



+62 878-9658-6407

087896586407

<https://dinastirev.org/JEMSI>[editor@dinastirev.org](mailto:editor@dinastirev.org)

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU

Yurinas<sup>1</sup>, Sarinah<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswi Program Studi pendidikan Ekonomi STKIP YPM, Merangin, Jambi

<sup>2</sup>Dosen Program Studi pendidikan Ekonomi STKIP YPM, Merangin, Jambi

### ARTICLE INFORMATION

Received: 30 Agustus 2019

Revised: 10 September 2019

Issued: 18 September 2019

(filled in by Editor)

\*Corresponding Author:

[sarinahrina584@gmail.com](mailto:sarinahrina584@gmail.com)



DOI:10.31933/JEMSI

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakani untuk melihat bagaimana kinerja guru SMP N 12 Merangin Guru diposisikan sebagai orang terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Kemudian guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP N 12 Merangin. Metode Kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP N 12 Merangin. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa signifikan uji-t menghasilkan nilai 4,55 lebih besar dibandingkan dari t tabel *alpha* 0,05 sebesar 1,687. Kemudian R square sebesar 0,314. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru 31,40% kemudian sisanya sebesar 68,60% hal ini dipengaruhi oleh faktor yang lain. Disarankan Bagi guru bagi guru untuk dapat selalu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja guru tersebut harus didukung oleh kepatuhan guru sebagai bawahan terhadap kepala sekolah sebagai atasannya.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Kualitas dari sumber daya manusia yang ada dan tersedia disuatu daerah sangat menentukan keberhasilan dari daerah tersebut. Semakin baik dan tinggi kualitas sumber daya manusia disuatu daerah maka akan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia disuatu daerah maka akan semakin meningkatkan efektifitas kerjanya semakin mudah untuk dikembangkan dan berkompetisi seiring kemajuan ilmu dan teknologi modern di era globalisasi. Kunci utama adalah *human capital* (modal sumber daya manusia) sebagai suatu aset atau modal peningkatan dalam suatu daerah, sehingga otomatis peningkatan kualitas dan pengolahan modal manusia (*human capital*) ini menjadi hal yang harus diprioritaskan. Proses dalam organisasi meliputi pengambilan keputusan dan proses memengaruhi. Di dalam organisasi itu sendiri sering kali menggunakan proses serta metode / teknik dalam mengambil keputusan. Ada organisasi atau perusahaan yang menggunakan waktu serta seluruh tenaga untuk mengambil keputusan secara tepat tetapi memakan waktu yang lama. Mengambil keputusan dengan berani cepat, namun banyak juga mengalami kesalahan yang fatal akibat mengambil keputusan secara cepat tersebut.

Seseorang dengan tingkat kinerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Keterlibatan pekerjaan, mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

Pegawai yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat keterlibatan pekerjaan dan pemberian wewenang yang tinggi benar-benar berhubungan dengan kewargaan organisasional dan kinerja pekerjaan. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Mulyasa (dalam Sulistyono 2003: 53) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan seorang guru bagus maka kinerjanya akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan seorang guru tidak bagus maka kinerjanya akan semakin rendah.

Pada kenyataannya guru tidak dengan mudah menjalankan tugasnya dan mengembangkan potensi dirinya karena dihadapkan berbagai masalah dalam kehidupannya serta kurangnya fasilitas yang diberikan dalam mengajar sehingga dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik dalam memberikan materi pembelajaran kepada peserta didik tidak disertai dengan persiapan-persiapan secara matang, apalagi menambah wawasan dan pengetahuan dari sumber-sumber lain sehingga akan memunculkan kinerja para pendidik yang

kurang produktif. Ahmad rohani (dalam Sulistyono2004: 3) mengemukakan bahwa mengajar bukanlah tugas sederhana, aktifitas mengajar adalah sangat urgen sebab berkaitan dengan upaya mengubah, mengembangkan, dan mendewasakan insane didik. Oleh karena itu guru dalam mengajar dituntut untuk bekerja secara professional dan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Dalam Bahasa Inggris ditemukan beberapa kata untuk sebutan guru, yaitu “*teacher*” “*tutor*” “*educator*” dan “*intstuktur*”. Semua kata ini berdekatan dengan sebutan guru. Dalam kamus *Webster’s*, *teacher* diartikan seseorang yang mengajar, Tutor diartikan orang yang memberikan pengajaran terhadap siswa; seorang guru privat *instructur*, diartikan seorang yang mengajar; guru. Menurut Ramayulis (2013:1) *Educator* diartikan dengan seseorang yang mempunyai tanggung jawab pekerjaan mendidik yang lain.

