Manajemen Ekonomi,
Vol. 1, No.1, Agustus 2022, 08-18

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN.

DESWITA, S.E., M.M[1*],DIANA PRATIWI[2]
[1]*Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia* *Deswitadewi82@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 74 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja guru. Analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana dengan menggunakan validitas, reliabilitas, R2 dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dan variabel terikat (variabel terikat).Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi R = 0,594 yang menunjukkan adanya hubungan erat antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Sedangkan R-square sebesar 0,353 yang dapat diartikan budaya organisasi mempunyai kontribusi sebesar 35,3% terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Secara parsial diperoleh budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini : Y = 17,665 + 0,978X.

ARTICLE HISTORY

Diterima 20 Februari 2022
Direvisi 06 Maret 2022
Diterima 11 April 2022

KATA KUNCI

budaya organisasi, kinerja guru

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* yang berharga yang dimiliki oleh sebuah organisasi dikarenakan manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dalam hal ini tidak dapat di pungkiri bahwa manusia sebagai sumber daya merupakan faktor utama yang penting dan penentu untuk pencapaian tujuan organisasi. (Elvis & Setiawan, 2021).

Sekolah merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan. Untuk melaksanakan pendidikan agar dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengembangkan misi mewujudkan visi, mencapai tujuan dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan manajemen dan tata kelolah, tata kerja organisasi dan sumber- sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. (Hairudin & Mahmud, 2021).

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen–komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga pendidik lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, prosespembelajaran dan hasil atau *output*. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi disekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. (Barza & Setiawan, 2021).

Pendidikan akan berhasil bila dikelola dengan baik apabila memiliki arah dan tujuan dan tujuan yang jelas sehingga hasil lulusan sesuai yang diharapkan. Pengelola pendidikan membutuhkan pemimpin pendidikan yang profesional, kreatif, berkompetensi, dapat menjalankan visi dan misi serta tujuan yang dicapai. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang berkualitas.

*CORRESPONDING AUTHOR. Email: Deswitadewi82@yahoo.com
ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)
© 2022
http://www.maen.akademimanajemen.or.id

Manajemen Ekonomi,
Vol. 1, No.1, Agustus 2022, 08-18

Budaya organisasi disekolah adalah faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pembinaan profesional guru berhubungan erat dengan upaya untuk meningkatkat budaya dalam menjalankan profesi kependidikannya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai seorang guru berupaya untuk meningkatkan kualitas pengetahuan siswa sehingga dapat menguasai dan memahami suatu pembelajaran menjadi lebih bermakna yang dapat menimbulkan hasil belajar siswa agar menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ditetapkan oleh kurikulum tingkat satuan pendidikan.
Dari tabel di bawah ini, dapat dilihat jumlah guru pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dari tahun ajaran 2015/2016-2019/2020 :

Tabel 1.1 : Jumlah Guru SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun Ajaran 2015/2016-2019/2020

Tahun Ajaran	Guru Laki-Laki	Guru Perempuan	Total
2015/2016	15	45	60
2016/2017	17	48	65
2017/2018	17	56	73
2018/2019	18	57	75
2019/2020	18	57	75

Sumber : SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, 2020.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat perkembangan jumlah guru dari tahun ajaran 2014-2019 mengalami peningkatan. Dengan adanya perkembangan jumlah guru diharapkan pendidikan yang diberikan oleh guru dapat diterima dengan baik oleh para siswa SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1.2 : Data KehadiranGuru SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun Ajaran 2015/2016-2019/2020

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	TINGKAT KEHADIRAN			Jumlah Ketidakhadiran
		Alfa (Hari)	Izin (Hari)	Sakit (Hari)	
2015/2016	60	35	45	28	108
2016/2017	65	42	60	40	142
2017/2018	73	48	70	53	171
2018/2019	75	45	65	66	176
2019/2020	75	50	67	65	182

Sumber : SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, 2020.

Dari tabel 1.2 dapat di lihat bahwa jumlah ketidak hadiran guru SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dari tahun ajaran 2015/2016-2019/2020 mengalami peningkatan. Ini diindikasi karena menurunnya disiplin kerja guru yang disebabkan kurangnya budaya organisasi yang diterapkan pimpinan SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Penurunan disiplin kerja guru ini diharapkan tidak menganggu proses belajar mengajar yang ada di kelas. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.
Berikut ini adalah data laporan para guru yang menyerahkan perangkat pembelajaran tahun ajaran 2015/2016-2019/2020 :

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Deswitadewi82@yahoo.com
ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)
© 2022
http://www.maen.akademimanajemen.or.id

Tabel 1.3 : Data Laporan Guru Yang Menyerahkan Perangkat Pembelajaran Pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun Ajaran 2015/2016-2019/2020

