

## Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD

Desky Yanif Hermawan<sup>1</sup>, Noor Miyono<sup>2</sup>, Ghuftron Abdullah<sup>3</sup>

SDN Genting 03<sup>1</sup>, Universitas PGRI Semarang<sup>2, 3</sup>.

e-mail: [deskywawan@gmail.com](mailto:deskywawan@gmail.com)<sup>1</sup>, [noormiyono@upgris.ac.id](mailto:noormiyono@upgris.ac.id)<sup>2</sup>, [ghuftronabdullah@upgris.ac.id](mailto:ghuftronabdullah@upgris.ac.id)<sup>3</sup> dst.

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel

Diterima: 5 Juni 2022

Revisi: 25 Juli 2022

Disetujui: 26 Oktober 2022

Dipublikasikan: 31 Desember 2022

#### Keyword

Budaya Organisasi  
Kinerja Guru

### Abstract

This study aims to determine the contribution of organizational culture to the performance of elementary school teachers in the Regional Coordinator for Education, Jambu District, Semarang Regency. Data collection using instruments. Data processing using normality test and simple regression test. The results of the teacher's performance normality test showed the Asymp. Sig. (2-tailed) 0.092 and organizational culture shows the value of Asymp. Sig. (2-tailed) 0.089. The value is greater than  $= 0.05$ . Thus it can be concluded that the data on organizational culture variables are normally distributed. The results of the regression test show that there is a significant influence of organizational culture on performance which is stated in the equation  $= 54.538 + 0.353 X_1$  with a correlation strength of 0.267 with a contribution of  $0.072 = 7.2\%$ , meaning that the influence of organizational culture on teacher performance is 7.2% and the remaining 92,8% influenced by other factors.



### Pendahuluan

Didalam dunia pendidikan guru memegang peranan yang sangat penting khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan seorang guru dalam proses belajar mengajar disekolah tentunya dapat dilihat dari kinerja guru di satuan pendidikan masing - masing. Barnawi dan Mohammad Arifin (2017) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat kenerhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Saondi dalam Manullang (2017) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Disebutkan pula bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi”. Erjati (2017) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Sekolah dasar di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu terdiri dari delapan belas aekolah dasar negeri dan satu sekolah dasar swasta. Guru sekolah dasar di Kecamatan Jambu berjumlah 187 orang. Hasil uji kompetensi guru yang dilakukan secara online menunjukkan bahwa rata – rata nilai yang diperoleh guru SD hanya 64,83; nilai untuk paedagogik rata – rata 59,41 dan professional 68,51.

Sebagain besar guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu tidak melakukan perencanaan pembelajaran dengan baik. Guru membuat dokumen program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran tidak sesuai prosedur yang benar. Dokumen-dokumen persiapan pembelajaran tersebut tidak dibuat sendiri oleh guru tapi diadakan

dengan cara mendownload dari internet kemudian diganti data sekolah dan gurunya. Dokumen tersebut akan dicetak lagi untuk tiap tahun ajaran yang berbeda hanya diganti tahunnya saja. Dokumen perencanaan pembelajaran harusnya disesuaikan dengan karakteristik di satuan pendidikan masing – masing, karena setiap satuan pendidikan memiliki karakteristik berbeda-beda. Sekolah yang terletak didesa karakteristik siswanya juga akan berbeda dengan sekolah yang berada diperkotaan. Sehingga guru harus menyesuaikan model dan metode pembelajarannya sesuai dengan karakteristik di satuan pendidikan masing - masing .

Dalam proses pelaksanaan pembelajaran guru jarang menggunakan dokumen perencanaan pembelajaran sebagai pedoman. Dokumen pembelajaran hanya sebagai pelengkap jika ada monitoring dari kepala sekolah atau pengawas. Pembelajaran yang dilakukan berjalan seadanya, tanpa terkonsep dengan rapi. Dalam tahap assesmen guru tidak membuat instrumen penilaian secara lengkap. Guru tidak memberikan kisi-kisi dan penjelasan tentang metode penilaian. Penilaian yang dilakukan biasanya hanya pada aspek kognitif. Aspek psikomotor tidak dilakukan penilaian secara nyata. Hal ini terlihat dari fakta bahwa guru masih menggunakan LKS sebagai media penilaian pembelajaran. Penilaian sikap spritual dan sikap sosial juga tidak didokumentasikan secara faktual.

