

Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SD Metta Maitreya Pekanbaru

Yadi Sutikno, Sonika, Rida Jelita
STAB Maitreyawira
stabmaitreyawira@gmail.com

ABSTRACT

This research is background by the performance of teachers at SD Metta Maitreya who are still not professional, there are still scores of students who take KKM and there are still teachers who lack teacher responsibility at work. Therefore, this study aims to determine the relationship between organizational culture and teacher performance at SD Metta Maitreya Pekanbaru. The research method used is a survey method with correlational techniques. The study population was 24 teachers of SD Metta Maitreya Pekanbaru, so the sample was 24 people. The data collection instrument was in the form of a questionnaire or questionnaire. The validity and reliability of the performance questionnaire and organizational culture have been tested. The data normality test was carried out by the Kolmogorov Smirnov test. The data analysis used was multiple correlation analysis with a level of $\alpha = 0.05$. The results of data analysis show that there is a significant relationship between Organizational Culture (X1) and Teacher Performance (Y) together with the regression equation $Y = 102.421 + 0.567X1$ with a correlation coefficient of 0.567. The results of this study are expected to be useful for improving the performance and organizational learning of SD Metta Maitreya Pekanbaru. The conclusion of this study shows that organizational learning (X1) has a partially significant relationship (individually) with teacher performance (Y) SD Metta Maitreya.

KATA KUNCI: budaya organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Guru punya peranan penting dalam dunia pendidikan. Sebagai guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing peserta didik untuk mencapai prestasi di sekolah sehingga dapat menjadi insan yang mulia. Ini perlu perjuangan kita bersama. Mutu pendidikan di sekolah juga ditentukan oleh guru. Mutu pendidikan di sekolah juga ditentukan oleh guru. Jika ingin mutu pendidikan di sekolah tinggi maka guru harus memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian, mutu pendidikan di sekolah akan dapat meningkat dan baik. Contoh sekolah di Kota Pekanbaru yaitu SD Metta Maitreya. Melalui SD Metta Maitreya diharapkan dapat dididik Generasi Muda yang memiliki karakter yang mulia. Ini tentu yang ikut menentukannya adalah kinerja guru.

Pengertian Kinerja menurut Irawan (2003:17), Kinerja adalah terjemahan performance yang artinya umumnya adalah perbuatan atau prestasi. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Wibowo (2007:7) menyatakan bahwa kata kinerja dinyatakan sebagai Performance. George dan Jones (2005:176) menyatakan bahwa Kinerja adalah evaluasi perilaku seseorang menyelesaikan pekerjaan. Lalu Nawawi (2006:66) bahwa Kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja tersebut, maka dapat dipahami bahwa kinerja merupakan evaluasi hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini berarti harus ada instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap

hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. Dengan adanya evaluasi tersebut maka akan dapat dilakukan tindak lanjut terhadap hasil kerja tersebut.

Namun berdasarkan hasil observasi menunjukkan kinerja guru SD Metta Maitreya masih ada yang belum tergolong profesional. Ini ditandai dari pengamatan yang dilakukan pada 20 Februari 2020 bahwa masih terdapat beberapa peserta didik yang belum memahami pelajaran di sekolah. Hasil dari kurangnya pemahaman peserta didik terhadap pelajaran sekolahnya adalah masih ada siswa yang tidak mempunya mengerjakan Pekerjaan Rumah yang diberikan oleh guru. Fenomena tersebut harus dicarikan solusinya oleh guru. Fenomena lainnya yang terlihat adalah masih adanya beberapa siswa di SD Metta Maitreya yang masih remedial atau mendapatkan nilai di bawah KKM (kriteria ketuntasan minimal) pada tes yang diberikan oleh guru. Padahal seharusnya nilai siswa harus mencapai nilai KKM dan kalau dapat di atas nilai KKM. Dari dua fenomena di atas, kinerja guru di atas masih belum profesional maka ini tentu perlu dicarikan solusinya agar kinerja guru dapat profesional.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada tanggal 20 Juni 2020, didapatkan fenomena kurangnya tanggung jawab guru dalam bekerja. Ini ditandai dengan adanya guru yang tidak mengingatkan siswa yang belum mengerjakan tugas yang diberikannya. Seharusnya guru mengingatkan siswa juga merupakan budaya yang baik agar siswa dapat ingat untuk mengerjakan PRnya. Seharusnya guru tersebut mengingatkan siswa tersebut dan mengadakan komunikasi agar siswa tersebut dapat ingat dan mengerjakan tugas yang diberikan. Ini tentu juga harus dicarikan solusinya agar budaya organisasi guru dapat baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, Faktor yang ikut menentukan adalah budaya organisasi. Variabel yang juga mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Wirawan (2007:10) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, budaya organisasi, filsafat, kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam kurun waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Kemudian Robbins (2001:510) menyatakan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Berdasarkan teori di atas maka budaya organisasi adalah nilai dan norma yang dianut oleh seseorang di dalam organisasi. Dengan adanya nilai dan norma tersebut seseorang akan menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja dalam sebuah organisasi.