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Jumlah Guru Yang Menyerahkan RPP	Jumlah Guru Yang Menyerahkan RPP Tidak Tepat Waktu
2015/2016	60	45	15
2016/2017	65	48	17
2017/2018	73	56	17
2018/2019	75	57	18
2019/2020	75	55	20

Sumber : SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, 2020.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat jumlah guru yang tidak menyerahkan laporan perangkat pembelajaran tidak tepat waktu pada tahun 2015/2016 ada sebanyak 15 orang, pada tahun 2016/2017 ada sebanyak 17 orang, pada tahun 2017/2018 ada sebanyak 17 orang, pada tahun 2018/2019 ada sebanyak 18 orang dan pada tahun 2019/2020 ada sebanyak 20 orang. Meningkatnya jumlah guru yang tidak menyerahkan perangkat pembelajaran tepat waktu diindikasi karena lemahnya budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Dari tabel di bawah ini, dapat dilihat prestasi kegiatan para siswa/iSMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan tahun ajaran 2015/2016-2019/2020 :

Tabel 1.4 : Data Prestasi Kegiatan Siswa/i SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun Ajaran 2015/2016-2019/2020

No	Kejuaraan	Tingkat	Tahun	Keterangan
1	Tenis Meja Putri	Kecamatan	2015	Juara II
2	Tropi Semester Ganjil	Kecamatan	2015	Juara III
3	Tenis Meja Putra	Kecamatan	2015	Juara III
3	Kejuaraan Tinju Kelas 50 Kg Putra	Provinsi	2016	Juara III
4	Petinju Harapan	Provinsi	2016	Juara I
5	Kejuaraan Tinju Kelas 57 Kg Putri	Provinsi	2016	Juara II
6	Kejuaraan Tinju Kelas 44 Kg Putri	Provinsi	2016	Juara II
7	Kejuaraan Tinju Kelas 50 Kg Putra	Provinsi	2016	Juara III
8	Vollyball Putra	Kecamatan	2017	Harapan I
9	Pramuka	Kecamatan	2018	Juara II
10	Vollyball Putra	Kecamatan	2019	Juara III
11	Pramuka	Kecamatan	2019	Juara III

Sumber : SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, 2020.

Dari tabel 1.4 dapat prestasi kegiatan siswa/i SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan pada tahun 2019 masih belum maksimal. Ini harus menjadi perhatian bagi pimpinanSMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan untuk dapat meningkatkan lagi prestasti kegiatan yang dilakukan oleh siswa/i.

Berikut ini adalah kriteria kelulusan minimal pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun Ajaran 2019/2020 :

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Deswitadewi82@yahoo.com
ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)
© 2022

Tabel 1.5 : Data Kriteria Kelulusan Minimal Pada Smp Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun Ajaran 2015/2016-2019/2020

No	Tahun	Mata Pelajaran /KKM							
		PKN	B.IND	B.ING	MTK	IPA	IPS	PAI	PJOK
1	2015	60	65	65	65	65	65	65	65
2	2016	60	65	65	65	65	65	65	65
3	2017	78	78	75	75	75	75	78	75
4	2018	78	78	75	75	75	75	78	75
5	2019	78	78	75	75	75	75	78	75

Sumber : SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, 2020.

Berikut ini adalah rincian kegiatan guru sehari-hari pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun Ajaran 2015/2016-2019/2020 :

Tabel 1.6 : Rincian Kegiatan Guru SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun Ajaran 2015/2016-2019/2020

No	Tahun ajaran	Upacara bendera	Masuk kerja 06.45	Mulai KKM 07.30	Berdoa sebelum belajar	Pulang sekolah 14.00	Rapat dinas
1	2015/2016	√	x	x	√	√	√
2	2016/2017	√	x	√	√	√	√
3	2017/2018	√	x	√	√	√	√
4	2018/2019	√	x	√	√	√	√
5	2019/2020	√	x	√	√	√	√

Sumber : SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, 2020.

Dari tabel 1.6 dapat dilihat rincian kegiatan guru SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan masih ada yang belum dilaksanakan sesuai dengan aturan dari sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan masih belum terlaksana dengan baik.

Fenomena Budaya Organisasi di SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, yaitu :

1. Beberapa guru yang tidak mengikuti upacara bendera pagi pada hari senin**.**
2. Beberapa guru yang tidak berpakaian seragam sesuai yang di tentukansekolah.
3. Beberapa guru yang tidak menjalankan tugas nya ketika piket
4. Setiap hari ada beberapa guru yang tidak mengikuti apel pagi
5. Pada hari jum'at banyak guru yang tidak mengikuti Siraman Rohani
6. Pada hari sabtu, terdapat beberapa guru yang tidak melakukan kegiatan senam pagi yang sebagaimana di tentukan sekolah wajib mengikuti senam pagi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai mempunyai kriteria dan standar keberhasilan atau tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditepkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan".**

Dukungan teoritis

Budaya Organisasi

Dalam beberapa literatur pemakaian istilah corporate culture biasa diganti dengan istilah organization culture. Kedua istilah ini memiliki pengertian yang sama. Karena itu dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Deswitadewi82@yahoo.com
ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)
© 2022

sama. Beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Moeljono Djokosantoso (2003: 17 dan 18) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Susanto (1997; 3) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Robbins (1998; 248) mendefinisikan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Lebih lanjut, Robbins (1998; 248) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi ("a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values").

