

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia  
 Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 353-358  
 ISSN: 2986-7002  
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8076167>

## Budaya Organisasi Dalam Motivasi Kinerja Guru di Sekolah

Nindi Aulia Putri<sup>1</sup>, Rahmiatul Zuhro<sup>2</sup>, Siti Masdelina<sup>3</sup>, Togu Yunus Hidayatullah<sup>4</sup>,  
 Zahara Ahmad Fauzi<sup>5</sup>

<sup>1234</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [nindyaulia0605@gmail.com](mailto:nindyaulia0605@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [zrahmiatul@gmail.com](mailto:zrahmiatul@gmail.com)<sup>2</sup>, [sitimasdelina367@gmail.com](mailto:sitimasdelina367@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[togu.yunus@icloud.com](mailto:togu.yunus@icloud.com)<sup>4</sup>, [ahmadfauzie252@gmail.com](mailto:ahmadfauzie252@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi dalam motivasi kinerja guru di sekolah. Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif yakni metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Artikel ini bertujuan menjelaskan terkait topik budaya organisasi dalam motivasi kinerja guru di sekolah lembaga pendidikan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif-deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam motivasi kinerja guru adalah (1) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di Yoda Ponpes Al-Yusriyah; (2) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di di Yoda Ponpes Al-Yusriyah. (3) budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yoda Ponpes Al-Yusriyah.

**Kata Kunci :** Pengaruh budaya organisasi, kinerja guru

### Abstract

*This research is to find out organizational culture in the motivation of teacher performance in schools. This research uses a qualitative approach, namely the research method used to examine the condition of natural objects where the researcher is the key instrument. This article aims to explain the topic of organizational culture in the motivation of teacher performance in schools and educational institutions. This research was conducted using a qualitative-descriptive method. The results showed that organizational culture in teacher performance motivation was (1) organizational culture had a significant effect on teacher performance at Yoda Islamic Boarding School Al-Yusriyah; (2) work motivation has a significant effect on teacher performance at Yoda Islamic Boarding School Al-Yusriyah. (3) organizational culture and work motivation jointly influence teacher performance at Yoda Islamic Boarding School Al-Yusriyah.*

**Keywords:** The influence of organizational culture, teacher performance

## PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dapat dikatakan menentukan sukses tidaknya suatu lembaga atau institusi, oleh karena itu organisasi harus mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik dan benar, Hal ini berlaku pula untuk organisasi maupun lembaga pendidikan. Pada dasarnya setiap lembaga pendidikan dituntut untuk mempersiapkan diri agar bisa menjadi lembaga pendidikan yang siap berkompetensi dengan lembaga pendidikan yang lainnya. Faktor yang berperan dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan adalah sumber daya manusia yang berkualitas khususnya guru, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peranan guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan. (Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 pasal: 4).

Sebagai salah satu komponen sistem pendidikan, pendidik yang profesional tentunya dibutuhkan pada suatu institusi pendidikan. Tenaga pendidik, atau guru, berada di garis terdepan dalam proses pembelajaran baik dalam pendidikan formal maupun nonformal. Tenaga pendidik mempunyai banyak tanggung jawab utama, termasuk diantaranya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi.. Jika seorang guru memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka tugas utama guru akan berhasil dilaksanakan dengan efektif. Guru yang profesional diekspresikan dalam empat kompetensi yang harus dimilikinya yaitu kompetensi profesi, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi pedagogik.

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan memiliki peluang karena setiap orang memerlukan pendidikan. Salah satu faktor penunjang pendidikan adalah manusia dalam hal ini adalah sumber daya manusia, lembaga pendidikan akan berhasil jika memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Wardana (2009:165) 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 diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada 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 sarat dengan perubahan, perubahan mana sering begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan.

## **KAJIAN TEORI**

Jones (2010:30) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan norma umum yang mengatur interaksi antara anggota organisasi dan dengan vendor, konsumen, dan individu lain di luar organisasi. Menurut Kreitner (2008:41), budaya organisasi mempunyai empat fungsi, yaitu *organizational identity*, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya, *facilitate collective commitment*, memudahkan komitmen bersama-sama, *social system stability*, mendukung stabilitas sistem sosial, dan *shape behavior by helping members make sense of their surroundings*, membangun perilaku dengan membantu anggota memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Lussier (2008:50) menjelaskan terdapat tiga level budaya organisasi diantaranya adalah perilaku (*behavior*), nilai-nilai dan keyakinan (*values and beliefs*), dan asumsi-asumsi (*assumptions*).

