

## Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis Digital Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru

**Supriyadi**

Universitas Panca Sakti Bekasi, [supriyadiesbe@gmail.com](mailto:supriyadiesbe@gmail.com)

**Zaharuddin**

STIMA IMMI, [zaharuddin111264@gmail.com](mailto:zaharuddin111264@gmail.com)

**Sri Wahyuningsih**

STIMA IMMI, [yuniwahyuningsih33@gmail.com](mailto:yuniwahyuningsih33@gmail.com)

### Abstrak

**Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Efektivitas kerja Guru (Y).

**Desain/Metode** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang mengisi instrumen sebanyak 184 guru dari 253 guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Rayon 05 Jakarta Timur sebagai populasi. Pengambilan data menggunakan instrumen yang valid dan reliabel. Analisis data menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian mengungkapkan: 1) Persamaan regresi linear ganda  $\hat{Y} = 56.618 + 0.148 X1 + 0.113 X2$ . 2).

**Temuan** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja secara empirik sebenarnya memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun parsial, namun karena belum dilaksanakan dengan baik, maka menjadikan efektivitas organisasi masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja perlu segera dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

**Implikasi** Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja guru; 3) motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Guru 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru terhadap Efektivitas Kerja Guru, 5) Koefisien determinasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Guru sebesar 6,8%.

**Originalitas** Mengidentifikasi data-data yang ditemukan untuk kemudian dijadikan informasi dalam penelitian.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja

## I. Pendahuluan

Di Era Globalisasi ini membuat persaingan bisnis menjadi lebih tajam baik di pasar domestik maupun di pasar internasional. Proses pengembangan sumber daya manusia tersebut harus menyentuh berbagai bidang pendidikan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk para pemimpin pendidikan, seperti Kepala madrasah. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, lebih-lebih Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di madrasah merupakan suatu tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Erat hubungannya antara mutu Kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan madrasah seperti disiplin madrasah, iklim budaya organisasi madrasah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”.

Apa yang diungkapkan di atas menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Kepala madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Disamping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di madrasah juga cenderung bergerak maju semakin pesat, sehingga menuntut penguasaan secara professional. Menyadari hal tersebut, setiap Kepala madrasah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam kerangka inilah dirasakan perlunya peningkatan manajemen Kepala madrasah secara professional, diantaranya bagaimana Kepala madrasah mampu mendorong khususnya kepada para guru untuk dapat menciptakan efektivitas kerja guru.

Sebagaimana ungkapan yang telah dikemukakan di atas, bahwa untuk dapat menciptakan efektivitas kerja guru, bahwa peran Kepala madrasah adalah menjadi hal yang sangat penting. Selain faktor kepemimpinan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap efektivitas kerja guru. Faktor tersebut antara lain: budaya organisasi, motivasi kerja guru, motivasi belajar siswa, sumber belajar, media pembelajaran, komunikasi interpersonal, lingkungan belajar, dan sebagainya. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominant dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja. Dalam hal tertentu motivasi sering sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

**Emerson dalam Soewarno Handayani (2000)** mengemukakan, efektivitas adalah pengukuran dalam arti sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Prokopenko (2000) mengatakan : “*Effectiveness as the degree to which goals are attained*. Karakteristik efektivitas dalam hal ini adalah pencapaian tujuan. Kontz dan Weinrich (2001) juga mengatakan hal yang sama bahwa “*Effectiveness is the achievement of objectives*”. Kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa efektivitas diukur dari pencapaian tujuan dari sesuatu kegiatan yang dilakukan. Betham dalam Simamora (2005) menyatakan bahwa : “Efektivitas adalah suatu cara atau prosedur sistemik untuk menyingkirkan adanya duplikasi fasilitas yang tidak diperlukan, memperbaiki dan menyempurnakan koordinasi, mengidentifikasi teknik ataupun mekanisme penghematan tenaga kerja setinggi mungkin”. Menurut Arifin Rahman (2000) mengemukakan pengertian kerja sebagai berikut: Kerja adalah kegiatan yang memuat suatu tujuan tertentu dan disamping itu memuat perpaduan dari tenaga manusia, baik jasmaniah maupun rohaniah dengan alat, bahan-bahan, dan uang. Dari pengertian efektivitas dan kerja tersebut di atas, maka dapat penulis simpulkan, bahwa efektivitas kerja dapat diartikan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat **Siagian, Sondang P. (2005)** yang mengemukakan tentang pengertian efektivitas kerja adalah : Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai atau tidak tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang

dikeluarkan untuk itu. Senada dengan pendapat di atas, **Dharma (2004)** menyatakan bahwa: “Efektivitas kerja lebih menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan dari pegawai yang harus diselesaikan secara tepat waktu. Sedangkan keefektifan adalah melakukan penilaian sehubungan dengan prestasi kerja seseorang dalam organisasi”. Penilaian hasil kerja seseorang dikaitkan dengan tujuan bahwa seseorang secara nyata dan dapat dibuktikan telah berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan selalu mendapatkan penilaian yang penting, terutama dikaitkan dengan kualitas dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sehingga jelaslah bahwa suatu organisasi dapat dikatakan mencapai efektivitas kerja, apabila penyelesaian-penyelesaian tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan secara jelas. Pencapaian hasil pekerjaan harus menunjukkan aspek kualitas, kuantitatif dan ketepatan waktu.

Budaya menunjukkan gambaran atau ciri suatu kelompok tertentu di tengah-tengah masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya. **Slocum dalam West (2000)**, mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya menurut Koentjaraningrat (2001) juga dapat diartikan sebagai: “Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar”. Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2003), budaya memberikan identitas pegawainya. Budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Schein (2004) mendefinisikan budaya organisasi adalah: Sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal, telah bekerja dengan baik dan dianggap berharga, oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut. Kreitner dan Kinicki dalam **Wilson Bangun (2008)** mengatakan bahwa budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, kini internet telah menjadi sumber informasi yang populer dikalangan mahasiswa karena mampu menawarkan akses informasi yang mudah, cepat, dan dalam jumlah yang hampir tidak terbatas. Pendidikan anak usia dini merupakan upaya pembinaan yang diberikan sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun agar anak siap mengikuti pendidikan lebih lanjut. Berbagai aspek perkembangan mulai dari aspek agama, moral, sosial, emosional, fisik-motorik, kognitif, dan nilai-nilai bahasa dikembangkan setiap hari. Pendidikan anak usia dini adalah pendidikan yang diberikan pada usia emas yang merupakan landasan bagi setiap kemampuan yang dikembangkan pada anak. Waktu ini adalah waktu yang paling tepat untuk melejitkan setiap potensi yang dimilikinya. Pendidikan pada saat ini harus mendapat perhatian lebih dan khusus terkait krisis pembelajaran di Indonesia yang sudah berlangsung lama dan tidak kunjung membaik dari tahun ke tahun. Kemudahan akses dan melimpahnya informasi yang dapat diperoleh melalui internet, disisi lain justru mengakibatkan mahasiswa menjadi kurang selektif dalam memilih sumber informasi yang akan digunakannya. Berdasarkan World Summit on The Information Society (WSIS) Declaration yang menyatakan bahwa “*where everyone can create, access, utilize and share information and knowledge, enabling individuals, communities and peoples to achieve their full potential in promoting their sustainable development and improving their quality of life...*” (WSIS Declaration 2003, Paragraph 1). Setiap orang dapat mencipta, mengakses, menggunakan dan berbagi atau membagikan informasi dan pengetahuan, dengan konsekuensi bahwa setiap orang haruslah dapat menghadapi dan menguasai informasi dengan benar (**Sukaesih and Rohman, 2013: 62**). Akan tetapi kemudahan untuk membagikan dan mengakses informasi digital melalui internet, justru mengakibatkan

