

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah hal yang sangat penting, agar mampu bersaing dengan belahan dunia manapun, salah satu yang mendasari bahwa urgensi dari Pendidikan adalah sumber daya manusia yang mempunyai mutu Pendidikan yang tinggi. Sumber daya manusia yang mempunyai mutu yang tinggi serta profesional dalam bidangnya, agar dapat mencerminkan kualitas dan kuantitas serta kemajuan suatu bangsa dan negara (Ihsan et al., 2021). Muncul anggapan adanya peran yang cukup strategis dalam mengimplementasikan harapan bangsa Indonesia melalui bidang Pendidikan karena Pendidikan dinilai dapat mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kesejahteraan umum Negara Indonesia.

Manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan mencakup pengakuan terhadap pentingnya tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sumber daya vital yang berkontribusi pada tujuan sekolah (Rosyad & Zuchdi, 2018). Salah satu faktor terlaksananya upaya tersebut yaitu dengan hadirnya suatu lembaga pendidikan yang dapat menunjang pelaksanaan kegiatan belajar dan mengajar yang memang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia. Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal diharapkan dapat menghasilkan ilmu pengetahuan serta membina kepribadian dan keterampilan peserta didik.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi. Kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi afektif, kognitif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran (Purwanti, 2016). Keberadaan guru sebagai salah satu pelaksanaan dalam kegiatan pembelajaran di madrasah yang merupakan bagian dari namanya budaya organisasi.

Sikap dan perilaku pimpinan, baik dalam ucapan maupun tingkah laku menjadi teladan bagi para anggota dalam melaksanakan aktivitasnya (Imelda, 2022). Budaya organisasi di lembaga pendidikan akan menjadi baik manakala seorang pemimpin memiliki peran yang cukup besar dalam penciptaan budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi di sekolah menjadi hal penting dalam sebuah eksistensi sekolah.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada diluarnya. Budaya organisasi di suatu sekolah berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di sekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan bagaimana perilaku anggota organisasinya (Rahmat & Ramadhani, 2020). Kesesuaian budaya organisasi dengan nilai anggota meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong individu untuk bertahan dan berkarir jangka panjang.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan instansi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan instansi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja instansi (Sutrisno, 2018:2). Dalam suatu instansi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (guru dan staf).

Segala pelaksanaan kegiatan di sekolah selalu dipengaruhi oleh guru atau tenaga pendidik yang senantiasa menggerakkan peserta didik. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Supardi, 2016:52). Berdasarkan aturan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki peran utama di semua jenjang Pendidikan, dari usia dini hingga menengah.

Kelvin (2016) mengemukakan bahwa *performance is the act of process of carrying in a satisfactory manner. In the case of the teachers, performance can be seen in punctuality, positive relationship with the students and the like.* Kinerja adalah tindakan atau proses membawa dengan cara yang memuaskan. Dalam kasus guru, kinerja dapat dilihat dalam ketepatan waktu, hubungan positif dengan siswa dan sejenisnya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Yesinta (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain oleh Sugeng (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk menjadikan budaya dalam organisasinya sebagai sesuatu yang memiliki kekuatan dan keunikan yang lebih baik daripada organisasi lain yang sejenis. Hal ini dilakukan untuk menarik minat dan simpati masyarakat, orang tua, dan para peserta didik yang pada momentum tertentu akan menjadi calon anggota dan penerus dari organisasi sekolah tersebut (Kanta et al., 2017). Setiap sekolah akan berusaha memperkuat bentuk-bentuk kultural dalam organisasinya, bahkan memperlihatkan kepada publik mengenai keunikan kultural yang dimiliki oleh organisasinya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa meskipun banyak guru di MTsN 1 dan MTsN 2 Kota Bandung yang telah menerapkan budaya disiplin dengan baik yang dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas Pendidikan. Terdapat beberapa guru yang menunjukkan kedisiplinannya pada jam pembelajaran sehingga proses pembelajaran berjalan secara efektif, namun ada juga guru yang memang belum menunjukkan sikap kedisiplinannya pada jam pembelajaran, sehingga proses pembelajaran tidak terlaksana secara efektif. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya penanaman budaya organisasi di sekolah.