Pendapat tersebut juga diperkuat oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah di Uganda (Mutmainah, 2013). Kemudian, Ahmad, dkk., (2019) dalam Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship menemukan hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan teori dan penelitian-penelitian di atas, masalah kinerja guru SD Metta Maitreya dapat diselesaikan dengan meningkatkan budaya organisasi. Kemudian untuk pengujian secara penelitian maka akan dilakukan penelitian untuk menguji teori yang telah dijelaskan di atas. Diharapkan hasil penelitian yang dilakukan juga sama dengan teori yang telah dijelaskan di atas.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SD Metta Maitreya Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

Sudaryanto (1993:9) menyatakan bahwa metode adalah cara yang harus dilaksanakan. Jika dihubungkan dengan penelitian pendidikan maka metode dalam penelitian pendidikan adalah cara yang harus dilakukan dalam penelitian pendidikan. Kemudian metode dalam penelitian pendidikan ini adalah metodesurvei dengan teknik korelasional.

Metode yang digunakan dalam penelitian pendidikan ini adalah metode survei dengan teknik korelasional yang dilakukan di SD Metta Maitreya mulai dari Juni sampai dengan 31 Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Metta Maitreya yang berjumlah 24 orang. Oleh karena jumlah guru SD Metta Maitreya kurang dari 100 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 24 orang guru. Ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2010:134-185) mengatakan bahwa apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya. Instrumen dan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang berjumlah 39 butir pertanyaan untuk variabel kinerja guru dan 25 butir pernyataan untuk variabel komitmen organisasi. Seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian telah melalui tahap uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian tersebut menunjukkan masing-masing butir pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel. Setelah data terkumpul, selanjutnya dianalisis menggunakan uji korelasi ganda dengan bantuan SPSS versi 16.00 for Windows.

a. Definisi Konseptual dari Kinerja

Kinerja adalah evaluasi hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini berarti harus ada instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. Dengan adanya evaluasi tersebut maka akan dapat dilakukan tindak lanjut terhadap hasil kerja tersebut.

b. Definisi Operasional dari Kinerja

Kinerja adalah evaluasi hasil kerja guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini berarti harus ada instrumen yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh guru. Dengan adanya evaluasi tersebut maka akan dapat dilakukan tindak lanjut terhadap hasil kerja tersebut.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

Untuk mengukur kinerja guru maka dibuat 39 butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban (1) Tidak Pernah, (2) Jarang, (3) Kadang-Kadang, (4) Sering, dan (5) Selalu. Teori yang digunakan untuk membuat instrumen kinerja ini adalah Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrumen kinerja guru berikut ini:

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Menguasai ilmu pendidikan	1 sampai 17	17
2	Memiliki kepribadian yang baik	18 sampai 27	10
3	Memiliki jiwa sosial	28 sampai 34	7
4	Menguasai bidang yang diajar di kelas dengan professional	35 sampai 39	5
	Jumlah		39

d. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Analisis validitas Instrumen Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi menggunakan rumus sebagai berikut (Purwanto, 2011:207 dengan Modifikasi).