banyaknya informasi yang tidak dapat dipertanggungjawabkan beredar luas melalui berbagai media publikasi digital seperti blog atau wordpress yang tidak mencantumkan kejelasan sumber informasi, dan ternyata masih banyak mahasiswa yang menggunakan informasi tersebut sebagai rujukan tugas akademiknya padahal di internet juga tersedia sumber informasi digital seperti electronic resources (e-resources) yang bersifat open access yang dapat diakses dengan menggunakan komputer personal, mainframe, atau perangkat mobile dari jarak jauh melalui internet ataupun intranet yang terdiri dari berbagai jenis seperti e-book, e-journal, database full text, database indexing dan abstracting, e-images, e-audio, video, dan lain-lain (**Surachman, 2012: 2**). Untuk menanggulangi kondisi tersebut maka dibutuhkan keterampilan khusus yang dikenal dengan istilah pola literasi. Lebih lanjut Miftah (2016) menyatakan bahwa pola literasi merupakan bentuk atau struktur yang terjadi pada suatu keadaan yang terus menerus yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam melakukan serangkaian pembelajaran mulai dari tahapan menerima dan membaca hingga tahapan menciptakan. Salah satu jenis literasi yang berkaitan dengan kemampuan khusus dalam menggunakan berbagai informasi dalam format digital adalah literasi digital.

Gagasan mengenai literasi digital mulai dipopulerkan oleh Gilster pada tahun 1997 sebagaimana dikutip dalam Belshaw (2011) menyatakan bahwa "Digital literacy is the ability to understand and use information in multiple formats from a wide variety of sources when it is presented via computers". Menurut Gilster literasi digital merupakan kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai format yang berasal dari berbagai sumber digital yang ditampilkan melalui computer (Belshaw, 2011: 98). Dalam perkembangan selanjutnya, Bawden (2008) mengemukakan sebuah pemahaman baru mengenai literasi digital yang dikembangkan berdasarkan pada konsep literasi computer dan literasi informasi. Dalam konsep barunya tersebut, Bawden membangun konseptualisasi literasi digital yang terdiri dari empat komponen utama yaitu kemampuan dasar literasi digital (underpinning), latar belakang pengetahuan informasi (background knowledge), kompetensi utama literasi digital (central competencies), serta sikap dan perspektif informasi (*attitudes and perspective*) (**Bawden, 2008: 29-30**).

Robbins dalam Sudarwan Danim (2003) yang mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Adapun Stanley Vance dalam Hamzah (2007) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan, dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Sedangkan Stoner dalam Usmara (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu rangkaian atribut yang mendorong seseorang supaya mempunyai sikap dalam bertindak dengan suatu cara yang spesifik, yang mengarah pada tujuan.

Penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel Budaya Organisasi, variabel Motivasi kerja dan variabel efektivitas kerja, berikut penelitian Reski Aco (2017) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai". hasil penelitian Budaya organisasi berpengaruh terhadap Efektifitas kinerja pegawai. Penelitian Reski Aco menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Penelitian terdahulu berikutnya adalah penelitian Asep Hidayat (2012) dengan judul "Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Kontingensi Dan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung", Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja secara empirik sebenarnya memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun parsial, namun karena belum dilaksanakan dengan baik, maka menjadikan efektivitas organisasi masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja perlu segera dilaksanakan dengan baik untuk

meningkatkan efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: 1) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Jakarta Timur?; 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Jakarta Timur?; 3) Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Jakarta Timur?

