak mungkin menghadapi banyak kesulitan dan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja dan

interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan pekerjaan mereka.

- 8) Tujuan dan sasaran dalam pekerjaan : jika pekerjaan manusia sesuai dengan cita-cita, maka tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai, karena ia bekerja dengan giat, tekun, dan sepenuh hati.

b. Faktor dari luar sendiri (ekstern)

Yang termasuk faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya :

- 1) Lingkungan keluarga : keadaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berprestasi. Ketegangan kehidupan keluarga dapat melemahkan etos kerja.
- 2) Lingkungan kerja : situasi kerja yang menyenangkan dapat merangsang seseorang untuk bekerja secara optimal. Tidak jarang seseorang mengalami kekecewaan dan kegagalan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang layak, peluang pengembangan profesi dan psikologis rekan kerja.
- 3) Komunikasi dengan kepala sekolah : komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Kurangnya komunikasi yang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman.
- 4) Sarana dan prasarana : dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya, terutama kinerjanya dalam proses pengajaran.⁴⁵

⁴⁵ Kartono Kartini, *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, (Jakarta : CV Rajawali, 1985), h. 22

4. Indikator Kinerja Guru dan Penilaiannya

a. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance asswssment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antara pribadi (*interpersonal skill*).

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti : (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.⁴⁶

Kinerja guru tersebut dapat diukur melalui indikator proses pembelajaran dan tugas lain yang berkaitan dengan proses bimbingan. Proses pembelajaran mencakup; perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, melaksanakan evaluasi, melaksanakan analisis hasil belajar, melaksanakan tindak lanjut/perbaikan dan pengayaan, serta melaksanakan proses bimbingan. Sedangkan tugas lain terkait dengan proses bimbingan mencakup; menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan, melaksanakan program bimbingan, mengevaluasi dan tindak lanjut dalam program bimbingan.⁴⁷

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

⁴⁶ A Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat Dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru* (Penerbit A-Empat, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=ZBxiEAAAQBAJ>. h. 114.

⁴⁷ Nur Cahya Edi Sukendar, *ibid*.h.72-73.

a) **Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran**

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a. Identitas Silabus
- b. Standar Kopetensi (SK)
- c. Kopetensi Dasar (KD)
- d. Materi Pembelajaran
- e. Kegiatan Pembelajaran
- f. Indikator
- g. Alokasi waktu
- h. Sumber pembelajaran

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus ditandai oleh adanya komponen-komponen :

- a. Identitas RPP
- b. Standar Kopetensi (SK)
- c. Kopetensi Dasar (KD)
- d. Indikator
- e. Tujuan pembelajaran
- f. Materi pembelajaran
- g. Metode pembelajaran
- h. Langkah-langkah kegiatan
- i. Sumber belajar
- j. Penilaian

b) **Pelaksanaan kegiatan pembelajaran**

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, sumber belajar, dan bagaimana penggunaan metode pembelajaran serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya untuk

mencapai kriteria kemampuan guru. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan pembelajaran ditandai dengan :

- a) Pengelolaan kelas
- b) Penggunaan media dan sumber belajar
- c) Penggunaan metode pembelajaran

c). Evaluasi / penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar merupakan kegiatan atau cara yang di fokuskan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang dilakukan. Pada tingkat ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.⁴⁸

Penilaian pekerjaan maupun penilaian prestasi adalah alat-alat yang dapat digunakan bersama untuk menentukan upah yang adil berdasarkan baik tingkat pekerjaan maupun tingkat prestasi.⁴⁹

b. Indikator Abilitas Guru

Abilitas dapat dipandang sebagai suatu ciri umum dari seorang yang berhubungan dengan pengetahuan serta keterampilan yang diwujudkan melalui tindakan. Abilitas seorang pengajar secara aplikatif indikatornya bisa digambarkan melalui delapan keterampilan mengajar (*theaching skills*), yakni :

- 1) Keterampilan Bertanya (Questioning skills)
- 2) Keterampilan Memberi Pengutan (Reinforcement Skills)
- 3) Keterampilan Mengadakan Variasi
- 4) Keterampilan Menjelaskan (Explaining Skills)

⁴⁸ DIREKTORAT TENAGA KEPENDIDIKAN, “Penilaian Kinerja Guru Direktorat,” *Direktorat Tenaga Kependidikan*, 2008, 1027–39.h.22-25

⁴⁹ L P Sinambela and B Aksara, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Bumi Aksara, 2021), https://books.google.co.id/books?id=%5C_AUIEAAAQBAJ. h. 30.

- 5) Keterampilan Membuka Dan Menutup Pelajaran (Set Induction And Closure Skills)
- 6) Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil
- 7) Keterampilan Mengelola Kelas
- 8) Keterampilan Pembelajaran Perseorangan

c. Penilaian Kinerja Guru

Teori dasar yang digunakan sebagai landasan untuk menilai kualitas kinerja guru menurut T.R. Mithcell (1978) yaitu:

$$\text{Performance} = \text{Motivation} \times \text{Ability}$$

dari formula diatas dapat dikatakan bahwa, motivasi dan abilitas merupakan unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja guru pada menjalankan tugasnya menjadi seorang pengajar.

