

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SD NEGERI SUKA DAME

THE INFLUENCE OF SCHOOL ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL AND SUPPORT STAFF AT SUKA DAME STATE ELEMENTARY SCHOOL

Dyanda Moulana Ginting¹⁾, Rika wati Ginting Munthe²⁾, Maria Kristina Situmorang³⁾

^{1),2),3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial dan Hukum
Universitar Quality, Jl. Ringroad – Ngumban Surbakti, No. 18 Medan, Kode Pos 20132, Indonesia
081396989373. Dyandaginting700@gmail.com

ABSTRAK

Budaya organisasi yang kuat berperan sebagai pondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif, terutama di lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Negeri Suka Dame. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut yang berjumlah 30 orang, dengan sampel yang diambil secara jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis melalui regresi linear sederhana setelah memenuhi uji persyaratan instrumen dan asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan berada pada kategori sangat baik. Analisis regresi menghasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,932, yang berarti 93,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{Y} = -3,234 + 0,741X$, dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Sukadame. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pimpinan sekolah secara berkelanjutan memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada kolaborasi, inovasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Sekolah, Kinerja Tenaga Pendidik.

ABSTRACT

A strong organizational culture serves as the foundation for creating an effective work environment, particularly in educational institutions. This study aims to analyze the influence of school organizational culture on the performance of educational and support staff at Suka Dame State Elementary School. The research

employs a quantitative associative approach with a survey method. The study population consists of all educational and support staff at the school, totaling 30 individuals, with the sample taken using a saturated sampling technique. Data was collected using a Likert scale 1–5 questionnaire and analyzed through simple linear regression after fulfilling instrument requirement tests and classical assumptions. The results indicate that both organizational culture and the performance of educational and support staff are in the very good category. The regression analysis yielded a coefficient of determination (R^2) of 0.932, meaning that 93.2% of the variation in performance can be explained by organizational culture. The regression equation formed is $\hat{Y} = -3.234 + 0.741X$, with a significance value of 0.000 (< 0.05). This proves that organizational culture has a positive and significant influence on the performance of educational and support staff at Suka Dame Elementary School. Based on these findings, it is recommended that school leaders continuously strengthen an organizational culture oriented towards collaboration, innovation, open communication, and performance appreciation.

Keywords: School Organizational Culture, Educator Performance.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan, dimana dalam mencapai keberhasilan suatu kegiatan pendidikan perlu adanya pengelolaan yang baik dari semua unsur yang ada didalamnya. Dalam upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, pendidikan memegang Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso, Nur Arifin Kurniati Karim, Akhir Lusono, Trisna Ruhkmana, Abdi Sakti Walenta, M. Rusdi 3869 peran yang sangat penting. Upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Keberhasilan program pembelajaran juga ditunjang oleh kegiatan belajar yang efektif dan efisien. Dalam kegiatan belajar disekolah, kinerja guru juga mempengaruhi mutu pendidikan karena guru memegang peran penting dalam keberhasilan dan ketercapaian tujuan pembelajaran yang dilaksanakan hal ini sesuai dengan UU nomor 20 tahun 2003 pada bab XI tepatnya pasal 39 yang mengatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan,

Pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan dan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran. Guru adalah pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan, diantaranya budaya senyum, sapa, dan salam yang

dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan oleh warga sekolah dan menjadi karakteristik atau ciri khas bagi sekolah tersebut. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan.

Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi. Berbagai kutipan dan penelitian yang menggambarkan tentang peran Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan, diantaranya budaya senyum, sapa, dan salam yang dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan oleh warga sekolah dan menjadi karakteristik atau ciri khas bagi sekolah tersebut.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Berbagai kutipan dan penelitian yang menggambarkan tentang peran yang sangat penting. Proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak akan berjalan jika tidak ada peran guru di dalamnya. (Kemendiknas 2010) Sebagai upaya dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (budaya organisasi sekolah) dan variabel terikat (kinerja tenaga pendidik dan kependidikan). Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan analisis regresi linear sederhana, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan menggunakan teknik sampling jenuh di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SD Suka Dame yang berjumlah 30 orang. Dengan demikian, sampel penelitian juga berjumlah 30 orang. Pemilihan teknik sampling jenuh didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil dan homogen, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang kondisi yang diteliti (Sugiyono, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya

organisasi sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Sukadame. Prosedur penelitian ini diawali dari pemetaan penelitian yaitu menentukan tujuan, populasi dan sampel, instrumen penelitian. Analisis data terdiri dari uji normalitas, uji reliabilitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi sederhana dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

