

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 PEKANBARU

Yulia Harwina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366
E-mail :yulia harwina@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : This research was conducted at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pekanbaru. The population in this study were 77 people. In this study, the sample was taken using a census technique, namely 77 people. The data used are primary and secondary data with analysis using simple linear regression with the result of the equation $Y = 17.062 + 0.672X$. The results showed that the $t_{count} > t_{table}$ ($5.741 > 2.0210$) and the Sig. smaller than 0.05 so it can be concluded that there is a significant influence between organizational culture on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pekanbaru. The results of the coefficient of determination obtained the R_{square} value or the coefficient of determination of 0.452 which means that the influence of the independent variable on the dependent variable is 45.2 percent while the remaining 54.8 percent is influenced by other independent variables not observed in this study, such as compensation, environment work, and others.

Keywords: Organizational Culture and Teacher Work.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah lembaga yang keberandaanya di rancang untuk melakukan pengajaran kepada siswa atau murid di bawah pengawasan pendidik atau guru. Pada kegiatan belajar di sekolah, kinerja guru berbanding lurus dengan mutu pendidikan dikarenakan sesuai dengan UU nomor 20 Tahun 2003 pada bab XI tepatnya pada pasal 39 tentang tujuan pendidikan serta Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 juga dijelaskan tentang guru dan dosen, pada BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dan tugas utama pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan

*Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)
Volume 15, Nomor 1, 27 Maret 2024*

anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja seorang pengajar maka harus diperhatikan akan budaya organisasi pada sekolah tersebut. seringkali terdapat budaya sekolah yang tidak mendukung secara optimal, sehingga upaya-upaya kreativitas organisasi guru dalam peningkatan kreativitas belajar siswa menjadi prihatin.

Nuraini Eka Rachmawati (Yusran Assagaf, 2012) mengemukakan bahwa, budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan, dalam hal ini adalah Budaya

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Sekolah. Budaya sekolah juga adalah suasana kehidupan sekolah dimana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga pendidikan, dan antara tenaga pendidik dengan pendidik dan peserta didik, dan antara anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku di suatu sekolah

(Kulsum, 2012). Sebagai Objek penelitian, Penulis memberikan data dari hasil pra penelitian di MAN 2 Pekanbaru untuk bisa menggambarkan situasi maupun hasil budaya organisasi kerja dari pada guru yang mengajar dan mendidik pada satuan pendidikan tersebut, sehingga berikut datanya. Berikut tabel jumlah guru pada MAN 2 Pekanbaru tahun 2018-2022

Tabel 1

Jumlah Guru pada MAN 2 Pekanbaru Tahun 2019 - 2023

No.	Tahun	Jumlah Guru (orang)
1	2019	60
2	2020	58
3	2021	45
4	2022	42
5	2023	77

Sumber : MAN 2 Pekanbaru 2024

Dari tabel 1. dapat dilihat bahwa jumlah guru pada MAN 2 Pekanbaru pada tahun 2018 sampai tahun 2019 sama. Namun pada tahun 2020 menurun sebanyak 2 orang, puncaknya pada tahun 2021 menurun menjadi sebanyak 13 orang sehingga menjadi 45 orang saja. Pada tahun 2022 kurang lagi sebanyak 3 orang. Sehingga dapat disimpulkan dari tahun 2020-2022 jumlah guru yang ada di MAN 2 Pekanbaru selalu mengalami pengurangan.

Kemajuan suatu sekolah sangat ditentukan oleh budaya sekolah yang tertanam dalam setiap diri warga sekolah. Hal ini cukup beralasan karena budaya sekolah yang mengandung kekuatan yang dapat menggerakkan kehidupan sekolah. Budaya sekolah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Secara umum budaya sekolah atau budaya organisasi tidak berbeda dengan budaya masyarakat yang sudah dikenal selama ini.