## II. Kajian Teori

Pendidikan anak usia dini adalah pendidikan yang diberikan pada usia emas yang merupakan landasan bagi setiap kemampuan yang dikembangkan pada anak. Waktu ini adalah waktu yang paling tepat untuk melejitkan setiap potensi yang dimilikinya. Pendidikan pada saat ini harus mendapat perhatian lebih dan khusus terkait krisis pembelajaran di Indonesia yang sudah berlangsung lama dan tidak kunjung membaik dari tahun ke tahun. Kemudahan akses dan melimpahnya informasi yang dapat diperoleh melalui internet, disisi lain justru mengakibatkan mahasiswa menjadi kurang selektif dalam memilih sumber informasi yang akan digunakannya. Berdasarkan *World Summit on The Information Society (WSIS) Declaration yang menyatakan bahwa "where everyone can create, access, utilize and share information and knowledge, enabling individuals, communities and peoples to achieve their full potential in promoting their sustainable development and improving their quality of life..."* (WSIS Declaration 2003, Paragraph 1). Setiap orang dapat mencipta, mengakses, menggunakan dan berbagi atau membagikan informasi dan pengetahuan, dengan konsekuensi bahwa setiap orang haruslah dapat menghadapi dan menguasai informasi dengan benar (Sukaesih and Rohman, 2013: 62). Akan tetapi kemudahan untuk membagikan dan mengakses informasi digital melalui internet, justru mengakibatkan banyaknya informasi yang tidak dapat dipertanggungjawabkan beredar luas melalui berbagai media publikasi digital seperti blog atau wordpress yang tidak mencantumkan kejelasan sumber informasi, dan ternyata masih banyak mahasiswa yang menggunakan informasi tersebut sebagai rujukan tugas akademiknya padahal di internet juga tersedia sumber informasi digital seperti *electronic resources (e-resources)* yang bersifat *open access* yang dapat diakses dengan menggunakan komputer personal, mainframe, atau perangkat mobile dari jarak jauh melalui internet ataupun intranet yang terdiri dari berbagai jenis seperti *e-book, e-journal, database full text, database indexing dan abstracting, e-images, e-audio, video, dan lain-lain* (Surachman, 2012: 2). Untuk menanggulangi kondisi tersebut maka dibutuhkan keterampilan khusus yang dikenal dengan istilah pola literasi. Lebih lanjut Miftah (2016) menyatakan bahwa pola literasi merupakan bentuk atau struktur yang terjadi pada suatu keadaan yang terus menerus yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam melakukan serangkaian pembelajaran mulai dari tahapan menerima dan membaca hingga tahapan menciptakan. Salah satu jenis literasi yang berkaitan dengan kemampuan khusus dalam menggunakan berbagai informasi dalam format digital adalah literasi digital.

Budaya menunjukkan gambaran atau ciri suatu kelompok tertentu di tengah-tengah masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya. *Slocum* dalam West (2000), mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya menurut Koentjaraningrat (2001) juga dapat diartikan sebagai: "Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar".

Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2003), budaya memberikan identitas pegawainya. Budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Schein (2004) mendefinisikan budaya organisasi adalah: Sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi

internal, telah bekerja dengan baik dan dianggap berharga, oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut. Kreitner dan Kinicki dalam Wilson Bangun (2008) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

**Robbins dalam Sudarwan Danim (2003)** yang mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Adapun Stanley Vance dalam Hamzah (2007) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan, dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Sedangkan Stoner dalam Usmara (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu rangkaian atribut yang mendorong seseorang supaya mempunyai sikap dalam bertindak dengan suatu cara yang spesifik, yang mengarah pada tujuan.

