



Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah

Nanang Kosim

Guru MTs Darul Hikmah Tungkal Jaya MUBA, Indonesia
yusufqosim458@gmail.com

Abstract: This study aims to uncover the influence of organizational culture and motivation on the performance of madrasa aliyah (MA) teachers throughout Tungkal Jaya District, Musi Banyuasin Regency (MUBA). The study was conducted with a quantitative approach with survey methods. The technique used to search and collect data, is to use an instrument in the form of a questionnaire. The existing population is 59 people, consisting of 32 people serving primarily as teaching staff and 27 people serving as primary teaching staff. Because this research is aimed at revealing the teacher's performance, the sample is those who have the main task as educators, and in this sample only 32 people are assigned. After the questionnaire was distributed and collected from 32 teachers (respondents), the results were then analyzed using the multiple linear regression formula with the help of SPSS version 11.5. The results of the analysis relate to the state of organizational culture, motivation and performance of teachers in the MA. all Tungkal Jaya Districts, Musi Banyuasin Regency, all three are in the quite good category with presentations of 66%, 69%, 66%. Then based on the outputs put out on the ANOVA table, the results of the *f* test show that organizational culture and motivation together have a significant effect on the performance of MA teachers throughout Tungkal Jaya District, MUBA Regency. This is based on the value $F_{\text{calculate}} (28.082) > F_{\text{table}} (3.32)$. Likewise, the value of *sig* (0,000) is smaller than the value of 0.05.

Keywords: organizational culture, motivation, teacher performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru madrasah aliyah (MA) se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin (MUBA). Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Adapun teknik yang digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data, adalah dengan menggunakan instrumen berupa angket. Populasi yang ada adalah 59 orang, terdiri dari 32 orang bertugas pokok sebagai tenaga pendidik dan 27 orang bertugas pokok sebagai tenaga kependidikan. Oleh karena penelitian ini untuk mengungkap berkaitan dengan kinerja guru, maka yang dijadikan sampel adalah mereka yang memiliki tugas pokok sebagai tenaga pendidik, dan dalam hal ini sampel ditetapkan hanya 32 orang. Setelah angket disebar dan dikumpulan dari 32 guru (responden), hasilnya selanjutnya dianalisis menggunakan rumus regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 11.5. Hasil analisis berkaitan dengan keadaan budaya organisasi, motivasi maupun kinerja guru yang ada di MA. se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin, ketiga-tiganya berada pada kategori cukup baik dengan presentasi 66%, 69%, 66%. Kemudian berdasarkan hasil *out put* pada tabel *anova*, hasil uji *f* menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MA se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten MUBA. Hal tersebut didasarkan kepada nilai $F_{\text{hitung}} (28.082) > F_{\text{tabel}} (3.32)$. Demikian pula dengan nilai *sig* (0.000) yang lebih kecil dari nilai 0.05.

Kata Kunci: budaya organisasi, motivasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Dalam lembaga pendidikan, guru merupakan faktor penentu tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan (Mustari, 2014:241). Karenanya, seorang guru tidak hanya dituntut memiliki kemampuan (ilmu) yang memadai, tetapi juga harus

memiliki kinerja yang baik. Kinerja (*performance*) merupakan kualitas kerja atau kualitas hasil kerja yang dilakukan oleh individu/kelompok dalam suatu organisasi (Torang, 2016:74). Kinerja guru diartikan pula sebagai suatu kemampuan yang dimiliki seorang pendidik dalam menjalankan setiap fungsi dan tugasnya sebagai pendidik (Supardi, 2014:39). Semakin baik kinerja seorang guru ditambah dengan pengetahuan yang cukup, kemampuan guru dalam menjalankan tugas-tugas pembelajaran dan pendidikan akan semakin maksimal.