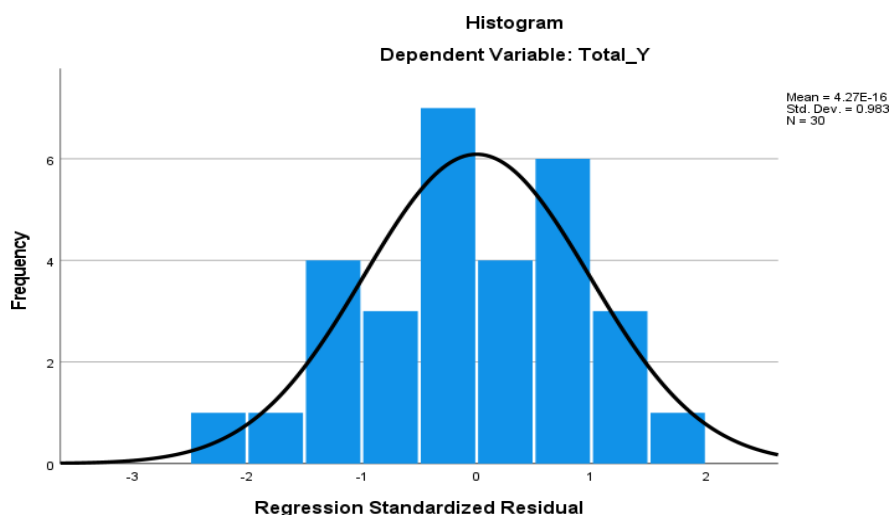
A. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach

Variabel	α Cronbach	Jumlah Item	Interpretasi	Kategori
Budaya Organisasi (X)	0,944	20	Konsistensi sangat tinggi	Sangat Baik
Kinerja (Y)	0,965	14	Konsistensi sangat tinggi	Sangat Baik

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X adalah 0.944 dan variabel Y adalah 0.965. Menurut Guilford (1965), nilai $\alpha > 0.90$ menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan sangat reliabel dan konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti.

B. Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Histogram

Pada Gambar 4.1, distribusi residual menunjukkan pola yang mendekati kurva normal (bell-shaped curve). Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov (signifikansi = 0,200 > 0,05) dan pemeriksaan visual melalui histogram, dapat disimpulkan bahwa residual model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

C. Uji Linieritas

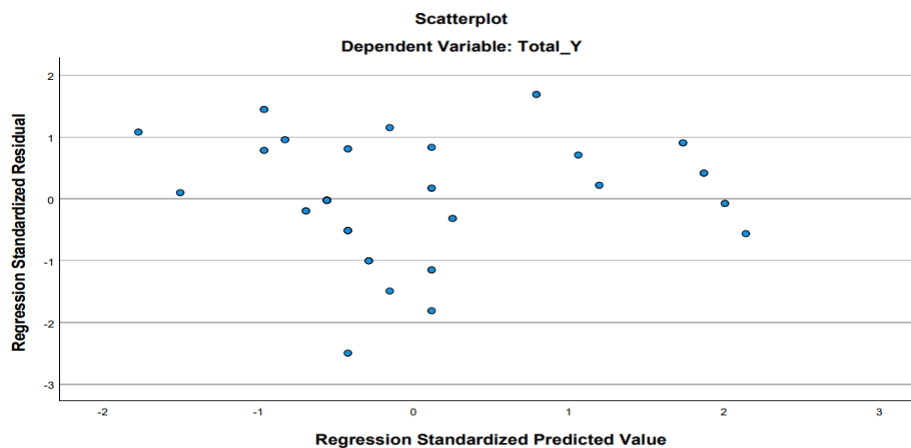
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linieritas

Sumber Variasi	F	Sig.	Keputusan	Interpretasi
Linearity	335,887	0,000	Linier	Hubungan sangat signifikan
Deviation from Linearity	0,786	0,679	Linier	Tidak ada penyimpangan

Hasil uji linieritas menunjukkan:

1. Sig. Linearity = 0,000 < 0,05: Terdapat hubungan linier yang sangat signifikan antara X dan Y
 2. Sig. Deviation = 0,679 > 0,05: Tidak terdapat penyimpangan dari linieritas
- Kedua hasil ini memenuhi asumsi linieritas, sehingga model regresi linear sederhana tepat digunakan.

D. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Scatterplot Residual vs Predicted Values

Gambar 4.3 menunjukkan scatterplot antara residual standar dengan nilai prediksi standar. Sebaran titik-titik residual tidak membentuk pola tertentu dan tersebar secara acak di sekitar sumbu nol.

E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 13 Model Summary Regresi

Statistik	Nilai	Interpretasi
R	0,965	Korelasi sangat kuat
R^2	0,932	Determinasi sangat tinggi
Adjusted R^2	0,929	Estimasi sangat akurat
Std. Error	1,51178	Error sangat kecil

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,965 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan kinerja. Nilai ini termasuk dalam kategori "sangat kuat" menurut kriteria Sugiyono (2017). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,932 mengindikasikan bahwa 93,2% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, sementara 6,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

F. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 14 Uji Signifikansi Parsial (Uji – t)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Interpretasi
Konstanta	-3,234	3,198	-	-1,011	0,321	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi	0,741	0,038	0,965	19,563	0,000	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel koefisien regresi, diperoleh persamaan regresi: $\hat{Y} = -3,234 + 0,741X$. Koefisien regresi untuk budaya organisasi sebesar 0,741 mengindikasikan bahwa setiap

kenaikan satu poin dalam skor budaya organisasi akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,741 poin. Nilai t-hitung sebesar 19,563 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sangat signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Suka Dame", dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di SD Suka Dame berada pada kategori yang sangat baik, dengan skor total rata-rata 84,13 dari skala maksimal 100. Nilai rata-rata untuk setiap indikator budaya organisasi berkisar antara 3,90 hingga 4,43 dengan standar deviasi yang rendah, menunjukkan bahwa seluruh aspek budaya organisasi meliputi nilai-nilai, norma, komunikasi, kolaborasi, dan sistem penghargaan telah diterapkan secara konsisten dan dipersepsikan positif oleh seluruh responden.
2. Kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Suka Dame juga tergolong sangat baik, dengan skor total rata-rata 59,10 dari skala maksimal 70. Indikator kinerja seperti disiplin kerja, tanggung jawab, inovasi pembelajaran, kolaborasi tim, dan pencapaian hasil menunjukkan skor rata-rata antara 4,03 hingga 4,40, yang mencerminkan tingkat kinerja yang optimal dan merata di seluruh dimensi yang diukur.
3. Terdapat pengaruh positif yang sangat kuat dan signifikan secara statistik antara budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Suka Dame. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa: Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,932, artinya 93,2% variasi dalam kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Persamaan regresi yang terbentuk adalah: $\hat{Y} = -3,234 + 0,741X$ Setiap peningkatan satu poin pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebesar 0,741 poin. Hubungan antara kedua variabel sangat erat, ditunjukkan oleh koefisien korelasi Pearson sebesar 0,965 dengan signifikansi 0,000. Seluruh instrumen penelitian telah memenuhi syarat keilmuan, dengan hasil uji validitas menunjukkan semua item valid ($r_{hitung} > 0,361$) dan uji reliabilitas menghasilkan koefisien Cronbach's Alpha 0,944 untuk budaya organisasi dan 0,965 untuk kinerja, yang termasuk dalam kategori sangat reliabel. Asumsi klasik regresi juga terpenuhi, sehingga temuan penelitian memiliki

landasan metodologis yang kuat. Karakteristik responden mencerminkan kondisi nyata di SD Suka Dame, dengan komposisi gender yang seimbang (46,67% laki-laki, 53,33% perempuan) dan mayoritas memiliki pengalaman kerja 5–10 tahun (60%), menunjukkan bahwa sampel penelitian representatif dan temuan dapat digeneralisasikan dalam konteks sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan*. Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2021). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan* (Edisi 3). Bumi Aksara.
- Basrowi, & Suwandi. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (Edisi ke-5). Sage Publications.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (2022). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. Addison-Wesley.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2021). *Behavior in organizations* (Edisi ke-11). Pearson Education.
- Handayani. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 112–120.
- Hidayat. (2020). Budaya organisasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 22–34.
- Hidayat. (2023). *Manajemen pendidikan*. Alfabeta.
- Iswandy. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1), 55–63.
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2010). *Kamus besar bahasa Indonesia* (Edisi ke-4). Balai Pustaka.
- Kumar, R. (2022). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners* (Edisi ke-5). Sage.
- Kurnidin. (2012). *Budaya organisasi sekolah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari. (2022). Motivasi dan kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 65–73.
- Lestari, & Pratama. (2022). Budaya organisasi dan kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(1), 44–56.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Yrama Widya.
- Maryati, dkk. (2020). Disiplin kerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 5(2), 88–96.

- Mulyana, D., Khaeruman, D., & Rahmawati, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9, 31–42.
- Murni, & Syahriani. (2022). Hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 54–62.
- Neuman, W. L. (2022). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (Edisi ke-8). Pearson.
- Ngoa. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pendidik. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 6(1), 33–45.
- Putra, J., & Asmendri. (2022). Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru. *Jurnal Kependidikan*, 12(3), 77–89.
- Putri. (2021). Budaya organisasi dan kinerja. *Jurnal Administrasi*, 11(2), 55–67. Putri. (2022). *Manajemen kinerja*. Deepublish.
- Rahmawati, & Sari. (2022). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 121–133.
- Robbins, S. P. (2020). *Organizational behavior* (Edisi ke-18). Pearson Education.
- Sari. (2020). Budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 9(3), 144–152.
- Sari. (2024). Hubungan budaya organisasi dengan disiplin guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(1), 22–30.
- Schein, E. H. (2021). *Organizational culture and leadership* (Edisi ke-5). Jossey- Bass.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (Edisi ke-8). Wiley.
- Setyorini, & Santi. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 15(1), 44–59.
- Simanjuntak, F., & Siregar, A. (2024). Hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 77–89.
- Situmorang, & Lutfi. (2021). Budaya organisasi di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(2), 55–67.
- Sofyan, H., & Uno, H. B. (2020). *Teori motivasi dan penerapannya dalam penelitian*. UNY Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sekretariat Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sekretariat Negara.
- Wibowo. (2021). *Perilaku dalam organisasi*. Rajawali Pers.

- Wulandari, & Hidayat. (2024). Budaya organisasi dan motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(2), 101–115.
- Yusuf, M., & Rahmat, H. (2021). Budaya organisasi dan efektivitas sekolah: Studi kualitatif pada SD negeri. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 19(4), 213–224.
- Yusuf Hadijaya. (2020). Budaya organisasi dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 8(1), 33–44.