Emerson dalam Soewarno Handayani (2000) mengemukakan, efektivitas adalah pengukuran dalam arti sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Prokopenko (2000) mengatakan : "*Effectiveness as the degree to which goals are attained*. Karakteristik efektivitas dalam hal ini adalah pencapaian tujuan. Kontz dan Weinrich (2001) juga mengatakan hal yang sama bahwa "*Effectiveness is the achievement of objectives*". Kedua pernyataan ini menunjukkan bahwa efektivitas diukur dari pencapaian tujuan dari sesuatu kegiatan yang dilakukan. **Betham dalam Simamora (2005)** menyatakan bahwa : "Efektivitas adalah suatu cara atau prosedur sistemik untuk menyingkirkan adanya duplikasi fasilitas yang tidak diperlukan, memperbaiki dan menyempurnakan koordinasi, mengidentifikasi teknik ataupun mekanisme penghematan tenaga kerja setinggi mungkin". Menurut Arifin Rahman (2000) mengemukakan pengertian kerja sebagai berikut: Kerja adalah kegiatan yang memuat suatu tujuan tertentu dan disamping itu memuat perpaduan dari tenaga manusia, baik jasmaniah maupun rohaniah dengan alat, bahan-bahan, dan uang. Dari pengertian efektivitas dan kerja tersebut di atas, maka dapat penulis simpulkan, bahwa efektivitas kerja dapat diartikan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian, Sondang P. (2005) yang mengemukakan tentang pengertian efektivitas kerja adalah : Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai atau tidak tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Senada dengan pendapat di atas, Dharma (2004) menyatakan bahwa: "Efektivitas kerja lebih menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan dari pegawai yang harus diselesaikan secara tepat waktu. Sedangkan keefektifan adalah melakukan penilaian sehubungan dengan prestasi kerja seseorang dalam organisasi". Penilaian hasil kerja seseorang dikaitkan dengan tujuan bahwa seseorang secara nyata dan dapat dibuktikan telah berhasil dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan selalu mendapatkan penilaian yang penting, terutama dikaitkan dengan kualitas dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Sehingga jelaslah bahwa suatu organisasi dapat dikatakan mencapai efektivitas kerja, apabila penyelesaian-penyelesaian tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan secara jelas. Pencapaian hasil pekerjaan harus menunjukkan aspek kualitas, kuantitatif dan ketepatan waktu.

Penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang variabel Budaya Organisasi, variabel Motivasi kerja dan variabel efektivitas kerja, berikut penelitian Reski Aco (2017) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai". hasil penelitian Budaya

organisasi berpengaruh terhadap Efektifitas kinerja pegawai. Penelitian Reski Aco menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Penelitian terdahulu berikutnya adalah penelitian Asep Hidayat (2012) dengan judul “Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Kontingensi Dan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung”, Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja secara empirik sebenarnya memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun parsial, namun karena belum dilaksanakan dengan baik, maka menjadikan efektivitas organisasi masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja perlu segera dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

### III. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survey, dengan populasi seluruh Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Jakarta Timur yang berjumlah 253 orang guru. Jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang mengisi instrumen penelitian yang berjumlah 184 orang dari total keseluruhan 253 orang guru. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik random sampling. Pengumpulan data berupa skor diambil dengan menggunakan instrumen kualitas layanan, kepuasan layanan, dan instrumen loyalitas mahasiswa. Seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Hipotesa penelitian: 1) Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru; 2) Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru; 3) diduga terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap efektivitas kinerja guru. Uji hipotesis dengan analisis regresi ganda.

### IV. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan skor efektivitas kerja guru (Y) sebanyak 184 responden dari guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Sub Rayon 05 di Jakarta Timur, diperoleh skor empirik terendah 51 dan skor empirik tertinggi 113. rentang skor 62. Rata-rata skor (mean) sebesar 79.59, simpangan baku 9.433, modus 85, median 79.00.; Berdasarkan skor budaya organisasi (X1) sebanyak 184 responden dari guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Sub Rayon 05 di Jakarta Timur, diperoleh skor empirik terendah 54 dan skor empirik tertinggi 126. rentang skor 72. Rata-rata skor (mean) sebesar 89.58, simpangan baku 13.061, modus 91, median 90.50.; Berdasarkan skor motivasi kerja (X2) sebanyak 184 responden dari guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Sub Rayon 05 di Jakarta Timur, diperoleh skor empirik terendah 54 dan skor empirik tertinggi 122. rentang skor 68. Rata-rata skor (mean) sebesar 85.50, simpangan baku 12.503, modus 88, median 86.00. Uji normalitas menunjukkan uji one sample kolmogorof smirnov test, diperoleh nilai sig 0.200 dan lebih besar dari 0.05, maka seluruh variabel berdistribusi normal. Nilai untuk signifikansi dari variabel budaya organisasi sebesar  $0.008 < 0.322$ , maka variabel budaya organisasi bersifat homogen atau memiliki varian yang sama. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja signifikansi sebesar  $0.227 < 0.322$ , hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja juga bersifat homogen atau memiliki varian yang sama.