Namun sayang, secara internal dunia pendidikan Islam menghadapi problem pokok yang cukup mendasar, diantaranya adalah masalah kualitas sumber daya manusia (SDM) (Aguswijaya, 2006:172). Karena disatu sisi yang lain, proses pendidikan disuatu lembaga pendidikan sangat membutuhkan sosok seorang guru yang bisa menjadi teladan yang baik, memiliki kualitas keilmuan memadai dan kinerja yang optimal. Untuk itu, pihak sekolah/madrasah melalui kepala madrasah dan pengambilan-pengambilan kebijakannya dituntut harus bisa mengarahkan perilaku setiap guru sehingga mencerminkan *akhlaq al-karimah* disetiap aktivitasnya.

Banyak cara yang bisa ditempuh oleh kepala sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan kinerja para gurunya, diantaranya adalah dengan penerapan budaya organisasi sekolah/madrasah yang baik. Budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi (Torang, 2016:106). Budaya organisasi dapat membentuk sikap mental serta mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk tidak menyalahgunakan wewenang atau aset organisasi (Arifin *et al.*, 2017:28). Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya (Zazin, 2011:151). Artinya, melalui penerapan budaya organisasi yang baik, perilaku para guru atau staf yang lain akan menjadi baik, baiknya perilaku akan mengarahkan setiap tindakannya menuju pencapaian prestasi kerja. Singkatnya, melalui budaya organisasi sekolah/madrasah, kinerja guru dapat ditingkatkan.

Selanjutnya, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan daya yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas (Mudlofir, 2014: 183). Proses motivasi meliputi siklus yang disingkat dengan AIDA. AIDA merupakan singkatan dari *Attention* (perhatian), *Interest* (tertarik), *Desire* (terangsang), dan *Action* (tindakan) (Usman, 2016:280). Berawal dari perhatian seseorang, kemudian menimbulkan ketertarikan pada diri seseorang tersebut. Ketika seseorang mulai tertarik, ia akan tergerak (terangsang) untuk melakukan tindakan. Jadi,

Semakin tinggi motivasi seorang (guru), maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Dari gambaran beberapa teori tersebut, kemudian penulis mencoba untuk melakukan penelitian lapangan pada Madrasah Aliyah yang ada di wilayah Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin untuk melihat Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sumarno, 2009: 20). Untuk itu, kepala sekolah/madrasah sebisa mungkin menciptakan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi (Arifin *et al.*, 2017: 25). Dan apabila keyakinan dan nilai sudah tertanam pada diri masing-masing individu dalam organisasi, tentu akan memotivasi mereka dalam bertindak (Torang, 2016: 115). Dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari para guru itu sendiri.

Pernyataan tersebut diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2011) yang berjudul *Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru, koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,759 dengan level signifikansi *alpha* sebesar 0,05. Lebih lanjut ia mengungkapkan bahwa, koefisien korelasi antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru lebih besar apabila dibandingkan dengan koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal ini menjadi indikasi bahwa budaya organisasi sekolah mempunyai cakupan yang lebih luas jika dibandingkan dengan kepemimpinan kepala sekolah.

Kemudian di dalam penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) dengan judul *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Penelitian ini dilakukan pada Yaspenlub Demak, pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Dan secara bersama-sama

kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Selanjutnya, untuk keberhasilan sebuah kegiatan sangat tergantung pada faktor motivasi (Mudlofir, 2014: 183). Kinerja (*pervormance*) merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan *motivation* (motivasi) yaitu: $P = (A \times M)$ (Supardi, 2014: 47). Jika dikaitkan dengan fungsi dan tugas seorang guru, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kemampuan dan motivasi yang baik. Vormulasi ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Riwan (2014) dengan judul *Hubungan Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II, dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau*. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 54 orang guru yang ditentukan dengan teknik *proportional stratified random sampling* dari 118 orang guru. Berdasarkan analisis data yang berasal dari penyebaran angket, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada kategori cukup baik, kemudian terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru.