Kinerja guru adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka menyusun perencanaan pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, menilai hasil belajar siswa, yang semuanya saling berurutan dan tak terpisahkan satu sama lainnya. Sementara Patricia King dalam menyatakan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Mulyasa (2013: 75) kinerja guru adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sementara Supardi menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah/sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru sekolah dasar adalah dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru.

Berdasarkan Fattah (2017:36), faktor-faktor kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Budaya organisasi sangat berhubungan dengan lingkungan internal organisasi karena setiap individu yang ada dalam suatu organisasi akan menambah variasi budaya yang ada dalamnya. Sehingga setiap organisasi akan mempunyai keunikan budaya tersendiri. Hal ini berarti bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi dalam sekolah akan memberikan dampak yang sangat bermakna bagi peningkatan kinerja guru.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. "Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan". "Motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku dengan cara tertentu" (Moorhead dan Griffin 2013: 86). Definisi lainnya menurut Cascio dalam Hasibuan motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Sedangkan menurut Uno motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebagai gambaran profil guru yang motivasi kerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan panduan kurikulum yang diwajibkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan, dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Sebagai gambaran profil guru yang motivasi kerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan panduan kurikulum yang diwajibkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan, dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Alasan mengapa orang mendedikasikan tenaganya untuk melakukan suatu pekerjaan sangat berkaitan dengan motivasi. Menurut Danim (2012), motivasi adalah berupa kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau, mekanisme psikologi yang membantu seseorang atau sekelompok orang untuk menggapai prestasi tertentu sesuai dengan yang dikehendaki. Motivasi juga berhubungan dengan kepuasan seseorang dalam interaksinya terhadap orang lain yang berpengaruh terhadap dirinya. Menurut Rivai (2004) ada beberapa perilaku yang dapat memotivasi pegawai yaitu cara berinteraksi., menjadi pendengar aktif, penyusunan tujuan yang menantang, pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi, dan informasi yang menggunakan teknik penguatan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan dan Sifat penelitian**

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. "Metodologi adalah proses, prinsip, dan prosedur yang kita gunakan untuk mendekati problem dan mencari jawaban" (Mulyana, 2008: 145).

Menurut Sugiyono (2007: 1), metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif (Mulyana, 2008: 150).

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Atau pedoman wawancara atau kuesioner atau pedoman dokumenter, sesuai dengan metode yang dipergunakan (Gulo, 2000).

Instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan penelitian dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, sehingga mudah diolah (Arikunto, 2006). Instrumen pengumpul data menurut Sumadi Suryabrata adalah alat yang digunakan untuk merekam pada umumnya secara kuantitatif keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Atribut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi atribut kognitif dan atribut non kognitif (Suryabrata, 2008). Ibnu Hadjar berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif (Ibnu Hadjar, 1996).

#### Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Sehingga metode penelitian satu ini fokus utamanya adalah menjelaskan objek penelitiannya. Sehingga menjawab apa peristiwa atau apa fenomena yang terjadi.

Metode penelitian ini kemudian berbeda dengan metode lain yang cenderung lebih fokus pada pembahasan kenapa suatu peristiwa atau fenomena terjadi. Dimana peristiwa dan fenomena yang dimaksudkan disini adalah objek penelitian. Hasil penelitiannya tentu saja akan menggambarkan objek penelitian dengan detail pada sekolah.

#### Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah guru, tempat, atau benda yang diamati dalam rangka pembumbutan sebagai sasaran (Kamus Bahasa Indonesia, 1989: 862). Adapun subyek penelitian dalam tulisan ini, adalah guru sekolah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh budaya Organisasi dalam kinerja guru**

Dalam hal ini pengaruh budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di sekolah Yoda Ponpes Al-Yusriyah. Budaya organisasi di sekolah disini dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru sehingga bisa memberikan motivasi yang baik kepada guru dan juga bisa mengajari siswa tentang budaya yang baik di dalam sekolah.

Sekolah Yoda Ponpes Al-Yusriyah merupakan sekolah yang berada dalam naungan yayasan yang dimana disini memiliki budaya yang baik terhadap guru dan juga siswa. Dalam hal ini pengaruh yang diberikan guru dalam budaya organisasi ini adalah melakukan pembelajaran dengan menggunakan bahasa Arab, bahasa Inggris. Sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran nantinya akan mampu memberikan budaya yang baik.