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru ialah aktivitas yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, serta melakukan penilaian akibat belajar.:

Pencapaian kinerja yang dilakukan oleh guru tidaklah semata-mata dapat dicapai begitu saja tanpa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau mendukungnya, dan salah satunya adalah budaya organisasi. penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2010) menjelaskan bahwa 49% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi. sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut berkesimpulan bahwa budaya organisasi diharapkan mampu untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja guru dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Karenanya kondisi tersebut sangat diperlulakn dalam meningkatkan kinerja guru.

C. PENGAJUAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang keberannya masih harus di uji secara empiris. Sedangkan hipotesis menurut Nasution adalah pertanyaan alternatif yang merupakan dugaan sementara atau terkaan terhadap apa yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya.⁵⁰

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat.
- b. H_a : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Darul Ulum Tulang Bawang Barat.



⁵⁰ Nasution, *Metode Reasearch: Penelitian Ilmiah*(Bumi Aksara, 2012),h.39

DAFTAR RUJUKAN

- A Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat Dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru* (Penerbit A-Empat, 2022), <https://books.google.co.id/books?id=ZBxiEAAAQBAJ>.
- Agus Dan Siswanto Sucipto, “*Teori Dan Perilaku Organisasi*”, (Malang: Uin Malang Press, 2008).
- Andi Supangat, *Statistika*, (Jakarta: Pranada Media Grup, 2007).
- Antami Siregar Yuberti, *Pengantar Metodologi Pendidikan Matematika Dan Sains* (Bandar Lampung: AURA, 2017).
- Budi Darma, *Ststistika Penelitian Menggunakan SPSS* (Guepedia, n.d).
- Choirul Fuad Yusuf, “*Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*”, (Jakarta: Pena Citasatria, 2008).
- Direktorat Jenderal Departemen Pendidikan, *Buku Pedoman Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Depdiknas, 2008).
- E.Kast Fremont, “*Organisasi dan Manajemen*” (Cet. 4; Jakarta: Bumi Aksara, 1996).
- E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004).
- Hary Susanto, “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*”. (Skripsi. SMK Negeri 1 DaHa Selatan Kab. Hulu Sungai Selatan Kal-Sel, 2012).
- Ika Sriyanti, *Evaluasi Pembelajaran Matematika* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019).

Juge Timothy A, Robbins Stephen P, “*Perilaku Organisasi*”, (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

Kartono Kartini, *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, (Jakarta : CV Rajawali, 1985).

Kemenag, Al-Qur`an (2019) Qs At-Taubah 9:105

Latifah Husein, “Profesi Keguruan”, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press,2017).

M.Kharis Fadhillah, “*Analisis Peningkatan Kinerja Guru Teori Dan Riset*”. (CV.Literasi Nusantara Abadi:Malang,2022).

Makmuri Muchlas, “*Perilaku Organisasi*”, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012).

Malayu S.P Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. XII; Jakarta : Bumi Aksara, 2009).

Moh. Pabundu Tika, Budaya “*Organisasi dan Peningkatan Kerja Perusahaan*”.

Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: 2009).

Mulyadi, *Evaluasi Pendidikan;Pengembangan Model Evaluasi Pendidikan Agama Islam Di Sekolah*, (Malang: Uin Maliki Press, 2010).

Nasuition, *Metode ReasearcH:Penelitian IlmiaH*(Bumi Aksara, 2012).⁷⁰

⁷⁰ P T B Aksara, Metodologi Penelitian Kuantitatif (Bumi Aksara, 2021), <https://books.google.co.id/books?id=wY8fEAAAQBAJ>.

- Nel Arianty, “„Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai””, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 14 No. 02, (2014).
- Nur Cahya Edi Sukendar, (*Pengaruh Keterampilan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Sub Rayon 03 Kabupaten Jepara*), PPs Manajemen Pendidikan IKIP PGRI Semarang, (Semarang: 2013).
- Pabundu Tika, “*Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*”, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).
- Puis AbdillaH & Danu Prasetya, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya: Arloka, 2015).
- Ratna Wijayanti, “*Metode Penelitian Kuantitatif Edisi I*”, (Lumajang : STIE Widya Gama, 2015), h. 49-50.
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).
- Saefullah, “*Manajemen Pendidikan Islam*”, Cet 1.
- Salfen Hasri, “*Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai Dan Budaya Organisasi*” (Cet. II: Makasar : YAPMA, 2004).
- Sidik Pridana, Denok Sunarsi, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Tangerang: Pascal Books, 2021).
- 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, (2015).

Sondang P. Siagian, " *Manajemen Abad*" (Cet. II; Jakarta: Bumi Aksara, 2000).

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

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktik*.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*,
(Bandung : Alfabeta, 2017).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung:Alfabeta, 2013).

Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif* (Jakarta Selatan : CHange Publication Design, 2016).

Supardi, "*Kinerja Guru*", (Jakarta: Rajawali Pers, 2016).

Supratikno Hendrawan, "*Manajemen Kinerja*" (Cet.I ; Yogyakarta; Graha Ilmu, 2006).

Taufiq Amir, "*Perilaku Organisasi*" (Ed I) (Jakarta: Kencana, 2017).

Tim Penyusun, *Undang-Undang No.14 TaHun 2605 Tentang Guru Dan Dosen*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2006).

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

Wibowo," *Budaya Organisasi*", (Cet. II; Jakarta: Raja Grafindo Persada,2011).