Selain itu, penelitian juga dilakukan oleh Susanti & Baskoro (2013) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (persero) Apd Semarang)*. Penelitian ini dilakukan kepada 63 orang melalui kuesioner dan wawancara singkat. Penelitian dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang dijalankan oleh SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi meski pengaruhnya tidak secara langsung, akan tetapi peranannya sangat penting bagi terwujudnya kinerja seorang guru. Karena kemauan seorang guru dalam bekerja, tidak hanya berhubungan dengan hasilnya (materi), tetapi suasana dan tradisi yang ada di dalam madrasah juga sangat menentukan kenyamanan guru dalam menjalankan setiap tugas-tugasnya. Demikian pula dengan motivasi, motivasi yang muncul baik dari dalam maupun dari luar diri seorang guru, akan mengarahkan perilaku guru menuju pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Dan pada gilirannya, baik budaya organisasi maupun motivasi dapat meningkatkan kinerja dari para guru itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan judul, yaitu: *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Sekecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin*, maka jenis penelitian ini tergolong penelitian lapangan (*field research*). Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survey, yaitu: peneliti terjun langsung kelapangan untuk menggali dan memperoleh data yang dibutuhkan guna memecahkan permasalahan yang menjadi obyek dalam penelitian ini. Untuk sampel, karena jumlah guru yang ada 32 orang, berdasarkan penentuan sampel yang disampaikan Ferdinand (2002: 33) bahwa penetapan sampel dalam SEM (*Structural Equation Modeling*) minimal adalah 100, maka semua guru dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel, atau biasa disebut sebagai sampel jenuh atau *quota sampling*. Dan untuk proses pencarian dan pengumpulan data lapangan, peneliti menggunakan instrumen berupa angket berbentuk *skala likert* dengan alternatif jawaban SS (sangat setuju) dengan skor 5, ST (setuju) skor 4, RG (ragu-ragu) skor 3, TS (tidak setuju) skor 2, dan STS (sangat tidak setuju) skor 1. Setelah kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisisnya menggunakan rumus regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 11.5. Rumus yang digunakan yakni $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional, sehingga guru perlu dikembangkan sebagai tenaga profesional yang bermartabat (Basri dan Rusdiana, 2015: 213). Sebagai salah satu unsur sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting bagi kesuksesan program dan tujuan pendidikan, tentunya seorang guru harus pula dikembangkan dan dibina sehingga menjadi pribadi yang baik dan memiliki kinerja yang baik pula.

Namun untuk mengarahkan perilaku dan kinerja guru menjadi baik tidaklah mudah, karena banyak faktor yang menyebabkan guru itu memiliki kinerja yang kurang baik. Disinilah pentingnya peran seorang kepala sekolah/madrasah dalam menciptakan/mewujudkan suasana yang kondusif serta membentuk tradisi/budaya yang dapat menarik minat serta memotivasi para guru sehingga dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya secara optimal.

Sebagaimana pembahasan pada kajian literatur, menunjukkan bahwa baik budaya organisasi sekolah/madrasah maupun motivasi kerja para guru memiliki kontribusi/pengaruh positif terhadap kualitas kerja para guru. Budaya organisasi maupun motivasi dijadikan sebagai variabel independen

yang dapat mempengaruhi kinerja guru (variabel dependen). Namun demikian, tidak semua budaya organisasi atau motivasi antara satu lembaga pendidikan dengan lembaga pendidikan yang lain itu sama. Tentunya pengaruhnya terhadap kinerja gurunya juga berbeda sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di lembaga pendidikan dimana seorang guru itu berada.

Oleh sebab itu, melalui penelitian ini, yang kemudian diberi judul: "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Sekecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin*", penelitian ini bertujuan untuk mengungkap apakah budaya organisasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru MA. se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin, baik secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama). Ke empat MA. tersebut yaitu: MA. Darul Hikmah Tungkal Jaya, MA. Manba'ul Uluum Tungkal Jaya, MA. Miftahul Huda Margomulyo dan MA. GUPPI. Summersari.

Sampelnya sendiri diambil dari semua guru yang ada di MA. se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin dengan teknik *quota sampling*. Karena jumlah guru adalah 32, maka 32 guru tersebut secara keseluruhan dijadikan sebagai sampel. Dari ke-32 guru tersebutlah yang nantinya datanya dijadikan sebagai acuan utama untuk menganalisis apakah budaya organisasi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan dapat mempengaruhi kinerja gurunya.

Setelah data terkumpul melalui survey dan dengan menggunakan instrumen berupa angket, dari penyebaran angket kepada 32 responden tersebut kemudian data diolah lebih lanjut menggunakan rumus regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 11.5. Dengan didukung data skunder maka dapat dipaparkan hasil penelitian untuk menjawab hipotesis yang dijadikan sebagai patokan/panduan dalam penelitian. Hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini adalah hipotesis statistik, hipotesis tersebut digunakan untuk mengukur apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, baik itu secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama).

Berkaitan dengan penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru (Y).

Sebelum dilakukan pembuktian terhadap hipotesis di atas, terlebih dahulu dipaparkan berkaitan dengan keadaan budaya organisasi, motivasi dan kinerja guru yang ada di MA. se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin. Untuk mengetahui keadaan budaya organisasi, motivasi dan kinerja guru yang ada di MA se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten MUBA menggunakan rumusan sebagai berikut:

1. Kriteria Baik $= M + 1.SD$
2. Criteria Cukup $= M - 1.SD$ s/d $M + 1.SD$
3. Criteria Kurang $= M - 1.SD$

Keterangan

M : *Mean*

SD : *Standar Deviation* (Akbar, 2015: 78)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan bantuan program SPSS versi 11.5 dengan berdasarkan pada rumusan/kriteria di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa frekuensi untuk variabel budaya organisasi berada pada kriteria baik sebesar 15,5 %, cukup baik 66 % dan kurang baik sebesar 18,5 %. Kemudian untuk variabel motivasi berada pada kategori baik sebesar 15,5 %, cukup baik 69% dan kurang baik sebesar 15,5 %. Sedangkan untuk variabel kinerja guru berada pada kategori baik sebesar 21,8 %, cukup baik 66 % dan kurang baik sebesar 12,2%. Dari persentasi frekuensi tersebut, terlihat bahwa baik budaya organisasi, motivasi maupun kinerja guru masih dalam kategori sedang atau cukup baik.

Penentuan hasil persentasi tersebut dihasilkan melalui perhitungan program SPSS 11.5, yang kemudian hasilnya masukkan kedalam rumus criteria di atas, setelah mendapatkan hasil, kemudian hasilnya dibandingkan dengan total skor pada tabel distribusi. Dari hasil analisis tersebut, terkait dengan budaya organisasi, motivasi maupun kinerja guru MA. se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin tidak terdapat masalah karena berada pada kategori cukup baik. Namun demikian, perlu dilakukan analisis lebih mendalam agar dapat diketahui apakah budaya organisasi maupun motivasi benar-beenar dapat mempengaruhi kinerja guru.

Untuk menjawab hipotesis pertama dan ke dua serta untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y), dan pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam hal ini menggunakan uji t. Uji t (uji parsial) bertujuan untuk melihat signifikansi efek atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel tak

bebas atau variabel terikat (Akbar, 2015). Uji t (uji parsial) merupakan salah satu cara untuk menguji variabel independen dengan variabel dependen secara mandiri (sendiri-sendiri). Ketentuan atau dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_o diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_o ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Maknanya adalah, jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi atau variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru. Sebaliknya, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi atau variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 11.5, nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,352 dengan nilai signifikansi (*sig*) 0,727, sedangkan untuk nilai t_{tabel} dengan taraf *sig* 0,05 dan $n = 32-2-1 = 29$ adalah 2,045. Dengan demikian, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai *sig* > dari 0.05, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Artinya, untuk variabel budaya organisasi (variabel X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru (variabel Y). Namun setelah dianalisis melalui analisis *histogram*, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} berada disebelah kanan atau di area positif. Hal tersebut mengandung artia bahwa, apabila budaya organisasi yang ada di MA. se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten Musi Banyuasin ditingkatkan, maka akan berdampak pula kepada peningkatan kinerja para guru.