Budaya sekolah mengarahkan pikiran, ucapan, dan tindakan seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang terkonsep dengan baik sesuai dengan tujuan sekolah memiliki nilai strategis, daya ungkit untuk berprestasi sekaligus mengantarkan warga sekolah pada gerbang kesuksesan. Berikut budaya-budaya rutin yang dilakukan di MAN 2 Pekanbaru serta prestasi siswa yang tertera pada tabel 2

Tabel 2
Kegiatan/ Budaya Rutin yang Dilakukan di MAN 2 Pekanbaru 2018-2022

No.	Uraian Kegiatan	Keterangan
1.	Rapat dinas pembinaan guru dan tenaga pendidik	Setiap bulan sekali.
2.	Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM.	Setiap bulan sekali
3.	Rapat tim pengembangan sekolah	Setiap bulan sekali
4.	Pemeriksaan administrasi guru	Setiap awal semester
5.	Supervisi kelas	Setiap awal semester
6.	Pembinaan siswa melalui Upacara	Setiap minggu sekali
7.	Kegiatan belajar siswa	Senin sampai sabtu
8.	Aktivitas ROHIS dan ROKRIS	Sebelum mulai jam pelajaran selam 30 menit
9.	Gotong Royong	Seminggu sekali
		Senin : Pakaian PDH Jilbab kuning
		Selasa : Pakaian PDH Jilbab Oren
10	Pakaian Seragam	Rabu : Baju Khusus Warna Dongker
		Kamis : Baju Batik
		Jum'at : Baju Melayu

Sumber : MAN 2 Pekanbaru 2024

Tabel 3
Inventarisir Prestasi Dan Inovasi di MAN 2 Pekanbaru 2019-2022

No	Tingkatan	Tahun			
		2019	2020	2021	2022
1	Region	27	15	19	19
2	Nasional	36	71	36	21
3	Internasional	3	5	6	3
	Jumlah	66	91	61	43

Sumber : MAN 2 Pekanbaru 2024

Berdasarkan tabel 2 dan 3 yang tertera diatas menjelaskan jadwal dan kegiatan budaya budaya rutin yang dilaksanakan di MAN 2 Pekanbaru. Budaya sekolah juga dapat menjadi strategi sekolah untuk terus bertahan hidup, menyesuaikan diri, bahkan memenangkan persaingan mutu siswa (Barnawi dan Arifin, 2013).

Dari studi pendahuluan yang dilakukan penulis di MAN 2 Pekanbaru, penulis melihat adanya kesenjangan dimana harapan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada hal ini terlihat dari pengamatan penulis ada beberapa masalah yang penulis

lihat dari kinerja guru, yaitu Ada sebagian guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran seperti, (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) RPP hal ini disebabkan kurang mendapati materi ajar dan silabus, guru juga kurang menggunakan media pembelajaran / alat peraga dalam melakukan proses pembelajaran, kemudian ada beberapa orang guru yang terlambat datang ke sekolah sehingga proses pembelajaran tidak terlaksana dengan efektif.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan permasalahan tersebut maka penulis

tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada MAN 2 Pekanbaru”**.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada MAN 2 Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya yang terdapat pada kehidupannya. Kebudayaan tersusun dari unsur-unsur kehidupan yang diciptakan oleh manusia seperti adat istiadat, kepercayaan, norma-norma, dan hukum.

Nuraini Eka Rachmawati (Yusran Assagaf,2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Menurut Kompri (2015), budaya organisasi merupakan nilai-nilai menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam beorganisasi. Nilai- nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "organisasi" atau "berorganisasi" (Pattipawae, 2013).

Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman

Pengembangan Budaya Organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi berkaitan erat dengan sikap dan perilaku dalam menyelesaikan peorganisasian yang didasari oleh norma-norma dan nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu. Sehubungan dengan itu, sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan peorganisasian sehari-hari. Budaya organisasi guru yang dimaksudkan oleh peneliti adalah kebiasaan guru dalam melakukan peorganisasiannya untuk menentukan kualitas dalam beorganisasi yang berdasarkan nilai-nilai norma yang terkandung dalam sikap dan perilaku guru yang meliputi disiplin guru dalam pembelajaran, inovasi guru dalam pembelajaran, motivasi mengajar guru terhadap peserta didik, sikap guru terhadap peserta didik, serta evaluasi program organisasi guru dalam pembelajaran peserta didik.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi guru merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi organisasi guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai peorganisasiannya, sikap dan perilaku pada saat beorganisasi.

Budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah dimana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga pendidikan, dan antara tenaga pendidik dengan pendididkan peserta didik, dan antara anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku di suatu sekolah (Kulsum,2012:25).

Menurut (Djemari dalam Barnawi, 2013) karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- a. Bernilai Strategis. Budaya yang dapat berimbas dalam kehidupan sekolah secara dramatis. Misalnya, memberi peluang pada warga sekolah untuk beorganisasi secara efisien, disiplin, dan tertib. Kultur sekolah merupakan milik kolektif bukan milik perorangan sehingga sekolah dapat dikembangkan dan dilakukan oleh semua warga sekolah.
- b. Memiliki Daya Ungkit. Budaya yang memiliki daya gerak akan mendorong semua warga sekolah untuk berprestasi sehingga organisasi gurudan semangat belajar siswa akan tumbuh karena dipacu dan didorong dengan dukungan budaya yang memiliki daya ungkit yang tinggi. Misalnya, kinerja sekolah dapat meningkat jika disertai dengan imbalan yang pantas, penghargaan yang cukup, dan proporsi tugas yang seimbang. Begitu juga dengan siswa akan meningkat semangat belajarnya, bila mereka diberi penghargaan yang memadai, pelayanan yang prima, serta didukung dengan sarana yang memadai.
- c. Berpeluang Sukses. Budaya yang berpeluang sukses adalah budaya yang memiliki daya ungkit dan memiliki daya gerak yang tinggi. Hal ini sangat penting untuk menumbuhkan rasa keberhasilan dan rasa mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik. Misalnya, Budaya gemar membaca. Budaya membaca di kalangan siswa akan dapat mendorong mereka untuk banyak tahu tentang berbagai macam persoalan yang mereka pelajari di lingkungan sekolah.

Pentingnya Budaya Organisasi Guru

Pelaksanaan budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia, karena budaya organisasi sangat

erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan pola pikir guru dalam menciptakan produktivitas organisasi yang tinggi. Guru merupakan sebuah elemen terpenting dalam proses pendidikan. Oleh karena itu budaya organisasi perlu dimiliki dan harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar.

Budaya merupakan faktor yang dapat mendukung bagi kelancaran pelaksanaan prosedur organisasi. Dengan memelihara prosedur organisasi yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses organisasi yang kontinyu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses organisasi disebuah organisasi diperlukan organisasi sama antara pihak manajemen dengan peorganisasi untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, aman, tentram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.

Dampak Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), bahwa: “Budaya mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi, diantaranya, yaitu :

- a. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
- b. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam masa mendatang.
- c. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.
- d. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk meningkatkan prestasi.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins dan Wibowo (2016)

terdapat 6 karakteristik penting yang di pakai sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan Budaya Organisasi tersebut yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan risiko. Yaitu tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan berani dalam mengambil risiko.
- b. Memperhatikan detail. Yaitu sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang terperinci atau detail.
- c. Orientasi pada hasil. Yaitu sejauh mana manajemen dapat fokus pada hasil. Bukan pada teknik atau pencapaian pada prosesnya.
- d. Orientasi pada semua kepentingan. Yaitu kegiatan kerja organisasi yang dilaksanakan dalam bentuk tim atau kelompok kerja terorganisir dari individu-individu.
- e. Keagresifan. Yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai-santai.
- f. Stabilitas. Yaitu kegiatan organisasi yang menekankan pada memperthankan status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Kinerja Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 dalam Mulyasa (2015: 52) 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”. Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan

formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil organisasi seorang peorganisasi, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil organisasi tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011).