Robbins memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (Inovation and risk taking), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide. karyawan; (2) Perhatian terhadap detil (Attention to detail), ada ah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain : dilakukan pencatatan jumlah arus kendaraan dan penumpang yang keluar masuk terminal, memeriksa kelengkapan adminstrasi persyaratan teknis dan laik jalan kendaraan; (3) Berorientasi kepada hasil (Outcome orientation), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: melaksanakan penjualan TPR pangkalan, pemungutan retribusi, menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas; (4) Berorientasi kepada manusia (People orientation), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-ide; (5) Berorientasi tim (Team orientation), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain; (6) Agresifitas (Aggressiveness), adalah sejauh mana orangorang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas optimal; (7) Stabilitas (Stability), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan. Penerapan dalam organisasi terminal penumpang umum antara lain: manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi factor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja karyawan menggunakan tanggung jawab kerja untuk menentukan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan (Farisi et al., 2020). Kinerja dapat dipakai oleh sebuah organisasi untuk evaluasi, baik bagi karyawan secara individu atau kelompok kerja (Rahmawanti et al., 2014). Sulistiawan et al. (2017), menyatakan kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja atau hasil dari sebuah pekerjaan dilihat dari segi mutu dan jumlah yang diraih oleh karyawan dengan panjang waktu eksklusif dalam menjalankan daftar pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang disepakati. Hasil kerja yang dicapai tersebut sebanding dengan bagian dan tanggungan kerja dari semua karyawan, dalam proses untuk mencapai

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Deswitadewi82@yahoo.com
ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)
© 2022

tujuan organisasi sebaik mungkin, sesuai dengan aturan, budi pekerti, dan kebajikan (Muis et al., 2018). Seorang karyawan perlu memenuhi kewajibannya secara profesional dan memiliki efisiensi kerja tinggi sehingga dapat membantu organisasi dalam menambah tingkat keberhasilan dan dapat berdampak baik bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Rorong, 2016). Menurut Andayani & Tirtayasa (2019), kinerja karyawan memiliki indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Metode penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan yang beralamat di JL. Maharaja Indra Kel. Pangkalan Kerinci Timur Kec. Pangkalan Kerinci Kab. Pelalawan-Riau.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dari tanggal 03 September 2019-12 Maret 2020.

Jenis Dan Sumber Data

Data primer

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dan objek penelitian melalui wawancara dan kusioner dengan kepala sekolah SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.

Data Sekunder

Data skunder yaitu data yang penulis peroleh dan sumber datayang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah guru, struktur organisasi dan aktivitas sekolah serta data lainya yang mendukung analisis dalam penelitian ini.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseoorang ingin keneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, makapenelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi Arikuonto, 2010:173). Penelitian ini dilakukan kepada seluruh yang ada pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 75 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sedangkan teknik pengambilan sample ditentukan secara sensus yaitu pengambilan seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi <100. (Suharsimi Arikunto,2010:174) Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 74 orang dikarenakan peneliti tidak ikut menjadi responden dalam penelitian.

Hasil

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 74 orang guru SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisioner kemudian akan diindentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa bekerja dan golongan. Identifikasi ini dilakukukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	11	14,86%
Perempuan	63	85,14%
Jumlah	**74**	**100%**

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Deswitadewi82@yahoo.com
ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)
© 2022

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat jumlah responden laki-laki sebanyak 11 orang (14,86%) lebih sedikit dari pada responden perempuan yaitu sebanyak 63 orang (85,14%). Hal ini menunjukkan bahwa guru yang bekerja pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan lebih didominasi oleh guru perempuan.

Berdasarkan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 : Usia Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	12	16,22%
31-40 Tahun	22	29,73%
41-50 Tahun	30	40,54%
> 50 Tahun	10	13,51%
Jumlah	**74**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat sebagian besar guru pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 30 orang (40,54%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa guru yang bekerja pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan masih berusia produktif dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 : Pendidikan Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
SMA	10	13,51%
Strata 1	64	86,49%
Jumlah	**74**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pendidikan sebagian besar guru yang bekerja pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan adalah Strata I yaitu sebanyak 64 orang (86,49%). Ini dapat menunjukkan bahwa guru pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan memiliki pendidikan yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan identifikasi menurut masa bekerja, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4 : Masa Bekerja Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	12	16,22%
6–10 Tahun	32	43,24%
> 10 Tahun	30	40,54%
Jumlah	**74**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 4.4 dapat dilihat sebagian besar guru pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 32 orang (43,24%). Hal ini menunjukkan bahwa guru yang bekerja pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Deswitadewi82@yahoo.com
ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)
© 2022

Pelalawan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.
Berdasarkan identifikasi menurut golongan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5 : Golongan Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	45	60,81%
Honorer	29	39,19%
Jumlah	**74**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2020.