Kemudian untuk variabel motivasi (X2), nilai t_{hitung} nya 4,134 dan nilai signifikansinya (*sig*) 0,000, dan nilai t_{tabel} untuk $n = 32-2-1 = 29$ adalah 2,045. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, karena nilai t_{hitung} nya lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka kesimpulannya adalah variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Demikian pula terkait dengan analisis *histogram*nya, nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi juga berada di area positif. Jadi, apabila motivasi para guru ditingkatkan lagi, hal tersebut akan mempengaruhi pula kinerja para guru.

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru menggunakan uji f (uji simultan). Uji f (uji simultan) bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara keseluruhan (Akbar, 2015). Artinya, uji f

(uji simultan) merupakan suatu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Ketentuan atau dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_o diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_o ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

Jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Sebaliknya, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Berdasarkan perhitungan (analisis) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 11.5, budaya organisasi dan motivasi nilai F_{hitung} nya 28,082 dengan nilai signifikansi (*sig*) 0,000, dan untuk nilai F_{tabel} dengan taraf kesalahan 5%, *dk* pembilang = *k* (*n-k*) = 2 (32-2) = 2 (30) adalah 3,32. Kesimpulannya adalah nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MA. se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten MUBA.

Adapun untuk koefisien determinasi, besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui tabel *model summary*. Dari tabel *model summary out put* program SPSS versi 11.5 terlihat bahwa nilai r_{square} nya 0,659. Sehingga dapat dijabarkan dengan $0,659 \times 100 = 65,9$. Kesimpulannya, besaran pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan variabel motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru (Y) MA. se-Kecamatan Tungkal Jaya Kabupaten MUBA. adalah sebesar 65.9 %. Dan untuk *adjusted r_{square}* nya adalah 0,636 jika dikalikan dengan 100, maka dapat diartikan bahwa besaran pengaruh yang lebih mendekati atau menggambarkan keadaan sebenarnya adalah 63,6 %, adapun sisanya (36.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Guru merupakan unsur sumber daya manusia (SDM) yang paling penting dalam menjalankan proses pendidikan, guru memiliki peran strategis untuk mencerdaskan kehidupan manusia, dan kinerja guru sangat menentukan itu semua. Untuk meningkatkan kinerja guru tidaklah mudah, perlu perencanaan dan pelaksanaan yang matang. Diantara beberapa cara untuk meningkatkan

kinerja guru adalah melalui pembentukan budaya organisasi yang kondusif dan motivasi yang efektif. Berdasarkan hasil uji t, budaya organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sebaliknya, untuk motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan untuk uji f, secara bersama-sama budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Adapun besaran pengaruhnya adalah sebesar 65.9 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguswijaya, F. (2006). Eksistensi dan Tantangan Madrasah dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Conciencia; Jurnal Pendidikan Islam*, 6, 159-196.
- Akbar, M. A. (2015). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Psikologis terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat*. Tesis pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang: tidak diterbitkan.
- Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9 (2), 191-200.
- Arifin, R., Amirullah, dan Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Prilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Basri, H., dan Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ferdinand, Augusty (2002), *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ginting, B. (2011). Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa*, 8(1), 61-72.
- Mudlofir, A. (2014). *Pendidik Profesional: Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*. Ed. 1. Cet. 3. Jakarta Pers.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riwan, E. (2014). Hubungan Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II, dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 184-831.
- Sumarno. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Tesis pada Universitas Negeri Semarang: tidak diterbitkan.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Ed. 1. Cet. 2. Jakarta: Rajawali Pers.

- Susanti, A., Baskoro, S.W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (persero) Apd Semarang). *Jurnal Teknik industry*, 7 (2), 77-84.
- Torang, S. (2016). *Organisasi & Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Cet. 3. Bandung: CV. Alfabeta.
- Usman, H. (2016). *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Ed. 4. Cet. 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zazin, N. (2011). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori & Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