Rendahnya kinerja guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu mengakibatkan nilai ujian akhir sekolah tidak memuaskan. Nilai terendah dalam setiap mapel yang di ujikan menunjukkan hal yang memprihatikan. Masih ada siswa kelas VI di Kecamatan Jambu yang meraih nilai 20,00. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang kurang baik mengakibatkan lulusan sekolah dasar di Kecamatan Jambu belum memuaskan.

Salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat akan mampu mendorong organisasi kearah yang lebih baik dan budaya kerja negatif akan memberi dampak negatif bagi organisasi. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotaanggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal”. Davis (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Wibowo (2013) menjelaskan budaya organisasi adalah “sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi”. Budaya organisasi dapat di ukur melalui indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi kepada individu, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam kurun waktu lama.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu sebagian besar guru bersikap pasif, artinya guru bekerja hanya sebatas melaksanakan tanggungjawabnya untuk mengajar di kelas. Guru tidak mau berinovasi untuk melakukan perubahan baik itu dalam metode mengajar atau cara mengajar masih monoton. Guru jarang mengeluarkan masukan atau ide – ide untuk kemajuan bersama.

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitain yang dilakukan oleh Oktarina (2020) yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dari hasil statistik uji regresi diperoleh dengan Prob(F-statistic) sebesar 0.000006. Nilai Prob(F-statistic) sebesar 0.000006 tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 yang ditetapkan, sehingga

dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, nilai adjusted R-squares terlihat sebesar 0.335544, yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 33,55% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dampak dari hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja guru untuk mendukung peningkatan kinerja guru yang berdampak baik terhadap mutu pendidikan dan pembelajaran, sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru SD di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, pengolahan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Metode kuantitatif berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data dilakukan secara random dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis datanya bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2012). Teknik pengambilan data dilakukan secara random dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket yang akan diisi oleh responden. Analisis datanya bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*), yang menjajaki kemungkinan ada jalinan kausal (sebab akibat) pada variabel yang tidak bisa dimanipulasi oleh peneliti. Tempat penelitiannya adalah seluruh sekolah dasar di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen (bebas) yaitu disiplin kerja dan variabel dependennya (terikat) adalah Kinerja guru. Penelitian ini menggunakan spss versi 28 untuk melakukan uji statistik terhadap data yang telah diambil dari responden. Uji prasyarat analisis dengan menggunakan uji normalitas. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana

### Hasil dan Pembahasan

Data yang diperoleh dari jawaban responden dianalisis dengan melakukan uji normalitas Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru SD di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah jika angka signifikansi (*Sig*) yang diperoleh > dari taraf signifikansi, maka data berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh < taraf signifikansi, maka data berdistribusi tidak normal. Taraf signifikansi uji adalah = 0,05. Hasil uji normalitas variabel kinerja guru disajikan dalam tabel Berikut ini:

Tabel 1. Hasil uji normalitas variabel kinerja guru  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

---

*Desky Yanif Hermawan, dkk (Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru)*

		Kinerja Guru	Budaya Organisasi
N		127	127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	137,0787	233,4961
	Std. Deviation	16,75434	12,67348
Most Extreme Differences	Absolute	,073	,073
	Positive	,049	,048
	Negative	-.073	-.073
Test Statistic		,072	,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092 <sup>c</sup>	,089

Berdasarkan tabel 1. Diperoleh hasil nilai signifikansi pada variabel kinerja guru menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,092. Nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja guru terdistribusi normal. Nilai signifikansi pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,089. Nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel budaya organisasi terdistribusi normal.

## 2. Pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja guru

Pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel.2 di bawah ini.