Terdapat beberapa guru yang telah mengikuti pelatihan dalam menguasai pembuatan silabus, namun masih beberapa guru yang memang perlu

ditingkatkan kembali dalam keterampilan menyusun silabus, karena silabus yang baik memberikan kerangka yang jelas bagi siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal. Beberapa guru mampu akan menciptakan suasana pembelajaran yang interaktif dan menyenangkan, namun masih terdapat beberapa yang masih menggunakan metode pembelajaran yang bersifat monoton dan kurang bervariasi sehingga menyebabkan siswa kurang tertarik untuk memperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum maksimal.

Ketidaksesuaian dalam pemahaman dan penerapan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTsN 1 dan MTsN 2 Kota Bandung menandakan kemungkinan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, sikap, harapan-harapan, dan tradisi yang ada di sekolah, jika budaya organisasi yang sehat dan positif maka peningkatan pada kinerja akan mencapai tujuan. Guru yang memiliki kinerja yang baik diharapkan mampu menciptakan metode pembelajaran yang bervariasi dan dapat meningkatkan kualitas Pendidikan.

Penelitian ini sangat penting dalam konteks Pendidikan saat ini, karena budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru. Kinerja guru yang baik akan meningkatkan Pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi mengenai pengembangan budaya organisasi dan kinerja guru bagi kemajuan sistem Pendidikan secara keseluruhan.

Adapun batasan yang dapat diberikan dalam penelitian ini ialah difokuskan pada dua aspek utama. Pertama, objek yang diteliti yaitu budaya organisasi yang terjadi di MTsN 1 dan MTsN 2 Kota Bandung, kedua, penelitian ini akan berfokus pada kinerja guru dalam kualitas pembelajaran. Penelitian ini akan membahas bagaimana aspek budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru, terutama dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta bagaimana pengaruhnya terhadap kualitas Pendidikan di kedua sekolah tersebut.

Berdasarkan dari fenomena di ataslah, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MTsN 1 dan MTsN 2 Kota Bandung**”, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 dan MTsN 2 Kota Bandung. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi Lembaga Pendidikan lainnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti menulis rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka didapat tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun pembaca, yang dapat ditinjau dari segi teoritis sebagai kontribusi dalam pengembangan wawasan keilmuan, maupun dari segi praktis sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau pelaksanaan kegiatan di lapangan secara lebih efektif dan tepat sasaran.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen pendidikan dengan memberikan wawasan baru tentang bagaimana budaya organisasi berperan dalam mempengaruhi perilaku dan motivasi guru.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas guru, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dalam pengajaran.

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen sekolah untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pembentukan budaya organisasi yang sehat, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan untuk menguji dan mengembangkan teori-teori terkait budaya organisasi terhadap kinerja guru dan juga menjadi acuan dan pembanding dengan topik dan fokus pada medan kasus lain untuk memperkaya temuan-temuan penelitian.

E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*) yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, dan variabel Y sebagai variabel terikat (*Dependentt Variabel*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Secara konseptual, kerangka pemikiran pada penelitian ini didasarkan kepada pengaruh antara variabel-variabel berikut.

1. Budaya Organisasi

Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesamaan visi yang menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan (Qohar, & Rosyidi, 2017). Secara fungsional, budaya organisasi memiliki beberapa tugas, salah satunya adalah menumbuhkan komitmen terhadap sesuatu yang

lebih luas dari kepentingan individu (Ariani, 2018). Selain itu, budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugasnya dan juga perilaku dalam organisasi.

Lathans (dalam Alisanda, 2018) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sebuah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku organisasi. Budaya organisasi sekolah memberikan rasa identitas, mempromosikan orientasi promosi, membantu membentuk standar pola perilaku, menciptakan cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu, dan menentukan arah untuk pertumbuhan masa depan (Teasley, 2017). Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi menjadi penting dalam Lembaga pendidikan, salah satunya adalah sekolah sebagai bentuk organisasi formal.

Budaya organisasi dibangun oleh para anggota organisasi dengan mengacu kepada etika dan sistem nilai yang berkembang dalam organisasi, dan pemberian hak kepada anggota dan pimpinan, dan dipengaruhi oleh struktur yang berlaku dalam organisasi tersebut (Sagala, 2016:130). Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya organisasi di sekolah bersifat unik karena mempunyai ciri khas masing-masing yang dapat membedakan suatu sekolah dengan sekolah lainnya.

Menurut Priansa (2020:408) terdapat 4 indikator mengenai budaya organisasi, diantaranya:

a. Budaya Akademis

Budaya akademis adalah sikap dan perilaku yang didasarkan pada pemahaman teori, nilai, dan kebenaran yang teruji sebagai insan akademis.

b. Budaya Sosial

Budaya sosial merupakan seperangkat norma, nilai, dan praktik yang dianut bersama serta dijadikan pedoman oleh seluruh warga sekolah dalam membangun hubungan, menjalin komunikasi, dan berinteraksi satu sama lain secara harmonis dan saling menghargai.

c. Budaya Demokrasi

Budaya demokrasi menampilkan corak kehidupan yang mampu mengakomodasi berbagai perbedaan untuk secara bersama membangun kemajuan suatu kelompok maupun bangsa.

d. Budaya Daya Saing dan Prestasi

Budaya daya saing dan prestasi pada guru menekankan pentingnya meraih prestasi dan keunggulan dalam mengajar serta mengembangkan diri.

2. Kinerja Guru

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yakni *performance*. Menurut Latifah (2017:132), Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan.

Kinerja seseorang dalam suatu organisasi dilakukan untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang diterapkan. Dalam satuan pendidikan, guru memiliki peran yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran di sekolah. Tidak hanya sebagai pendidik, namun juga sebagai pengajar, pelatih, dan pembimbing.

Kempa (2015:8) mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang

diinginkan (Abas, 2017). Kinerja guru sangat penting diperhatikan, karena guru mengemban tugas professional.

Guru berperan sebagai ujung tombak dalam peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah, dapat dikatakan mencapai keberhasilan apabila memenuhi kriteria-kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator. Menurut Rusman (2016:75), terdapat tiga indikator terhadap kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu sebagai berikut:

a. Perencanaan program pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Program pembelajaran adalah rancangan atau perencanaan satu unit atau kesatuan kegiatan yang berkesinambungan dalam proses pembelajaran, yang memiliki tujuan, dan melibatkan sekelompok orang (guru dan siswa) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nur'aini, 2023). Adapun penyusunan program pembelajaran yang dilakukan oleh guru yaitu melalui pengembangan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

- 1) Pengelolaan kelas
- 2) Penggunaan media dan sumber belajar
- 3) Penggunaan metode pembelajaran

c. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan dan proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Alat evaluasi yang dapat digunakan meliputi tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan.

Budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari seorang guru, apabila budaya organisasinya kuat, maka kinerja guru juga akan semakin baik dan begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasinya lemah, maka kinerja guru juga tidak akan menjadi maksimal sesuai harapan atau tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan budaya organisasi di sekolah memiliki peran untuk membangun kerjasama antar anggotanya untuk mencapai tujuan seperti peningkatan kinerja guru (Santosa, 2022). Dengan budaya organisasi yang baik akan menunjukkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Untuk lebih memahami tentang pengaruh antara variabel independent (budaya organisasi) dengan variabel dependen (kinerja guru) yang digunakan dalam penelitian ini, maka skema kerangka berpikir adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir

Keterangan:

↔ : Variabel X mempengaruhi Variabel Y

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi-prediksi yang dibuat oleh penulis tentang hubungan antar variabel. Hipotesis ini berupa perkiraan numerik atas populasi yang dinilai berdasarkan data yang menjadi sampel penelitian (Creswell, 2018:29). Uji hipotesis adalah salah satu cara yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut (Gangga Anuraga, Artanti Indrasetianingsih, 2021).

Pada penelitian ini, hipotesis yang digunakan untuk menguji data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis Alternatif (H_a): Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung.
- b. Hipotesis Nol (H_0): Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kota Bandung.

G. Penelitian Terdahulu

1. Dalam Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Meri Ulvia (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MTs Negeri 2 Bandar Lampung” mengemukakan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y=1.554+1.089X$, hasil pengujian koefisien *pearson product moment* sebesar 0,965 dan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,932 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja guru) adalah sebesar 93,2%.
2. Dalam Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Arif Mudhakhir (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI 2 Ponorogo”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil besarnya nilai korelasi/hubungan R yaitu sebesar 0,560 dan dijelaskan besar presentase pengaruh variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengudratan R, dari hasil koefisien R^2 diperoleh sebesar

0,314 yang mengandung bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK PGRI 2 Ponorogo sebesar 31,2%.

3. Dalam Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh S Febriantina, FN Lutfiani, dan N Zein (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara kinerja guru dan budaya organisasi. Dari hasil 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, berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang dibulatkan menghasilkan 0,5497 atau sebesar 54,97% ini berarti bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru, sedangkan sisanya 45,03% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.
4. Dalam Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Yesinta Hanum Hangesti (2022) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Mathla’ul Anwar Gisting Tanggamus”. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,557 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361. Dengan hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 31,1% maka dapat diartikan bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Mathla’ul Anwar Gisting ditentukan oleh budaya organisasi yang dimiliki oleh guru di Madrasah Aliyah Mathla’ul Anwar Gisting dan 68,9% ditentukan oleh variabel lain nya.
5. Dalam Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Prayoga dan Safrida Yuniati (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram sebesar 55,2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi

sekolah, kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram akan semakin meningkat.

6. Dalam Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Reski Aco (2017) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru MTs DDI Baru Kec. Luyo Kab. Polman”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di MTs DDI Baru Kec. Luyo Kab. Polman berada pada kategori kuat, yakni 0,794%. Dari hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 63,04%. Berdasarkan analisis dan interpretasi data diperoleh bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi koefisien *product moment* yaitu sebesar 0,794%.
7. Dalam Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Sara Mailita dan Lili Andiani (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 9 Kota Jambi”. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Dengan hasil *model summary* $R = 0,0551$ dan $R\ Square = 0,304$. Oleh karena α (Sig) $< 0,05$, maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi budaya organisasi guru pada taraf kepercayaan 95%. Pada coefficient nilai B constant = 10,130, menyatakan bahwa jika variabel budaya organisasi diabaikan, maka kinerja guru = 10,130. Sedangkan, nilai variabel untuk budaya organisasi (X) adalah 0,584, menyatakan bahwa jika tingkat budaya organisasi seperti dilibatkan, maka kinerja guru meningkat sekitar 0,584.
8. Dalam Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Suprpto, S.S dan Anik Herminingsih (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA Negeri 90 Jakarta)”. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t pada pengujian pengaruh kepemimpinan transformasional

terhadap kinerja guru memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai korelasi antar variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja guru tergolong sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 90 Jakarta. Penelitian ini menerima hipotesis (H2) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 90 Jakarta. Hasil uji F menunjukkan hubungan yang signifikan. Hal ini ditunjukkan karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30.697 > 4,05$) adalah nilai positif yang ditunjukkan dalam pengujian. H_0 ditolak, artinya bahwa secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 90 Jakarta. Penelitian menerima hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 90 Jakarta.

9. Dalam Penelitian Tesis yang dilakukan oleh Edy Cahyana (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri”. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,406 > 1,680$). Dengan sumbangan efektifnya sebesar 48,3%. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,942 > 1,680$). Dengan sumbangan efektifnya sebesar 69,2%. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama- sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,405 > 3,230$) dengan sumbangan efektifnya sebesar 70,5%. Atas dasar uji t dan uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan.

10. Dalam Penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Eny Anggraeni (2022) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SD Islam Darunnajah Jakarta”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai $0,618 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 0,502 < T_{tabel} 2,019$ (2) variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai $0,001 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 3,751 > T_{tabel} 2,019$ maka (3) variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $0,033 < 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,208 > T_{tabel} 2,019$ (4) variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja Guru dengan nilai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 30,968 > F_{tabel} 2,83$. Besarnya nilai R Square adalah sebesar 0,671 menunjukkan sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja adalah sebesar 67,1%.

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, dapat ditemukan persamaan serta perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu:

1. Persamaan dalam penelitian ini adalah (a) budaya organisasi menjadi variabel bebas. (b) variabel yang terikatnya hanya ada satu yaitu tentang kinerja guru. (c) dan persamaan yang terakhir yaitu penelitian dilakukan di Lembaga Pendidikan.
2. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (a) penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri dengan cakupan se-kota Bandung yang berada dibawah naungan Kementerian Agama. (b) menggunakan teori budaya organisasi (Priansa, 2020:408) dan teori kinerja guru (Rusman, 2016:75). (c) dan perbedaan terakhir yaitu hanya memiliki satu variabel bebas dan variabel terikat saja.