Budaya organisasi dalam melaksanakan kepemimpinannya memfokuskan diri dalam rangka menjamin terlaksananya proses belajar mengajar sebagai inti kegiatan sekolah yang berorientasi pencapaian mutu pembelajaran. Pemimpin berupaya menemukan cara-cara baru baik yang dinilai lazim dilakukan maupun yang jarang ditemukan dengan orientasi proses belajar mengajar mencapai tujuan yang terbaik. Karena orientasi adalah pembelajaran terbaik maka guru diarahkan pada kesiapan kinerja mengajar yang juga baik.

Strategi budaya organisasi dalam peningkatan kinerja mengajar guru secara umum dapat melalui: 1) Kepala Sekolah selalu menumbuhkan komitmen seluruh guru agar memegang teguh semangat dan nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama; 2) Kepala Sekolah bersama seluruh guru terkait mengevaluasi sejauh mana keseluruhan komponen sistem

sekolah agar dapat berjalan untuk kemajuan sekolah, dan 3) mengembangkan budaya sekolah sebagai implementasi dan pelembagaan yang mengarah pada kebiasaan bekerja di dalam dan di luar sekolah.

### **Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru**

Budaya yang sudah diterapkan di sekolah Yoda Ponpes Al-Yusriyah adalah budaya yang mampu memberikan kinerja yang baik di dalam sekolah. Hal ini bisa di lihat dalam sekolah Yoda Ponpes Al-Yusriyah yang mampu memberikan motivasi yang baik terhadap kinerja guru di sekolah ini baik dalam membina dan manaati peraturan yang telah di tetapkan di sekolah.

Guru di sekolah Yoda Ponpes Al-Yusriyah sudah baik dalam hasil kenerja di sekolah, dan juga kepala sekolah disekolah ini mampu memberikan motivasi yang baik dalam pelaksanaan kerja, peraturan yang ada, memberikan bimbingan yang baik serta mampu memberikan surport dan memberikan wawasan yang baik dalam kinerja guru di sekolah tersebut.

Dengan demikian upaya meningkatkan kinerja mengajar guru dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja merupakan cita-cita. Adanya cita-cita untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik melalui usaha yang tinggi. Usaha yang tinggi itu mungkin memerlukan keterlibatan seluruh aspek diri sehingga cita-cita tersebut tidak menjadi tetap cita-cita. Akan tetapi terimplementasi dalam kehidupan diri. Adanya kemauan untuk bekerja pada akhirnya akan berdampak pada hasil pekerjaan itu sendiri.

Guru memiliki motivasi diri untuk memperoleh prestasi yang lebih baik dari apa yang telah ia lakukan. Adanya cita-cita untuk dapat bekerja lebih baik pada masa berikutnya menjadikan ia bekerja dengan sungguh-sungguh, melibatkan seluruh kemampuannya untuk berbuat yang terbaik pada prestasi kerjanya. Sehingga pada akhirnya guru tersebut mewujudkan citacitanya itu dalam bentuk kegiatan itu sendiri. Dengan demikian guru tersebut telah memiliki usaha untuk memperbaiki kinerjanya, terutama kinerjanya dalam mengajar. Kinerja mengajar yang ia lakukan akan memperoleh perbaikan dibandingkan pada masa sebelumnya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dalam meningkatkan Motivasi Kinerja guru di sekolah Yoda Ponpes Al-Yusriyah dapat diterima dengan baik. Faktor-faktor dalam perilaku organisasi yang harus mendapatkan perhatian khusus bagi semua pihak yang terkait dengan proses pembelajaran. Penelitian ini dapat memberikan informasi pada manajemen dalam mengelola Sumber daya manusia, artinya bahwa mengelola Sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Pada prinsipnya tujuan mengelola Sumber daya manusia adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama antara perusahaan dan semua guru yang terlibat dengan aktivitas di sekolah. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada perusahaan yang sejenis tetapi berskala besar dengan tujuan untuk mengetahui apakah Budaya organisasi dapat meningkatkan Motivasi kinerja guru di sekolah. Hal ini perlu dilakukan karena kemungkinan yang terjadi adalah adanya perbedaan dalam meningkatkan motivasi terhadap kinerja guru di sekolah.

### **Referensi**

- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.

- Jones, Gareth R. 2010. *Organizational, Design and Change*. New Jersey: Upple Saddle River, Pearson Education Inc.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior, key concepts, skills, and best practices*. New York: McGraw Hill Company Inc.
- Lussier, Robbert N. 2009. *Management Fundamentals, Concepts, Application, Skill Development*. USA: South Western Cengage Learning.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005, Guru dan Dosen, Jakarta: BP. Media Pustaka Mandiri.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sagala, Syaiful., (2011). *Konsep dan makna pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.
- Sallis, E. (2005). *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Limited.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Wardana, Komang. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zulkifli. (2001). *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.