Tabel 2. Uji korelasi budaya organisasiterhadap kinerja guru

Correlations			
		Kinerja	Budaya Organisasi
Kinerja	Pearson Correlation	1	,267**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	127	127
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,267**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	127	127

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa *correlation* antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,267, sedangkan Sig (2-tailed) hubungan searah antara budaya organisasiterhadap kinerja guru 0,002 karena nilai 0,002 menunjukkan hubungan yang berkorelasi rendah dan signifikan  $0,002 < 0,05$ . Hasil uji f pada variabel budaya organisasiterhadap kinerja guru adalah:

Tabel 3. Hasil uji anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	ig.	
Regression	2528,951	1	2528,951	9,626	002 <sup>b</sup>	
Residual	32840,261	125	262,722			
Total	35369,213	126				

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan tabel 3 hasil uji Anova budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,002 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,002 < 0,05$ . sedangkan nilai F hitung sebesar  $9,626 >$  dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,07. F hitung 9,626 lebih besar F tabel 3,07, maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu diterima. Besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat terlihat seperti tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil uji besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

*Desky Yanif Hermawan, dkk (Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru)*

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,267 <sup>a</sup>	,072		,064

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja Guru  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4 di atas nilai R square adalah  $0,072 = 7,2\%$ , artinya bahwa besaran pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar  $7,2\%$  dan sisanya  $92,8\%$  dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja guru artinya semakin tinggi intensitas budaya organisasi maka kinerja guru akan semakin baik. Sehubungan dengan tugas guru yang memerlukan profesionalitas tinggi atas profesinya, kestabilan budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi tersebut berimplikasi terhadap hubungan yang saling terkait satu sama lainnya, terutama dalam bentuk peranan atau tanggapan guru terhadap aspek pekerjaannya secara emosional sehingga dapat tercipta kinerja guru yang optimal. Dengan budaya organisasi yang baik, guru dapat menjalankan pekerjaannya dengan nyaman dan penuh tanggung jawab sehingga kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan penilaian dapat berjalan sebagaimana mestinya. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk maka akan menghambat dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan penilaian hasil belajar. Guru yang tidak mau berinovasi akan tertinggal, karena pembelajaran terus berkembang sehingga guru harus selalu mengikuti perkembangan dalam pendidikan. Sebagai akibat jangka pendeknya adalah pembelajaran akan sangat membosankan dan terlihat monoton karena guru tidak dapat berinovasi dalam pembelajaran. Dampak jangka panjangnya siswa akan kehilangan motivasi dalam belajar dan nilai atau prestasi siswa juga akan menurun. Selain faktor inovasi kenyamanan guru dalam bekerja juga perlu diperhatikan, pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan diluar tugas dan tanggung jawab utama guru harus dilakukan secara merata. Pembagian kerja yang tidak merata akan berdampak pada kinerja yang tidak maksimal, akan ada kecemburuan terhadap beban kerja yang guru terima. Sehingga kepala sekolah sebagai top leader yang memiliki kewenangan penuh dalam mengambil keputusan memegang peranan penting dalam menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Jambu Kabupaten Semarang. Hasil penelitian di atas mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktarina (2020), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

### Simpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja yang dinyatakan dalam persamaan  $\hat{Y} = 54,538 + 0,353X_1$  dengan kekuatan korelasi sebesar  $0,267$  dengan besaran kontribusi  $0,072 = 7,2\%$ , artinya bahwa pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar  $7,2\%$  dan sisanya  $92,8\%$  dipengaruhi faktor lain. Rekomendasi dari penelitian ini untuk kepala sekolah jika akan meningkatkan kinerja guru maka salah satu faktornya adalah budaya organisasi. Jika budaya organisasi dapat ditingkatkan maka kinerja guru juga akan meningkat. Kepala sekolah merupakan top leader penentu arah kebijakan dalam penerapan budaya organisasi di sekolah.

### Daftar Pustaka

*Desky Yanif Hermawan, dkk (Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru)*

- 
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Arifin, M., & Barnawi. (2017). *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Depok: AR-RUZZ MEDIA.
- Davis, Keith. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Erjati, Abbas (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. Jakarta : PT. Gramedia
- Manullang, Resi Adelina. (2017). *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 4 Tanjung Jombang Timur Kota Jambi*. Jambi: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Volume 17 Nomor 3 Tahun 2017.
- Oktarina, Dwi. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Plus Rahmat Kediri*. *Jurnal Manajemen dan akuntansi* 15(2), 124-131.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. 5th edition. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.