Menurut Zakiah Daradjat Mendefenisikan guru (pendidik) adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah melakukan dirinya menerima dan memikul bagian tanggungjawab pendidikan yang dipikul di pundak orang tua. Lalu Ramayulis berpendapat bahwa guru (pendidik) adalah orang yang memikul tanggung jawab dan membimbing peserta didik menjadi manusia yang manusiawi.

Selanjutnya menurut Zahara Idris dan Lismana Jamal mengatakan bahwa guru (pendidik) adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan mampu berdiri sendiri memenuhi tugasnya sebagai makhluk tuhan, makhluk individu yang mandiri dan makhluk sosial.

Guru adalah suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yang bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengolah, dan/atau memberi pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Hal tersebut sejalan dengan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun sebagai pengembang sikap toleransi dan saling pengertian.

Menurut Wibowo (2007: 2) mengungkapkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, lalu Mangkunegara (2002: 67) merumuskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rusyan dkk, (2000:11) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran.

Menurut Wikir ( 2013: 2) Pengertian organisasi sebagai kerangka hubungan mengacu pada struktur hubungan antara peketjaan dan posisi yang dibuat untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan di ikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif korelasional digunakan karena penelitian ini melihat Pengaruh

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Merangin. Metode penelitian ini untuk melihat ada tidaknya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 12 Merangin. Adapun variabel penelitian ini Budaya Organisasi adalah variabel bebas (X) Kinerja Guru terkait (Y).

Menurut Sugiyono (2010:117) mengatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun populasi di dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan semua guru yang mengajar di SMP Negeri 12 Merangin. Jumlah populasi 38 orang.

Menurut Sugiyono, (2010:118) mengatakan “Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diperakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”

Adapun pengambilan sampel penelitian ini dilakukan menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu total sampling yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2012:126) “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota di jadikan sampel. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi sebagai sampel yaitu sebesar orang responden, yang terdiri 38 orang guru.

Peneliti merasa penting definisi operasional, agar setiap pembaca memiliki definisi yang sama. Definisi operasional dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang didukung oleh organisasi atau filsafah yang menentukan kebijakan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan yang dapat diantara anggota organisasi.

Dalam pengumpulan data sangat dibutuhkan adanya teknik yang tepat dan relevan dengan jenis data yang ingin dicari. Menurut Sugiyono (2012:187) mengatakan “pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting berbagai sumber, dan berbagai cara. Adapun diperlukan dalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data. Untuk memperoleh data yang diharapkan, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuesioner dan observasi. Angket atau kuesioner di peroleh dari pernyataan yang mengacu pada indikator Budaya Organisasi (X), dan Kinerja Guru (Y).

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah guru SMP Negeri 12 Merangin.

Menurut sugiyono (2011:102) mengatakan “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu variabel yang akan diamati. Instrumen penelitian adalah alat yang berupa daftar pertanyaan atau sial yang telah dipersiapkan untuk mendapatkan informasi dari objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan instrument berupa angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SMP Negeri 12 Merangin.

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Kinerja Guru di SMP N 12 Merangin mempunyai tingkat pencapaian yang berbeda-beda dari masing-masing guru yang ada di SMP tersebut. Namun kinerja guru tersebut dipengaruhi oleh bergai hal. Kemudian untuk mengemukakan kinerja guru menggunakan 31 pernyataan yang akan disebarakan kepada 38 orang responden. Dengan demikian tingkat pencapaian Kinerja Guru dapat dianalisis dengan baik.

Kemudian pada indikator penyusunan silabus dan RPP dengan tingkat capaian responden 75,09 dengan kriteria baik. Pada indikator ini memuat item dari 38 responden dengan rata-rata responden yang menjawab sangat setuju 7 orang dengan persentase 18,42. Kemudian 18 responden yang menjawab setuju dengan persentase 47,81. Selanjutnya 10 orang responden menjawab ragu-ragu dengan persentase sebesar 26,32. Untuk 2 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 5,26. Berdasarkan pengolahan data tersebut hingga rata-rata analisis Penyusunan Silabus dan RPP termasuk dalam kriteria baik.

Selanjutnya pada indikator Membuka Pembelajaran dengan tingkat capaian responden 76,05 dengan kriteria baik. Pada indikator ini memuat 6 item dari 38 responden dengan rata-rata responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 13,16. Kemudian 21 responden yang menjawab setuju dengan persentase 55,26. Selanjutnya 12 orang responden menjawab ragu-ragu dengan persentase sebesar 30,26. Untuk 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 2,32. Berdasarkan pengolahan data tersebut hingga rata-rata analisis Membuka pembelajaran termasuk dalam kriteria baik.

Selanjutnya pada indikator Proses Pembelajaran dengan tingkat capaian responden 70,00 dengan kriteria baik. Pada indikator ini memuat 7 item dari 38 responden dengan rata-rata responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase 18,42. Kemudian 13 responden yang menjawab setuju dengan persentase 34,21. Selanjutnya 12 orang responden menjawab ragu-ragu dengan persentase sebesar 31,58. Untuk 4 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 10,53. Berdasarkan pengolahan data tersebut hingga rata-rata analisis Proses Pembelajaran termasuk dalam kriteria baik.

Kemudian pada indikator Menutup Pembelajaran dengan tingkat capaian responden 77,89 dengan kriteria baik. Pada indikator ini memuat 9 item dari 38 responden dengan rata-rata responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase 23,68. Kemudian 18 responden



yang menjawab setuju dengan persentase 47,37. Selanjutnya 9 orang responden menjawab ragu-ragu dengan persentase sebesar 23,68. Untuk 2 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 5,26. Berdasarkan pengolahan data tersebut hingga rata-rata analisis Menutup pembelajaran termasuk dalam kriteria baik.

Selanjutnya pada indikator Evaluasi Hasil Pembelajaran dengan tingkat capaian responden 77,89 dengan kriteria baik. Pada indikator ini memuat 7 item dari 38 responden dengan rata-rata responden yang menjawab sangat setuju dengan persentase 18,42. Kemudian 20 responden yang menjawab setuju dengan persentase 52,63. Selanjutnya 11 orang responden menjawab ragu-ragu dengan persentase sebesar 28,95. Untuk 2 orang responden menjawab sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 5,26. Berdasarkan pengolahan data tersebut hingga rata-rata analisis Evaluasi Hasil Proses Belajar termasuk dalam kriteria baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah peneliti lakukan, maka penelitian ini mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

Kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Budaya organisasi di SMP Negeri 12 Merangin, dengan demikian kinerja guru akan meningkat sebesar 0,906 apabila budaya organisasi meningkat. Maka apabila budaya organisasi maka meningkat pula kinerja guru pun akan meningkat pula. Dengan demikian adapun besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP N 12 Merangin adalah sebesar 31,40%. Untuk sisanya yaitu 68,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.

Demikian Menurut peneliti berdasarkan hasil analisis tersebut, bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Guru tersebut memiliki peran yang sangat besar terhadap pengelolaan sekolah. Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan tugas pengelolaan sekolah karena dengan adanya budaya maka kinerja guru akan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

Bagi kepala sekolah, bagi Kepala Sekolah budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama sangat berpengaruh yang positif, maka dapat disarankan agar semua guru berusaha untuk lebih dapat meningkatkan kinerjanya guru dengan memberikan pengaruh yang positif melalui budaya yang ada untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

Bagi guru bagi guru untuk dapat selalu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya peningkatan kinerja yang baik, pendidikan akan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Peningkatan kinerja guru tersebut harus didukung oleh kepatuhan guru sebagai

bawahan terhadap kepala sekolah sebagai atasannya. Hal itu dapat dilakukan dengan mematuhi segala kebijakan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, guna untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.

Bagi Akademik hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber bacaan untuk semua orang yang berada dilingkungan akademik.

Bagi Peneliti Lain Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan dan pedoman apabila

peneliti melakukan penelitian yang sama, sehingga penelitian ini bisa memberikan informasi agar penelitian yang akan dilakukan kembali menjadi lebih baik.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Alain Mitrani, et al. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti,
- Andri Sulisty, dkk, 2015, Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Guru Di Sd Negeri X KecamatanTanggungharjo Kabupaten Grobogan, ( Prosiding Seminar Nasional Pendidikan “Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”) : Surakarta.
- Departemen Agama RI. (2004) Membiasakan Tradisi Agama, (Jakarta: Dirjen Binbaga Islam
- James Walker. 1980. Performance Management. London: Institute of Personel and Development.
- Judul/Title: Perilaku Organisasi (Buku 1) Penulis/Author: Steppen Robbins & Timothy A. Judge Penerbit/Publisher: Salemba Empat Edisi/Edition: 2012
- N.H. Anderson. 1984. “Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis”, Journal of Personality and Social Psychology
- Priyono, 2007, Pengantar Manajemen, Diterbitkan pertama kali oleh Penerbit Zifatama Publisher: Surabaya
- Riri Zelmiyanti dan Lili Anita, Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis Vol. 8, November 2015: UNP
- Tabrani Rusyan dkk. (2000) Upaya Meningkatkan Budaya KinerjaGuru, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta
- Usman, M., 2005, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Direktorat Jenderal Perbendaharaan, *Tesis*, Jurusan Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Keduabelas. Buku 1. Buku2. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi Offset
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*, 7<sup>th</sup> ed, McGraw-Hill, New York.
- Widyanto Eko Susetyo, dkk. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya: Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, April 2014, Vol. 1 No.1