$$\text{Nilai validitas} = \frac{\text{skor item yang diperoleh}}{\text{skor maksimum}} \times 4$$

Data yang dikumpulkan dari hasil validasi instrumen penelitian, lalu dianalisis dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 2. Kriteria Validitas

Tingkat Pencapaian	Kategori
Rata-rata > 3,20	Sangat valid
2,40 < rata-rata ≤ 3,20	Valid
1,60 < rata-rata ≤ 2,40	Cukup valid
0,80 < rata-rata ≤ 1,60	Kurang valid
Rata-rata ≤ 0,80	Tidak valid

Sumber: Mulyardi (2002:82) dengan Modifikasi

Berdasarkan hasil perhitungan lampiran 3 dan berdasarkan Tabel 2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai validitas instrumen kinerja guru yaitu 3,60 yang bernilai sangat valid. Instrumen kinerja guru juga dicari tingkat reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS 16. Kriteria untuk menilai reliabilitas dari instrumen kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 3. Kriteria Reliabilitas

No.	Kategori	Nilai Reliabilitas
1	Sangat Rendah	< 0,21
2	Rendah	0,21 – 0,40
3	Sedang	0,41 – 0,70
4	Tinggi	0,71 – 0,90
5	Sangat Tinggi	0,91 – 1,00

Sumber: Razak (2008:131)

Berikut ini hasil pencarian nilai reliabilitas instrumen kinerja dengan bantuan SPSS 16.

Tabel 4. Hasil Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Berdasarkan data olahan dengan bantuan SPSS 16, maka diperoleh tabel di atas dimana dapat dilihat nilai reliabilitas dari instrumen kinerja guru yaitu 0,729. Ini berarti tingkat konsistensi dari instrumen tersebut berada pada kategori tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dari variabel kinerja guru sudah reliabel yang berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang handal.

i. Definisi Konseptual dari Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai dan norma yang dianut oleh seseorang di dalam organisasi. Dengan adanya nilai dan norma tersebut seseorang akan menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja dalam organisasi.

j. Definisi Operasional dari Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai dan norma yang dianut oleh guru di dalam sekolah. Dengan adanya nilai dan norma tersebut guru akan menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja dalam sekolah.

Untuk mengukur budaya organisasi maka dibuat 28 butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban (1) Tidak Pernah, (2) Jarang, (3) Kadang-Kadang, (4) Sering, dan (5) Selalu. Teori yang digunakan untuk menyusun instrumen tersebut adalah teori dari Robbins (2001). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel kisi-kisi instrumen budaya organisasi berikut ini:

Tabel 7. Kisi-Kisi Instrumen Budaya Organisasi

No.	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1	Tujuan dan program sekolah	1	1
2	Keputusan dibuat berdasarkan kesepakatan	2, 3, 8	3
3	Pembelajaran berkelanjutan	4, 5, 6, 7	4
4	Penghargaan	9	1
5	Kepedulian	10, 11	2
6	Bertanggung jawab	12, 13, 14	3
7	Loyalitas	15, 16, 17	3
8	Tepat waktu dan tata tertib	18, 19, 20, 25	3
9	Keramahan	21	1
10	Pemanfaatan teknologi informasi	22	1
11	Mutu lulusan	23, 24	2
12	Komunikasi efektif	26, 27, 28	3
	Jumlah		28

k. Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi

Berdasarkan Lampiran 3 dan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai validitas instrumen budaya organisasi yaitu 3,53 yang bernilai sangat valid.

Berikut ini hasil pencarian nilai reliabilitas instrumen budaya organisasi dengan bantuan SPSS

Tabel 8. Hasil Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	5

Berdasarkan data olahan dengan bantuan SPSS 16, maka diperoleh tabel di atas dimana dapat dilihat nilai reliabilitas dari instrumen budaya organisasi yaitu 0,714. Ini berarti tingkat konsistensi dari instrumen tersebut berada pada kategori tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dari variabel budaya organisasi sudah reliabel yang berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang handal.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan notasi sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx1} > 0,05$$

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara X₁ dengan Y.

$$H_a : \rho_{yx1} < 0,05$$

Terdapat hubungan yang signifikan antara X₁ dengan Y.

