

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. (Lawuningtyas, 2018) Pengaruh Perilaku Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2017/2018. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja guru dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulung Kabupaten Ponorogo sebanyak 269 guru, sampel diambil sebanyak 20 % sehingga sampel berjumlah 54 guru. Metodologi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kerja guru terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($14,746 > 1,668$) pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,770 yang artinya kinerja guru dipengaruhi oleh perilaku kerja guru sebesar 77,0%, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru yang ditunjukkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($12,857 > 1,668$) pada taraf signifikansi 5%, dengan koefisien determinan 0,489 yang artinya kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 48,9 %, dan (3) terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara perilaku kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($21,115 > 3,980$) pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,491 yang artinya sebesar 49,1% kedua variabel ini secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

2. (Misdariani Harahap, 2017) Pengaruh Perilaku Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Barumon Tengah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja guru terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Barumon Tengah. Populasi dalam penelitian ini seluruh guru SMA Negeri 1 Barumon Tengah berjumlah 44 guru dan seluruhnya dijadikan sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan sebesar 79,5 % dan positif perilaku kerja terhadap kepuasan kerja guru; (2) terdapat pengaruh perilaku kerja guru sebesar 85,6 % terhadap kinerja guru.
3. (Santoso et al., 2018) Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri 40 Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 40 Jakarta. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode survei yang dipilih dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif

antara kinerja guru dan budaya organisasi dengan T_{hitung} 6,81 dan T_{tabel} 1,70. Dari uji persyaratan analisis yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwa penelitian ini terdistribusi normal dan linier dengan persamaan regresi $Y = 27,24 + 0,408X$. Berdasarkan koefisien korelasi variabel budaya organisasi dengan kinerja guru, diperoleh pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,741.

4. (UMMI KALSUM, 2019) Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di MTs Hifzil Quran Medan. Tujuan penelitian ini adalah menegerahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan. Sedangkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu yaitu: budaya organisasi berhubungan dengan kinerja guru di MTs Hifzil Quran Medan. Populasi dan sampel peneliian ini adalah seluruh guru di MTs Hifzil Quran Medan 38 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif instrument yang dirancang berbentuk kusioner untuk variabel budaya organisasi dan variabel kinerja guru. Analisis data yang digunakan dibantu dengan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.253 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.064 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0.064 \times 100 \% = 6,4$

% terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3.051$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2.042$. Oleh karena $t_{hitung} (3.051) > t_{tabel} (1,688)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya organisasidengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 53,579 + 0.332 X$, persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organsasi meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar $53,579 + 0.332 = 53,991$ satuan.

5. (Kensiwi, 2021) Hubungan Perilaku Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sambelia. Tujuan dari penelitian tindakan sekolah ini adalah untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif di SMK Negeri 1 Sambelia melalui supervisi observasi kelas. Dalam penelitian tindakan ini dilakukan dalam 3 siklus, dari hasil tindakan yang dilakukan terbukti dapat meningkatkan kinerja guru dengan mencapai standar ideal. Dari 57,5 % pada Siklus I, dapat meningkat menjadi 67,5 % pada siklus II, dan siklus ke III meningkat menjadi 78,93 %. Hasil penelitian tindakan sekolah ini menunjukkan bahwa penerapan supervisi observasi kelas kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan ketuntasan mencapai 100 %.

6. (Fitriyani, 2019) Hubungan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nu Banat Kudus Tahun 2018/2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus, mengetahui bagaimana kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus, dan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nu Banat Kudus. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan data penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja guru dan skala kinerja guru. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 33 tenaga pendidik yang ada di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus. Pengambilan subyek penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh yang berjumlah 33 tenaga pendidik. Analisis ini menggunakan jasa program IBM SPSS Statistic 22 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus dalam kategori sangat baik karena memiliki nilai sebesar 86,9 tergolong sangat baik karena masuk dalam interval 76 – 89. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus sangat baik. Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus dalam kategori sangat istimewa karena termasuk dalam interval 65 – 74. Jadi, dapat disimpulkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah NU Banat Kudus tergolong sangat istimewa. Sedangkan, hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru dengan nilai r hitung sebesar

0,387 > r tabel 0,344 dengan nilai signifikansi 0,05. Sedangkan nilai F hitung 5,41 > F tabel 4,14 berarti menunjukkan hasil signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

B. Uraian Teori

1. Perilaku Kerja Guru

a. Pengertian Perilaku Kerja

(Romadhon et al., 2021) mendefinisikan perilaku kerja adalah suatu tindakan yang diambil oleh pekerja yang dapat merugikan seluruh lingkungan kerja. Perilaku kerja dapat mengganggu organisasi secara langsung pada fungsi organisasi atau dengan menyakiti anggota kerja dengan tujuan untuk menurunkan keefektifan kerja karyawan.

Perilaku kerja adalah segala sesuatu atau apa-apa yang kita lakukan. Dari apa-apa yang kita lakukan akan membentuk suatu kebiasaan, watak, karakter, tingkah laku, atau perilaku. Kebiasaan yang selalu dilakukan pegawai dalam suatu organisasi sekolah disebut dengan perilaku kerja guru.

(Lina, 2015) perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan.

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting disetiap pekerjaan atau situasi kerja.

Dari pengertian perilaku kerja tersebut dapat disimpulkan perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana yang mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

Dalam istilah sehari-hari ada juga beberapa istilah yang dekat atau disamakan dengan istilah perilaku yaitu aktivitas, aksi, kinerja, respon, dan reaksi. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang konsisten dan positif.

Dari uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai suatu keberhasilan yang sesuai dengan tujuan suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja

Manusia diciptakan sebagai makhluk pengemban nilai-nilai moral, adanya akal dan budi pada manusia menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual. Akal dan budi sangat berperan dalam usaha menciptakan pola hidup atau perilaku manusia itu sendiri. Selain akal dan budi tersebut di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, yaitu :

a. Motivasi

Motivasi pada dasarnya berusaha bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan membuat perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan. Dapat dikatakan teori ini merupakan

proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

b. Sikap

Sikap didefinisikan sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu. Sikap mempengaruhi perilaku pada suatu tingkat yang berbeda dengan nilai. Sementara nilai mewakili keyakinan yang mempengaruhi perilaku pada seluruh situasi, sikap hanya berkaitan dengan perilaku yang diarahkan pada objek, orang, atau situasi tertentu.

c. Keyakinan

Keyakinan seseorang merupakan representasi mental lingkungan yang relevan, lengkap dengan hubungan sebab dan akibat yang ada. Keyakinan merupakan hasil dari pengamatan langsung dan kesimpulan dari hubungan yang dipelajari sebelumnya.

d. Imbalan dan Hukuman

Sifat imbalan atau hukuman yang dilaksanakan sangat mempengaruhi perilaku individu. Teori motivasi pengukuhan ini didasarkan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dipertahankan atau bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

e. Budaya

Budaya juga membantu anggota organisasi dalam membenarkan perilaku yang sudah ada dan merupakan aset yang berharga, jika perilaku tersebut tidak sesuai maka penguatan ini akan menjadi beban (*hability*). Sebagian orang menyebut perilaku kerja sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*), dan budaya kerja. Selain itu pendapat lain yang mendefinisikan perilaku kerja yang mengatakan bahwa perilaku kerja pegawai pada pekerjaannya merupakan hasil interaksi antara lingkungan kerjanya yang berlangsung selama ia bekerja.

Hasil interaksi antara kepribadian dan lingkungan kerja dapat dilihat dari perilaku rajin, bertanggung jawab, dan suka membantu sesama pegawai. Perilaku kerja tidak hanya perwujudan pandangan para pekerja terhadap pekerjaan dan peranan yang dipegangnya, misalnya sebagai pemimpin atau pegawai, akan tetapi juga perwujudan pandangan mereka terhadap dunia atau lingkungan tempat mereka tinggal dan terhadap dirinya sendiri.

Perilaku kerja dalam suatu organisasi dapat diukur berdasarkan kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain.

c. Indikator Perilaku Kerja Guru

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru tidak tergantikan oleh unsur yang lain, lebih-lebih dalam masyarakat kita yang

multikultural dan multidimensional, dimana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim.

Salah satu tugas yang dilaksanakan guru di sekolah-sekolah adalah memberikan pelayanan kepada peserta didik agar mereka menjadi peserta didik yang selaras tujuan sekolah. Guru mempengaruhi berbagai aspek kehidupan sosial, budaya maupun ekonomi. Dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama yang bertugas sebagai pendidik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 25 ayat 1 dinyatakan bahwa PNS wajib melakukan pengukuran perilaku kerja. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek: a) Orientasi pelayanan, b) komitmen, c) inisiatif kerja, d) kerjasama, e) Kepemimpinan. Masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Orientasi pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/ atau instansi lain.
2. Komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/ atau golongan.
3. Inisiatif kerja adalah melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.
4. Kerjasama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam

menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

(Fabiana Meijon Fadul, 2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (Values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Dalam kehidupan bermasyarakat dan menjalani kehidupan sehari-hari sangat erat kaitannya dengan budaya yang menaungi kehidupan tersebut. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, berorganisasi, berbisnis ataupun kehidupan berbangsa dan bernegara.

(Rahmat & Ramadhani, 2020) bahwa budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi merupakan berbagai nilai-nilai yang menyelubungi pola pikir, gagasan, dan tingkah laku khas yang dipegang dan dijalankan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam organisasi tersebut bertindak dan berperilaku dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaan. Nilai dalam budaya organisasi adalah apa yang diyakini orang-orang untuk berperilaku dalam organisasi tersebut. Sedangkan norma adalah aturan yang tidak tertulis yang menjadi acuan individu untuk berperilaku.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaiknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (pegawai organisasi).

Ada beberapa butir nilai-nilai primer yang seharusnya ada pada tiap-tiap organisasi yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi budaya organisasi yang positif, dan akan mengakibatkan efektivitas, inovasi, loyalitas, dan produktivitas. Delapan butir nilai-nilai budaya itu ia sebut sebagai asas, yaitu: asas tujuan, asas consensus, asas keunggulan, asas prestasi, asas kesatuan, asas empiri, asas keakraban, dan asas integritas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya mewakili keyakinan, ideologi, kebijakan, praktik organisasi. Ini memberi karyawan rasa arah dan juga mengontrol cara mereka berperilaku satu sama lain. Budaya kerja membawa semua karyawan pada platform yang sama dan menyatukan mereka di tempat kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi:

1. Faktor pertama dan terpenting yang mempengaruhi budaya adalah individu yang bekerja dengan organisasi. Karyawan dengan cara mereka sendiri berkontribusi pada budaya tempat kerja. Sikap, mentalitas, minat, persepsi bahkan proses berpikir karyawan mempengaruhi budaya organisasi. Contoh – Organisasi yang mempekerjakan individu dari latar belakang tentara atau pertahanan cenderung mengikuti budaya yang ketat di mana semua karyawan mematuhi pedoman dan kebijakan yang ditetapkan. Karyawan hampir tidak terlambat untuk bekerja. Ini adalah pola pikir karyawan yang membentuk budaya tempat. Organisasi dengan mayoritas anak muda mendorong persaingan yang sehat di tempat kerja dan karyawan selalu siap untuk tampil lebih baik daripada rekan kerja.
2. Jenis kelamin karyawan juga mempengaruhi budaya organisasi. Organisasi di mana karyawan laki-laki mendominasi rekan-rekan perempuan mengikuti budaya di mana terlambat duduk adalah fitur normal. Karyawan pria lebih agresif daripada karyawan wanita yang justru akan peduli dan berhati lembut.
3. Sifat bisnis juga mempengaruhi budaya organisasi. Industri pialang saham, jasa keuangan, industri perbankan semuanya bergantung pada faktor eksternal seperti permintaan dan penawaran, kapitalisasi pasar, pendapatan per saham dan sebagainya. Ketika pasar ambruk, industri ini tidak punya pilihan selain memberhentikan karyawan dan akhirnya mempengaruhi budaya tempat itu. Fluktuasi pasar menyebabkan kerusuhan, ketegangan

dan sangat menurunkan motivasi individu. Manajemen juga merasa tidak berdaya ketika keadaan tidak dapat dikendalikan oleh siapa pun. Individu tidak yakin tentang karir mereka serta pertumbuhan dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi juga dipengaruhi oleh tujuan dan sasarannya . Strategi dan prosedur yang dirancang untuk mencapai target organisasi juga berkontribusi pada budayanya. Individu yang bekerja dengan organisasi pemerintah mematuhi pedoman yang ditetapkan tetapi tidak mengikuti prosedur umpan balik sehingga membentuk budayanya. Industri yang bergerak cepat seperti periklanan, perusahaan manajemen acara mengharapkan karyawan untuk menjadi penuh perhatian, agresif, dan sangat aktif. Klien dan pihak eksternal sampai batas tertentu juga mempengaruhi budaya kerja tempat tersebut. Organisasi yang melayani Klien Inggris dan AS tidak memiliki pilihan lain selain bekerja secara bergiliran untuk menyesuaikan waktu mereka, sehingga membentuk budaya.

Manajemen dan gaya penanganan karyawan juga mempengaruhi budaya tempat kerja. Ada organisasi tertentu di mana manajemen mengizinkan karyawan untuk mengambil keputusan mereka sendiri dan membiarkan mereka berpartisipasi dalam pembuatan strategi. Dalam budaya seperti itu, karyawan terikat pada manajemen mereka dan menantikan hubungan jangka panjang dengan organisasi. Manajemen harus menghormati karyawan untuk menghindari budaya di mana karyawan hanya bekerja untuk uang dan tidak ada yang lain. Mereka memperlakukan organisasi hanya sebagai sumber penghasilan uang dan mencari perubahan dalam waktu singkat.

c. Indikator Budaya Organisasi

Untuk mencapai keberhasilan yang permanen organisasi perlu membangun nilai yang membentuk budaya organisasi. Nilai ini akan memotivasi setiap orang dalam organisasi yang terlihat dari dimensi budaya organisasi. Indikator budaya organisasi menurut (Erninawati & Mardika, 2020) adalah:

1. Ketekunan (*diligency*)
2. Ketulusan (*sincerity*)
3. Kesabaran (*patience*), dan
4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*).

Berdasarkan indikator budaya organisasi di atas dapat dijelaskan bahwa seorang pegawai harus memiliki ketekunan yaitu sikap teliti, rajin dan tepat waktu dalam mengerjakan tugas sehari-hari secara konsisten sesuai dengan komitmen yang telah disepakati. Ketulusan yaitu pegawai memiliki sifat yang berpihak pada kebenaran dan sikap moral yang terpuji dalam melakukan tugas sehari-hari. Kesabaran yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh dimana pegawai tidak menentang aturan-aturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kewirausahaan yaitu sikap menghadirkan aneka solusi tepat untuk mengatasi masalah dalam pelaksanaan tugas dan adanya kemauan untuk menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

(Satriadi, 2016) Kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

(Dauhan, 2020) Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya yang harus dapat dimanfaatkan hasilnya dalam memecahkan persoalan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari, kemampuan kinerja guru dapat dinilai dari cara berfikir, bertindak, dan memahami sesuatu masalah.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan tampilan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik yang tentu memiliki latar belakang yang relevan dengan tugas yang dihadapi dan hubungannya dengan lingkungan. Salah satu komponen pendidikan yang memegang peran penting dalam keberhasilan pendidikan, guru diharapkan mampu memainkan peran sebagai guru yang ideal. Salah satu cara meningkatkan mutu pendidikan adalah memperbaiki kinerja guru.

Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja dari beberapa ahli diatas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan, yaitu bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi

tanggungjawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta, dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat menyebabkan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja. Artinya

setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing. Ukuran kinerja disebut sebagai kriteria. Yang dimaksudkan sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektifitas individu dan organisasi. Berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebagai gambaran kerja dapat disatukan menjadi satu indek kinerja tunggal, dapat pula masing-masing sebagai kriteria yang independen. Tindakan pertama menghasilkan *multiple criteria*. *Composit criteria* menyatakan apabila komponen-komponen kriteria independen satu dengan yang lain dalam bentuk kompositnya, akan mengukur salah satu atau sebagian saja.

Uraian diatas menegaskan bahwa wujud kinerja antara satu profesi dengan profesi lain sangat mungkin berbeda meskipun mengacu pada adanya indikator. Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencakup didalamnya kompetisi individu meliputi, antara lain kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi, dan sebagainya. Sementara itu, wujud kinerja dalam bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakup antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan perolehan nilai, peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut (Yunus, 2021) Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam empat kategori yaitu:

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan menonton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.

2) Ketrampilan dan kecakapan

Ketrampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerja dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.

4) Kemampuan dan minat

Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni.

c. Indikator Kinerja Guru

Pengukuran kinerja bukanlah tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Hasil

dari pengukuran kinerja bukanlah tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja memberitahukan yang telah terjadi atau yang harus dilakukan. Suatu organisasi harus menggunakan pengukuran kinerja secara efektif agar dapat mengidentifikasi strategi dan perubahan operasional yang dibutuhkan serta proses yang diperlukan dalam perubahan tersebut. Pengukuran kinerja pada organisasi bisnis (organisasi yang berorientasi laba) lebih mudah dilakukan dibandingkan dengan organisasi sektor publik (organisasi yang tidak berorientasi laba) pada organisasi bisnis, kinerja penyelenggaraannya dapat dilakukan dengan cara misalnya melihat tingkat laba yang berhasil diperolehnya apabila pengukurannya ingin ditingkatkan lagi, hal lainnya dapat dilihat dengan menilai berbagai hal lainnya seperti *solvabilitas*, *rentability*, *return on investment* dan sebagainya.

Menurut (Novriza, 2019) bahwa dimensi dan indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a) Pengetahuan tentang keprofesionalan:
 1. Mengetahui keadaan fisik dan psikologis peserta didik.
 2. Menguasai materi pembelajaran.
 3. Mengetahui peraturan pemerintah tentang pendidikan
 4. Mengetahui tata tertib sekolah.
- b) Melaksanakan tugas profesional:
 1. Persiapan dan perencanaan
 - a. Menyusun perencanaan pembelajaran
 - b. Menyiapkan materi pembelajaran, alat peraga dan kebutuhan pembelajaran lainnya.

2. Melaksanakan pembelajaran
 - a. Memberitahukan tujuan pembelajaran kepada peserta didik dengan jelas.
 - b. Mengaitkan materi pembelajaran yang lalu dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari.
 - c. Memelihara perhatian peserta didik dengan menggunakan variasi metode pembelajaran.
 - d. Mengontrol pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan.
 - e. Menggunakan waktu sesuai dengan alokasi yang telah ditetapkan.
 - f. Menggunakan pilihan kata yang tepat dalam menjelaskan materi pembelajaran dan mengajukan pertanyaan kepada peserta didik.
 - g. Menggunakan alat dan media pembelajaran dengan tepat dan benar.
 - h. Menyimpulkan poin-poin penting materi pembelajaran yang telah dipelajari.
3. Menilai hasil belajar:
 - a. Menilai kemajuan belajar peserta didik setiap akhir program.
 - b. Melakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi.
 - c. Menggunakan hasil evaluasi sebagai dasar untuk mengembangkan proses pembelajaran berikutnya.

4. Mengelola kelas:
 - a. Bertindak adil, tanpa membeda-bedakan latar belakang peserta didik.
 - b. Menunjukkan sikap bersahabat dalam berhubungan dengan peserta didik.
 - c. Menginformasikan tata tertib dan prosedur belajar dengan jelas kepada peserta didik.
 - d. Memelihara iklim belajar yang demokratis.
- c. Pengabdian profesi:
 1. Komitmen terhadap tugas.
 2. Menyusun karya tulis ilmiah.
 3. Melakukan pengembangan diri (membaca, diskusi, seminar, pendidikan formal) secara berkelanjutan.
 4. Melibatkan diri dalam organisasi profesi.

Berdasarkan uraian teori tentang kinerja guru maka disimpulkan kinerja guru adalah hasil kerja dimana hasil yang memuaskan dapat diperoleh dengan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan dari tenaga kerja tersebut. Dimensi prestasi guru yang digunakan adalah pengetahuan tentang keprofesionalan, melaksanakan tugas profesional dan pengabdian profesi.

C. Kerangka Konseptual

Pengaruh perilaku kerja guru terhadap kinerja guru adalah seperti perilaku kerja yang disiplin, teliti, giat bekerja, mau bekerja keras, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan sebagainya, tentu berpengaruh terhadap kinerja guru.

Perilaku kerja tersebut pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja yang memberikan hasil yang baik pula bagi organisasi.

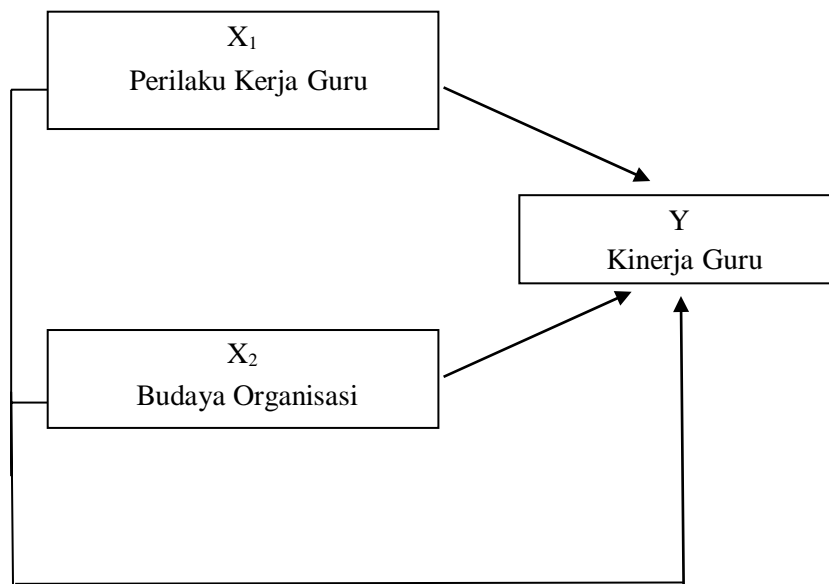
Budaya organisasi penting diperhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga menjadikan organisasi lebih kuat dan tujuan organisasi dapat dicapai. Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik, serta pegawai melaksanakan tugas yang seharusnya dilaksanakan dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana pegawai dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. 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.

Secara skematis dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Perilaku kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Arum Aek Raso Kabupaten Labuhanbatu Selatan ditentukan oleh dimensi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan.
- b. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Arum Aek Raso Kabupaten Labuhanbatu Selatan ditentukan oleh dimensi ketekunan (*diligency*), ketulusan (*sincerity*), kesabaran (*patience*), dan kewirausahaan (*entrepreneurship*).

- c. Perilaku kerja guru dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Arum Aek Raso Kabupaten Labuhanbatu Selatan ditentukan oleh dimensi perilaku kerja guru dan dimensi budaya organisasi.