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa golongan sebagian besar guru yang bekerja pada SMP Negeri 1 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu sebanyak 45 orang (60,81%).

Budaya Organisasi

Tanggapan responden adalah 106 (23,87%) responden yang berada pada kategori sangat setuju, 258 (58,11%) responden yang berada pada kategori setuju, 79 (17,79%) responden yang berada pada kategori cukup setuju, 1 (0,23%) responden yang berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,06. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator budaya organisasi adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator budaya organisasi maka dapat diketahui bahwa indikator budaya organisasi yang paling mempengaruhi adalah saya dapat berinteraksi dengan baik dengan seluruh sivitas yang ada di sekolah.

Kinerja Guru

Tanggapan responden adalah 223 (30,13%) responden berada pada kategori sangat setuju, 404 (54,60%) responden berada pada kategori setuju, 111 (15%) responden berada pada kategori cukup setuju, 2 (0,27%) responden berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,15. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator kinerja guru adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator kinerja guru maka dapat diketahui bahwa indikator kinerja guru yang paling mempengaruhi adalah saya mampu menyelesaikan tantangan yang diberikan oleh kepala sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pangakalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

1. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi dengan nilai rata-rata 4,06 dan variabel kinerja guru dengan nilai rata-rata 4,15 adalah setuju.
2. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut : Y = 17,665 + 0,978X,
3. Variabel budaya organisasi (X) dengan thitung 6,269 lebih besar dari ttabel 1,99346 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pangakalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
4. Nilai r-square (koefisien determinasi) sebesar 0,353. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pangakalan Kerinci Kabupaten Pelalawan sebesar 35,3% sedangkan sisanya sebesar (100%-35,3%) = 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Deswitadewi82@yahoo.com
ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)
© 2022

Saran

Untuk meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pangakalan Kerinci Kabupaten Pelalawan agar lebih baik lagi, disini penulis menyampaikan beberapa saran yaitu :

1. Diharapkan guru dapat mengajar dengan prilaku baik sesuai dengan aturan dan ketetentuan sekolah agar budaya yang ada dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Diharapkan guru mampu mencapai visi dan misi yang ditetapkan sekolah agar kinerja yang diinginkan dapat tercapai dengan maksimal.
3. Diharapkan guru dapat menimalisir keadaan yang akan menghambat proses belajar mengajar agar kinerja yang dihasilkan guru dapat lebih maksimal.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru lebih baik lagi dari penelitian sebelumnya.

Referensi

Kependidikan, Ar-ruzz Media, Yogkyakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.

Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.

Fahmi, Irham, 2014. Pengantar Manajemen Keuangan, Alfabeta, Bandung.

Ghazali Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivarience Dengan Program IBM SPSS 21, Universitas Diponegoro, Semarang.

Hakim, Abdul. 2015.Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi. Universitas Islam Agung Semarang.

Handoko, T. Hani, 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu, S.P, 2014. Manajemen, Edisi Revisi, Cetakan ke 10, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hadiwijaya, Hendra. 2013. Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internationl, Tbk Honda Sales Operation Kanwil Palembang)

Hermawan, 2016. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMK-SPP Bandung Jawa Barat, Penelitian Manajemen Pendidikan, Vol. 1 No.1 Tahun 2016.

Khodijah, Citra, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP N 4 Kandis, STIE Riau.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Manullang, 2014. Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Pratama, Setia. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intan Bara Utama Samarinda. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Priansa, Donni Junni, 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.

Priyatno, Duwi, 2013. Mandiri Belajar SPSS, Cetakan I, PT. Buku Kita, Jakarta.

Putra, Suyatno Adi, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang PT. Taspen Persero Kendari, Universitas Halu Oleo, Kendari.

Ramadhani, Putri Ayu Eka, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sales

Barza, P., & Setiawan, F. A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE CABANG PEKANBARU. EKLEKTIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 4(3), 196–205. https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31459

Elvis, & Setiawan, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU. EKLEKTIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 4(3), 239–250. https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31463

Hairudin, & Mahmud, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Journal of Education and Learning,

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Deswitadewi82@yahoo.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2022

Manajemen Ekonomi,
Vol. 1, No.1, Agustus 2022, 08-18

2(3), 45–52. https://doi.org/10.55748/bjel.v2i3.279

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Deswitadewi82@yahoo.com
ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)
© 2022
http://www.maen.akademimanajemen.or.id