Keterangan:

H₀ = Hipotesis nol

H_a = Hipotesis alternatif

ρ_{yx1} = Koefisien korelasi antara Budaya Organisasi (X₁) dengan kinerja guru (Y).

PEMBAHASAN

Untuk hubungan yang terjadi antara budaya organisasi dengan kinerja guru, koefisien korelasi yang terbentuk yaitu sebesar 0,545 yang mengartikan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru adalah cukup kuat. Dari hasil perhitungan koefisien

determinasi diperoleh *R Square* sebesar 0,297 atau 29,7%. Ini menunjukkan 29,7% variansi budaya organisasi dapat dijelaskan oleh kinerja guru dan dapat dijelaskan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 102,421 + 0,567X_1$. Persamaan $\hat{Y} = 102,421 + 0,567X_1$ mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor budaya organisasi, maka akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja guru sebesar 0,567 pada konstanta 102,421. X_1

Untuk menguji signifikansi korelasi antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) digunakan rumus uji t. Harga $t_{hitung} = 3,049$, sedangkan harga t_{tabel} untuk uji dua pihak dengan dk 22, $\alpha = 0,05$ diperoleh harga $t_{tabel} = 2,07387$. Karena $t_{hitung} = 3,049 > t_{tabel} = 2,07387$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Kemudian berdasarkan hasil $F_{hitung} = 9,295 > F_{tabel} = 4,30095$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Mutmainah (2013) dalam jurnal internasional dengan judul *Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teacher* menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah di Uganda. Kemudian, Ahmad, dkk., (2019) dalam Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship menemukan hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Teori yang dikemukakan oleh Mutmainah dan Ahmad, dkk., sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian teori yang dikemukakan oleh Mutmainah dan Ahmad, dkk., dapat diterima. Jadi semakin tinggi budaya organisasi, maka akan semakin tinggi kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja guru (Y) SD Metta Maitreya. Budaya organisasi dapat menentukan dan memberikan kontribusi sebesar 0,297 atau 29,7% terhadap kinerja guru. Artinya 29,7% kinerja guru dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 70,3% dapat ditingkatkan melalui variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, yaitu budaya organisasi (X_1) mempunyai hubungan yang signifikan secara parsial (individu) dengan kinerja guru (Y) SD Metta Maitreya. Dengan demikian, kinerja Guru SD Metta Maitreya dapat ditingkatkan melalui peningkatan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka berikut ini diberikan saran dalam penelitian ini yaitu

1. Guru SD Metta Maitreya harus dapat membuat siswa dapat memahami materi pelajaran sehingga dapat mengerjakan PR yang diberikan oleh guru.
2. Guru SD Metta Maitreya harus berusaha agar nilai siswa berada di atas KKM untuk setiap mata pelajaran.
3. Guru SD Metta Maitreya harus berusaha profesional saat bekerja.
4. Guru SD Metta Maitreya harus bertanggung jawab saat bekerja.
5. Guru SD Metta Maitreya harus mempunyai komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja SD Metta Maitreya.

6. Masalah dalam penelitian ini sudah selesai yaitu dengan meningkatkan budaya organisasi agar kinerja guru dapat meningkat.

Daftar Rujukan

- Ahmad, Andi Farid Noor, dkk. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Makassar*. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (Online). Vol. 2, No. 2.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muliyardi. 2002. *Strategi Pembelajaran Matematika*. Padang: FMIPA UNP.
- Mutmainah, dkk. 2013. *Organizational Culture, Leadership Style Influence on Organizational Commitment and Performance of Teachers*. International Journal of Business and Behavioral Sciences (Online) Vol. 3, No. 10.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto. 2011. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior, 9th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Sudaryanto. 1993. *Metode dan Aneka Teknik Analisis Bahasa: Pengantar Penelitian Wahana Kebudayaan secara Linguistik*. Yogyakarta: Duta Wacana University Press.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.