Penilaian Kinerja Guru

Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kemampuan teknik : kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual : kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal : kemampuan untuk beorganisasi sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jakson dalam Suparno Eko Widodo (2015:133) maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan rality (*knowledge* dan *skill*).

b. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Indikator Kinerja Guru

Menurut (Supardi dalam Satriadi 2016) dimensi yang dijadikan ukuran untuk mengukur kinerja guru yang dibentuk dalam sebuah model kinerja guru, yaitu sebagai berikut :

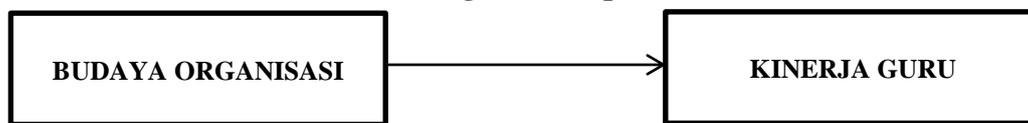
- a. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, maksudnya seorang guru mampu merumuskan indikator, metode, langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar dan membuat rencana pembelajaran yang baik dan benar
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran, maksudnya seorang guru mampu menyampaikan pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang sudah di buat.
- c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, maksudnya guru mampu membina hubungan dengan peserta didik dalam rangkan pelaksanaan pembelajaran.

- d. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, maksudnya seorang guru melakukan penilaian atas pencapaian siswa selama proses pembelajaran.
- e. Kemampuan melaksanakan pengayaan, maksudnya seorang guru melakukan bimbingan terhadap siswa untuk mencapai ketuntasan belajar dengan memberikan tugas tambahan dan beberapa bahan bacaan sesuai dengan materi yang diajarkan.
- f. Kemampuan melaksanakan remedial, maksudnya seorang guru melakukan bimbingan khusus terhadap siswa yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum dalam belajar

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi memungkinkan individu-individu untuk saling berinteraksi dan berintegrasi. Interaksi dan integrasi ini selain menciptakan rasa saling memiliki dan *core competence*, juga akan memungkinkan organisasi selalu belajar beradaptasi dan berinteraksi dengan perkembangan lingkungannya (Moeljono, Sudjarmiko, 2017:135).

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Pekanbaru yang

beralamat di Jalan Diponegoro No.55, Cinta Raja, Kec. Sail, Kota Pekanbaru. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Juli 2022 sampai dengan disahkan oleh akademis. Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. dan teknik pengumpulan data adalah dengan observasi dan kuesioner. Sedangkan populasi dan sampel adalah sebanyak 42 orang, sedankan teknik sampel

adalah dengan sampel jenuh. Dan teknik analisis data adalah dengan deskriptif dan kuantitatif. dan untuk deskriptif maka penulis menggunakan Skala Likert. yaitu masing-masing jawaban responden diberi skor 1– 5 yaitu dengan Sangat Setuju (SS),

Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dari nilai interval tersebut maka skala distribusi untuk rata-rata jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4
Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden

No	Skala Interval	Kategori	Bobot
1	4,21 - 5,00	Sangat Setuju	5
2	3,41 - 4,20	Setuju	4
3	2,61 - 3,40	Cukup Setuju	3
4	1,81 - 2,60	Tidak Setuju	2
5	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2016

Dan metode *kuantitatif*. Dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis *kuantitatif* adalah metode penelitian yang menunjukkan kepada riset yaitu dalam bentuk rumusan-rumusan. Rumusan-rumusan yang penulis gunakan dalam menganalisis atau mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Duwi Prayitmo (2012:119). Uji validitas dapat dilakukan dengan total skor yang ingin diukur. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu

instrumen atau bahan tes ditanyakan valid, jika harga koefisien r hitung $>$ rtabel.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji tingkat penormalan distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka di lakukan uji di lakukan uji Normal P-plot, dengan melihat sebaran data yaitu jika sebaran data mendekati garis diagonal maka data berdistribusi normal dan sebaliknya.

d. Regresi Linier Sederhana

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2012:37), teknik regresi linier sederhana didasari pada separuh fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Rumus: $Y = a + bX + e$

dimana:

Y = Kinerja Guru. a = Konstanta

b = Koefisien regresi X = Budaya Organisasi. e = Tingkat kesalahan (*error*).

e. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Supranto (2012:335) mengatakan Uji T yaitu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variable independen terhadap variabel dependen secara individual dan mnganggap dependen yang lain konstan. Apabila nilai t

hitung lebih besar daripada t table maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t table maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

f. Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. nilai yang digunakan adalah R_Square (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Hasil Deskriptif

Tabel 5

Rata-Rata Tanggapan Responden Tiap Varaibel

No.	Variabel	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	Budaya Organisasi	3,90	Setuju
2	Kinerja Guru	4,04	Setuju

Sumber : Data olahan, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden untuk tiap variabel menyatakan setuju, yaitu untuk variabel budaya organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,90 dan variabel kinerja guru sebesar 4,04. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh variabel budaya orgaisasi hal tersebut karena dalam kriteria setuju.

Variabel Budaya Organisasi

II. Hasil Kuantitatif

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Berikut adalah hasil output uji validitas tiap variabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 6

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item pernyataan	r_hitung	r_tabel	Keterangan
Pernyataan budaya organisasi ke_1	0.418	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_2	0.644	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_3	0.524	0,3044	Valid

Pernyataan budaya organisasi ke_4	0.540	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_5	0.587	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_6	0.570	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_7	0.641	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_8	0.535	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_9	0.466	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_10	0.563	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_11	0.542	0,3044	Valid
Pernyataan budaya organisasi ke_12	0.522	0,3044	Valid

Sumber : Data olahan, 2024

Pengujian validitas dilakukan dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel dicari dengan signifikansi 0,05 dengan jumlah data $(n-2) = 42-2 = 40$ maka nilai r_{tabel} 0,3044. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada **Variabel Kinerja Guru**

variabel budaya organisasi $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,3044) maka dapat disimpulkan bahwa data sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau data sudah valid. Item pernyataan yang memiliki nilai r_{hitung} yang paling tinggi pada variabel budaya organisasi adalah item pernyataan pada butir ke 2 yaitu sebesar 0,644.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan kinerja guru yang ke_1	0.487	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_2	0.616	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_3	0.414	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_4	0.698	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_5	0.596	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_6	0.431	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_7	0.579	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_8	0.508	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_9	0.495	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_10	0.568	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_11	0.532	0,3044	Valid
Pernyataan kinerja guru yang ke_12	0.462	0,3044	Valid

Sumber : Data olahan, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai r_{hitung} untuk masing-masing item pernyataan pada variabel kinerja pegawai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,2084) maka dapat disimpulkan bahwa data sudah sesuai **Hasil Uji Reliabilitas**

dengan keadaan yang sebenarnya atau data sudah valid. Item pernyataan yang memiliki nilai r_{hitung} yang paling tinggi variabel kinerja pegawai adalah item pernyataan pada butir ke 4, yaitu sebesar 0,698.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden dari waktu-kewaktu memiliki jawaban yang sama/konsisten atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan

metode *Cronbach's Alpha* yang mensyaratkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka data adalah reliabel atau dapat dipercaya. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 8
Hasil Kesimpulan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,863	Reliabel
Kinerja Guru	0,856	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2024

Dari tabel 8. dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,863 dan variabel kinerja guru sebesar 0,856. Karena nilai lebih besar dari

0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel atau konsisten, artinya semua pernyataannya dapat dipercaya.

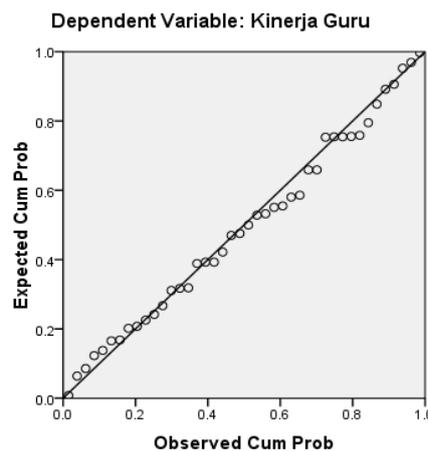
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melihat sebaran data apakah sudah mendekati garis normal.