Hasil uji hipotesis sebagai berikut: 1). Persamaan Linear Ganda dan Uji Signifikansi Koefisien Persamaan Regresi. Dari tabel coefficients di atas, diperoleh konstanta  $b_0 = 56.618$  koefisien regrasi  $b_1 = 0.148$ , dan  $b_2 = 0.113$ . Sehingga persamaan regresi linear ganda adalah  $\hat{Y} = 56.618 + 0.148 X_1 + 0.113 X_2$ . Hipotesis:  $H_0 : \beta_1 < 0$  vs  $H_1 : \beta_1 > 0$  dan  $H_0 : \beta_2 < 0$  vs  $H_1 : \beta_2 > 0$ . Dari hasil analisis seperti disarikan pada tabel menunjukan harga statistik untuk koefisien variable  $X_1$  yaitu  $t_{hitung} = 2.856$  dan  $p\text{-value} = 0/2 = 0.000 < 0.05$  (uji pihak kanan), atau  $H_0$  ditolak yang bermakna budaya organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja guru. Selanjutnya harga statistik untuk koefisien variable  $X_2$  yaitu  $t_{hitung} = 2.091$  dan  $p\text{-value} = 0/2 = 0 < 0.05$  (uji pihak kanan), atau  $H_0$  ditolak, yang

bermakna motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja guru; 2) Uji Signifikansi Persamaan Regresi Ganda.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2$  atau  $H_0 : \beta_1 - \beta_2 = 0$  dan  $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2$  atau  $H_1 : \beta_1 - \beta_2 \neq 0$ . Dari hasil analisis yang disajikan pada tabel ANOVA di atas diperoleh, harga statistik Fhitung = 332.005, dan p-value = 0.000 < 0.05 atau hal ini berarti  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh linear variabel Budaya Organisasi dan motivasi kerja dengan efektivitas kinerja. Hal ini juga bermakna terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru; 3) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda. Hipotesis statistik:  $H_0 : \rho < 0$  dan  $H_1 : \rho > 0$  Uji signifikansi koefisien korelasi ganda diperoleh dari tabel model summary di atas. Terlihat bahwa koefisien korelasi ganda ( $R$ ) = 0.68 dan Fhit (Fchange) = 212.114, serta p-value = 0.000 < 0.05 atau  $H_0$  ditolak. Dengan demikian koefisien korelasi ganda antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$  adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi ditunjukkan oleh R Square = 0,68, yang mengandung makna bahwa 6.8% variabilitas variabel efektivitas kinerja ( $Y$ ) dapat di jelaskan oleh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sehingga dapat di simpulkan bahwa pengaruh Kualitas layanan Kepuasan layanan secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja guru sebesar 6.8%; 4) Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial. a) Korelasi Antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan efektivitas kinerja ( $Y$ ) dengan mengontrol pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) ( $r_{y1.2}$ ). Dari hasil analisis pada tabel di atas diperoleh ( $r_{y1.2}$ ) = 0,301 dan p-value = 0.000 < 0,05 atau  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan efektivitas kinerja ( $Y$ ) dengan mengontrol variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah signifikan; b) Korelasi Antara motivasi kerja ( $X_2$ ) dan efektivitas kinerja ( $Y$ ) dengan mengontrol pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ). Hasil analisis diperoleh ( $r_{y2.1}$ ) = 0,256, dan p-value = 0,000 < 0.05 atau  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi antara Kepuasan layanan ( $X_2$ ) dan efektivitas kinerja  $Y$  dengan mengontrol variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) adalah signifikan,

### Pembahasan

1) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Reski Aco (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai”. hasil penelitian Budaya organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas kinerja pegawai. Penelitian Reski Aco menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Budaya menunjukkan gambaran atau ciri suatu kelompok tertentu di tengah-tengah masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya. Slocum dalam West (2000), mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan pola-pola makna yang mendasar, yang dianggap sudah selayaknya dianut dan dimanifestasikan oleh semua pihak yang berpartisipasi dalam organisasi. Budaya menurut Koentjaraningrat (2001) juga dapat diartikan sebagai: “Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar”. Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2003), budaya memberikan identitas pegawainya. Budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Schein (2004) mendefinisikan budaya organisasi adalah: Sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal, telah bekerja dengan baik dan dianggap berharga, oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut. Kreitner dan Kinicki dalam Wilson Bangun (2008) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dengan demikian hipotesa kerja pertama dalam penelitian ini didukung oleh data empiris.

2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja, hasil penelitian ini penelitian Asep Hidayat (2012) dengan judul “Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Kontingensi Dan Budaya

Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung”, Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja secara empirik sebenarnya memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun parsial, namun karena belum dilaksanakan dengan baik, maka menjadikan efektivitas organisasi masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja perlu segera dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung. Robbins dalam Sudarwan Danim (2003) yang mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Adapun Stanley Vance dalam Hamzah (2007) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan, dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Sedangkan Stoner dalam Usmara (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu rangkaian atribut yang mendorong seseorang supaya mempunyai sikap dalam bertindak dengan suatu cara yang spesifik, yang mengarah pada tujuan. Dengan demikian hipotesa kerja kedua dalam penelitian ini didukung oleh data empiris.

3) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru. hasil penelitian ini penelitian Asep Hidayat (2012) dengan judul “Analisis Dampak Gaya Kepemimpinan Kontingensi Dan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Sekolah Dasar Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bandung”, Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja secara empirik sebenarnya memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun parsial, namun karena belum dilaksanakan dengan baik, maka menjadikan efektivitas organisasi masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja perlu segera dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung. Robbins dalam Sudarwan Danim (2003) yang mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Adapun Stanley Vance dalam Hamzah (2007) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan, dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Sedangkan Stoner dalam Usmara (2006) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu rangkaian atribut yang mendorong seseorang supaya mempunyai sikap dalam bertindak dengan suatu cara yang spesifik, yang mengarah pada tujuan Kreitner dan Kinicki dalam Wilson Bangun (2008) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dengan demikian hipotesa kerja ketiga dalam penelitian ini didukung oleh data empiris.

## **V. Penutup**

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan: 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja guru; 2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja guru 3) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja guru, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja guru sebesar 6.8%

### Daftar Pustaka

- Anwar, S. 2010. Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. 2009. Manajemen Penelitian. Jakarta: PT Rieka Cipta.
- Davis, Keith dan J. W. Newstrom. 2003. Perilaku dalam Administrasi. Erlangga : Jakarta, h. 58-59.
- Triguno, 2004. Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, Ed 6, Jakarta : PT. Golden Terayon Press. h. 6.
- West, M.A., 2000. Mengembangkan Kreativitas Dalam Organisasi, Ed 1, Yogyakarta: Kanisius. h. 128.
- Osborn, D dan Peter P, 2000, Memangkas Birokrasi, Ed Revisi, Jakarta. PPM. h. 252.
- Sofo, F, 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ed 1, Surabaya : Airlangga University Press. h. 382.
- Koentjaraningrat. 2001. Pengantar Antropologi. Rineka Cipta : Jakarta, h. 72.
- Danim, Sudarwan. 2003. Menjadi Komunitas Pembelajaran. Bumi Aksara : Jakarta, h. 148.
- Robbins, SP. 2002. Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi. Ed Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo. h. 172.
- Schein, Edgar H. 2004. Organizational Culture and Leadership, 3th Edition, John Willey & Son, Inc, h. 42.
- Waren B. Brown dan Denis J. Moberg. 2000. Organization Theory and Management: A Macro Approach. John Wiley & Sons. : New York, h. 6.