diagonal atau tidak, jika jauh dari garis diagonal maka data tidak berdistribusi

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa sebaran data mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji validitas, reliabilitas, dan uji normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa

data sudah layak atau data sudah dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Regresi Linier Sederhana

Berikut adalah hasil uotput regresi linier sederhana

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linier sederhana

		Unstandardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	T	Sig.
1	(Constant)	17.062	5.526	3.087	.004
	Budaya Organisasi	.672	.117	5.741	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 9. diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut $Y = 17,062 + 0,672 X$. Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut konstanta sebesar 17,062 artinya tanpa adanya budaya organisasi, atau nilai budaya organisasi nol (0) maka kinerja guru pada MAN 2 Pekanbaru hanya sebesar 17,062 satuan. Dan nilai koefisien regresi sebesar 0,672 menunjukkan jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil output koefisien determinasi.

Tabel 10
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.438	4.83060

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 10 diatas, maka dapat diperoleh nilai *R_square* atau koefisien determinasi sebesar 0,452 yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel bebas/budaya organisasi terhadap variabel terikat/kinerja guru sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti disiplin, pengawasan, dan lain-lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yaitu

kinerja guru pada MAN 2 Pekanbaru akan meningkat sebesar 0,672 satuan.

Hasil Uji_t Dari tabel diatas maka dapat dibuktikan kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan pada bab sebelumnya. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan 5% ($\alpha=0,05$). nilai Sig diperoleh $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru pada MAN 2 Pekanbaru.

Probabilitas $0,000 < 0,05$) sedangkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru pada MAN 2 Pekanbaru adalah sebesar 45,2%. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Je Gheygha Agnes (2019) menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat ditarik suatu kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Hasil analisis deskripsi diperoleh nilai rata-rata untuk variabel budaya

organisasi sebesar 3,90 dan kinerja guru pada MAN 2 Pekanbaru sebesar 4,04 termasuk dalam kategori setuju.

2. Hasil uji kualitas data, diperoleh bahwa data sudah valid, reliabel, dan berdistribusi normal.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan yaitu $Y=17,062+0,672X$. Disimpulkan bahwa memiliki arah hubungan yang positif antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Pekanbaru.
4. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Pekanbaru, dan nilai koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,452 yang memiliki arti besarnya pengaruh variabel bebas/budaya organisasi terhadap variabel terikat/kinerja guru sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes,J.G.2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK 1 Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi*.Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
- Ahmad,A.F.N.dkk.2019. Pengaruh Budaya Organisasi,Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Di Makassar. Hasanuddin Journal Of Applied Busieness And Entrepreneurship (HJABE).Vol 2 No 2 April 2019.
- Barnawi & M, Arifin. 2013, *Mengelola Sekolah Berbasis Enterpreneurship*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Chotimah, Chusnul dan Muhammad Faturrohman. 2014, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*. Yogyakarta
- Danim, Sudarwan. 2010, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Herman, Aisya Hanur. 2018. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negri 006 Perawang Barat*.
- Husna,A. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh*. Institut Agama Islam Negeri, Batusangkar.
- Nurhadijah.2017.Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Panajajam Pasar Utara. Ejournal Administarasi Negara, Vol. V, No.1.
- MAN 2 Pekanbaru “hasil UNBK tahun ke tahun” tersedia pada <https://hayusakola.com/view/man-2-pekanbaru-sail>
- Priansa.2018. Indikator Dan Dimensi Kinerja Guru.
- Rahmat,Yogie.dan Mulya R .2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER) .Vol 8,No.2. Juli 2020 : 300-307.
- Sari,Nurmi Indah.2018. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso.
- Sembiring, Masana. 2012, *Budaya dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintahan)*. Bandung: Fokus media.
- Suryadi ,dan Wibi Hardani (Eds). 2010, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Suryani,S. 2013. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar mengajar SMA/K di Kecamatan Prambanan*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Yusran Assagaf.2012. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar*. Manajemen FE Universitas Hasanuddin Makassar.
- Yapentra, A. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejurusan Swasta “X” Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER).