

## **Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 3 Baso**

Nur Arifin<sup>1</sup>, Kurniati Karim<sup>2</sup>, Akhir Lusono<sup>3</sup>, Trisna Rukhmana<sup>4</sup>, Abdi Sakti Walenta<sup>5</sup>, M.Rusdi<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Kantor Kemenag Kab.Kudus, Jl. Mejobo No.27, Area Sawah, Mlati Lor, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah

<sup>2</sup>Stie Sakti Alam Kerinci, Jl. Jend. Sudirman No.89, Pelayang Raya, Kec. S

<sup>3</sup>Universitas Ploklamas 45 Yogyakarta, Jl. Babarsari No.1, Tambak Bayan, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

<sup>4</sup>Stkip Muhammadiyah Sungai Penuh, Jl. R.E. Martadinata No.2, Ps. Sungai Penuh, Kec. Sungai Penuh, Kota Sungai Penuh, Jambi

<sup>5</sup>Universitas Kristen Tentena, Pamona, Pamona Pusalemba, Kabupaten Poso, Sulawesi Tengah

<sup>6</sup>Universitas Iqra Baru, JL. Universitas, Namlea, Kec. Namlea, Kabupaten Buru, Maluku  
[pokjawasmadkudus@gmail.com](mailto:pokjawasmadkudus@gmail.com)

### **Abstract**

Identification of the problems in this study were teachers who did not prepare lesson plans such as lesson plans and syllabus, teachers did not use learning media / visual aids in carrying out the learning process, teachers came late to school. This research is aimed at teachers of SMPN 3 Baso. The purpose of this research is to describe data about the influence of school culture on teacher performance at SMPN 3 Baso. This type of research is survey research with a quantitative approach to prove the influence of school culture on teacher performance. This research is also known as population research. The sampling method is that the entire population is sampled because the number of samples is less than 100, namely 20 people. Data collection techniques by distributing questionnaires using a Likert scale. The alternative answers are "always, often, sometimes, ever, and never". The data analysis used is simple regression. The results of this study indicate that there is a significant influence between school culture on teacher performance where the statistical results show that 37.1% and 62.9% are from other factors. This means that school culture has a positive influence on teacher performance by 37.1%, then teacher performance is influenced by other factors.

**Keywords:** School Culture, Teacher Performance

### **Abstrak**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran seperti, (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) RPP dan silabus, guru tidak menggunakan media pembelajaran / alat peraga dalam melakukan proses pembelajaran, guru terlambat datang ke sekolah. Penelitian ini ditujukan kepada guru-guru SMPN 3 Baso. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan data tentang pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso. Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif untuk membuktikan pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini disebut juga dengan penelitian populasi. Metode pengambilan sampel adalah seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah sampel kurang dari 100 yaitu sebanyak 20 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket dengan menggunakan skala likert. Alternatif jawabannya adalah "selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah". Analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana hasil hitungan statistiknya menunjukkan bahwa 37,1% dan 62,9% dari faktor lain. Artinya budaya sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru sebanyak 37,1%, selanjutnya kinerja guru diberikan pengaruh oleh faktor lain.

**Kata Kunci :** Budaya Sekolah, Kinerja Guru

---

Copyright (c) 2023 Nur Arifin, Kurniati Karim, Akhir Lusono, Trisna Rukhmana, Abdi Sakti Walenta, M.Rusdi

Corresponding author: Nur Arifin

Email Address: [pokjawasmadkudus@gmail.com](mailto:pokjawasmadkudus@gmail.com) (Jl. Mejobo No.27, Area Sawah, Mlati Lor, Kec. Kota Kudus)

Received 5 June 2023, Accepted 13 June 2023, Published 16 June 2023

## **PENDAHULUAN**

Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan, di mana dalam mencapai keberhasilan suatu kegiatan pendidikan perlu adanya pengelolaan yang baik dari semua unsur yang ada di dalamnya. Dalam upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, pendidikan memegang

peranan yang sangat penting. Upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Melalui jalur pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan atas, dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut peningkatan mutu pada lembaga pendidikan. Untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan diperlukan kerjasama yang baik antara semua unsur-unsur yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Keberhasilan program pembelajaran juga ditunjang oleh kegiatan belajar yang efektif dan efisien. Dalam kegiatan belajar di sekolah, kinerja guru juga mempengaruhi mutu pendidikan karena guru memegang peran penting dalam keberhasilan dan ketercapaian tujuan pembelajaran yang dilaksanakan hal ini sesuai dengan UU nomor 20 Tahun 2003 pada bab XI tepatnya pada pasal 39 yang mengatakan bahwa : Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan Pendidikan dan Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi. (Kurniadin 2012)

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 juga dijelaskan tentang guru dan dosen, 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 anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan, diantaranya budaya senyum, sapa, dan salam yang dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan oleh warga sekolah dan menjadi karakteristik atau ciri khas bagi sekolah tersebut. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di sekolah yang memiliki peranan yang sangat penting. Proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak akan berjalan jika tidak ada peran guru di dalamnya. (Kemendiknas 2010)

Sebagai upaya dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Berbagai kutipan dan penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu Negara dapat dijabarkan dibawah ini “bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran” (Supardi 2013). Ada tiga tugas dan tanggung jawab utama yang harus dilakukan oleh seorang guru sebagai pendidik yaitu

guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator dalam kelas. (Danim 2010)

Kinerja guru yang maksimal diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. (Nurkolis 2003) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu: perilaku, hasil, dan keefektifan organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek-aspek proses kerja. Kinerja (performance) menunjuk pada perbuatan seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu seberapa tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. (Mulyadi. 2010) Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, terutama organisasi pendidikan adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yakni bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam organisasi. Kinerja dapat berupa proses dan hasil kerja secara individual maupun organisasi sedangkan kompetensi berarti kemampuan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Chotimah 2014)

Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (resource) seperti uang, orang, alat, waktu, dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil proses pembelajaran karena guru merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan sehingga perlu adanya kerjasama yang baik dari seluruh komponen yang ada di suatu lembaga pendidikan tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Kinerja yang baik akan tercipta apabila sekolah memiliki budaya organisasi yang punya nilai yang baik pula. (Sembiring 2012)

Kinerja guru dapat diukur melalui kedisiplinan yang terlihat dari kehadiran yang tepat waktu ke sekolah, kesiapan guru dalam perencanaan pembelajaran seperti RPP dan silabus yang digunakan dalam proses pembelajaran, materi pembelajaran, media dan strategi mengajar guru juga menjadi salah satu bentuk kinerja yang harus dipersiapkan oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu bentuk kinerja guru di sekolah juga ditentukan oleh program pelatihan yang dilaksanakan untuk peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh sekolah. Menurut kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai

tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri (Supardi 2013)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Atmosoeparto (2007) terdiri dari Faktor eksternal (faktor politik, faktor ekonomi, dan faktor sosial) dan faktor internal (tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, dan budaya organisasi). Yuwono (2002) yang mengemukakan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif (Sembiring 2012). Menurut A Timpe Dale menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga pengajar baik kelayakannya ataupun rasa tanggung jawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: 1) perilaku pimpinan, 2) adanya pelatihan, 3) dorongan positif, 4) paham akan tugasnya, 5) adanya system penghargaan, 6) adanya penilaian, dan 7) adanya motivasi (Chotimah 2014). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, tampak bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah di mana 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. (Umi. 2011). Selain itu budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah.(Komariah 2010). dengan budaya sekolah yang sehat, suasana kekeluargaan, kolaborasi, semangat untuk maju, dorongan bekerja keras dan kultur belajar mengajar yang bermutu dapat diciptakan.

Berkaitan dengan hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhillah dan Cut Nurul yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru tergambar dari aturan dan kebijakan dalam pembagian tugas, iklim organisasi, kebiasaan dan norma yang berlaku disekolah, pelibatan guru dalam perumusan visi dan misi serta tata tertib sekolah sehingga dapat meningkatkan komitmen, tanggung jawab dan keterampilan yang ditampilkan oleh guru. Disamping itu beberapa teori juga menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah sesuai dengan pendapat yang mengemukakan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif. Selain itu budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yang berasal dari faktor internal. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya sekolah yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja guru.(Barnawi & M 2013)

Kenyataan di lapangan yang penulis temui dari hasil observasi yang penulis lakukan pada tanggal 12-13 Maret 2017 di SMPN 3 Baso, diperoleh sejumlah informasi mengenai budaya sekolah yang ada di SMPN 3 Baso. Budaya sekolah terlihat dengan adanya kerjasama yang baik antar sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah dan antara guru dengan siswa/i di SMPN 3 Baso dalam melaksanakan program-program sekolah. Salah satu diantaranya adalah dalam kegiatan program sekolah adiwiyata, seluruh unsur yang ada di sekolah ikut berpartisipasi dalam kelancaran program tersebut dengan membudayakan hidup bersih dilingkungan sekolah. Kepala sekolah juga menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh guru dan pegawai di SMPN 3 Baso dengan dilaksanakannya rapat rutin di minggu pertama pada setiap bulannya yang membahas mengenai perkembangan siswa dan membicarakan tentang permasalahan-permasalahan mengenai proses pembelajaran dan perilaku siswa. Selain itu penerapan aturan akademik juga dilaksanakan baik kepada guru maupun siswa yang melanggar akan ditindaklanjuti oleh kepala sekolah berdasarkan kode etik yang berlaku di SMPN 3 Baso. Selain itu, SMPN 3 Baso juga menerapkan budaya senyum, sapa, dan salam dalam setiap aktifitasnya, selain itu juga menerapkan 7 budaya malu yang terdiri dari : 1) malu datang terlambat, 2) malu cepat pulang, 3) malu tidak berprestasi, 4) malu melanggar disiplin, 5) malu berkata kotor, 6) malu tidak berpakaian rapi, 7) malu bersikap tidak sopan. Budaya sekolah di SMPN 3 Baso juga terlihat pada kegiatan shalat zuhur berjamaah yang dilaksanakan setiap harinya dan juga kultum pada hari jum'at yang dilaksanakan oleh masing-masing kelas secara bergiliran.

Namun demikian, 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 dan silabus, guru juga tidak 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 Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso"

## **METHOD**

### ***Jenis Penelitian***

Metode yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif.

### ***Tempat dan Waktu Penelitian***

Penelitian ini dilakukan di SMPN 3 Baso, Kecamatan Baso, Kabupaten Agam dan Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2018 sampai bulan Maret 2018 .

### ***Populasi dan Sampel***

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMPN 3 Baso, Berdasarkan populasi yang ada di atas maka penulis mengambil sampel dengan cara teknik Total sampling. Jadi dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh guru PNS, honorer menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 20 orang.

### ***Teknik Pengumpulan data***

Teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang digunakan untuk melaksanakan suatu penelitian dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yaitu teknik angket.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### ***Hasil***

Penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, simpangan baku, median dan modus dari tiap-tiap variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut :

### ***Deskripsi Data Budaya Sekolah***

Data budaya sekolah diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-kadang, Pernah, dan Tidak pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 44 butir pernyataan dengan 20 orang responden. Berdasarkan tabel pengolahan data dengan windows SPSS 20 tentang budaya sekolah di SMPN 3 Baso, deskripsi data tentang budaya sekolah dapat dilihat pada tabel :

No	Inisial	Skor X
1	Sy	193
2	Za	166
3	Ki	163
4	Ai	172
5	Ef	183
6	Pd	195
7	Ba	196
8	As	173
9	Su	174
10	Ro	194
11	Ha	191
12	De	189
13	Wi	180
14	Ra	179
15	Re	173
16	Muk	192
17	Mul	164
18	Hs	172
19	Bp	193
20	Hr	190
	Jumlah/N = 20	$\sum X$ = 3632

Dari tabel 1 di atas dapat kita tentukan jumlah minimum, maksimum, dan mean serta standar deviasi dari hasil pengolahan data tentang budaya sekolah di SMPN 3 Baso dengan menggunakan bantuan program windows SPSS 20. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Budaya Sekolah di SMPN 3 Baso Deskriptive Statistic

		Budaya Sekolah	Valid N (listwise)
N	Statistic	20	<b>20</b>
<b>Minimum</b>	Statistic	163,00	
<b>Minimum</b>	Statistic	196,00	
<b>Mean</b>	Statistic	181,60	
<b>Std. Devation</b>	Statistic	11,292	
<b>Skewness</b>	Statistic Std. Error	-,242 ,512	
<b>Kurtosis</b>	Statistic Std. Error	-1,467 ,992	

Berdasarkan tabel 2 pengolahan data dengan windows SPSS 20 tentang budaya sekolah di SMPN 3 Baso, didapatkan hasil penelitian secara deskriptif diketahui bahwa: nilai minimum adalah 163; nilai maximum adalah 196; mean adalah 181,60; dan standar deviasi adalah

### **Kinerja Guru**

Data kinerja guru diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-kadang, Pernah, dan Tidak pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 35 butir pernyataan dengan 20 orang responden. Berdasarkan tabel pengolahan data dengan windows SPSS 20 tentang kinerja guru di SMPN 3 Baso, deskripsi data tentang kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 3 Deskripsi Data Kinerja Guru di SMPN 3 Baso

N0	Inisial	Skor Y
1	Sy	152
2	Za	128
3	Ki	145
4	Ai	138
5	Ef	161
6	Pd	153
7	Ba	165
<b>8</b>	As	131
<b>9</b>	Su	149
<b>10</b>	Ro	147
<b>11</b>	Ha	158
<b>12</b>	De	161
<b>13</b>	Wi	129
<b>14</b>	Ra	134
<b>15</b>	Re	144
<b>16</b>	Muk	160
<b>17</b>	Mul	138
<b>18</b>	Hs	149
<b>19</b>	Bp	164
<b>20</b>	Hr	134
<b>Jumlah/N = 20</b>		$\sum X = 2934$

Dari tabel 4 di atas dapat kita tentukan jumlah minimum, maksimum, dan mean serta standar deviasi dari hasil pengolahan data tentang kinerja guru di SMPN 3 Baso dengan menggunakan bantuan program windows SPSS 20. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4 Kinerja Guru di SMPN 3 Baso Deskriptive Statistic

		Budaya Sekolah	Valid N (listwise)
N	Statistic	20	20
Minimum	Statistic	128,00	
Minimum	Statistic	162,00	
Mean	Statistic	146,70	
Std. Devation	Statistic	11,752	
Skewness	Statistic	-,174	
	Std. Error	,512	
Kurtosis	Statistic	-1,362	
	Std. Error	,992	

Berdasarkan tabel 4 pengolah data dengan windows SPSS20 tentang kinerja guru di SMPN 3 Baso, didapatkan hasil penelitian secara deskriptif diketahui bahwa: nilai minimum adalah 128; nilai maximum adalah 162; mean adalah 146,70; dan standar deviasi adalah 11,752

### **Diskusi**

Budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah. Budaya sekolah sesungguhnya tumbuh dan berkembang akibat dari aktifitas yang dilakukan oleh seluruh anggota sekolah yang menjadi nilai-nilai dan norma yang dianut bagi seluruh anggota. Nilai-nilai tersebut dijadikan sebagai pedoman bagi setiap anggota dalam bertindak dan berperilaku di lingkungan tersebut, dan menjadi ciri khas atau karakteristik bagi organisasi/sekolah tersebut yang membedakannya dengan sekolah lain. (Komariah 2010)

Menurut Djemari karakteristik budaya sekolah menurut sifatnya terdiri dari: bernilai strategis yaitu budaya sekolah memberikan peluang kepada warga sekolah untuk bekerja secara efisien, disiplin dan tertib, memiliki daya ungkit yaitu budaya sekolah memiliki daya gerak yang mendorong semua warga sekolah untuk berprestasi, berpeluang sukses yaitu budaya sekolah memiliki daya ungkit dan daya gerak yang tinggi (Barnawi & M 2013). Kemudian menurut Sembiring karakteristik budaya sekolah terdiri dari: iman dan taqwa yaitu sejauh mana pimpinan organisasi meyakinkan bawahannya untuk menghormati dan mematuhi Tuhan Yang Maha Esa sebagai pencipta-Nya, profesionalisme yaitu organisasi yang akuntabel dan transparan, orientasi masyarakat yaitu sejauh mana organisasi mengutamakan kepentingan masyarakat, orientasi kinerja yaitu sejauh mana anggota organisasi melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, orientasi kesejahteraan pegawai yaitu jaminan atas resiko, kompensasi, dan pengembangan karir. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat seseorang secara bersama dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama. Dalam bagian ini dilakukan pembahasan terhadap hasil/temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas yaitu berdasarkan deskripsi data yang disajikan dari 20 orang responden diperoleh



data tentang budaya sekolah dengan skor tertinggi 196 dan skor terendah 163. Dengan demikian didapatkan hasil bahwa budaya sekolah di SMPN 3 Baso berada pada kategori yang baik.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Guru merupakan salah satu bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi sekolah. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran (Supardi, 2013:54). Kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran diantaranya yaitu merencanakan program kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran. Hasil penelitian mengenai kinerja guru di SMPN 3 Baso dengan 20 orang responden didapatkan hasil skor tertinggi 162 dan skor terendah 128. Kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh budaya sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Atmosoeparto (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal (tujuan organisasi, struktur organisasi, SDM, dan budaya organisasi) dan faktor eksternal (faktor politik, ekonomi, dan sosial). Setiap guru memiliki cara pandang yang berbeda dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah yang dipengaruhi oleh budaya yang ada di sekolah tersebut.

Hasil pengujian hipotesis ditemukan terdapat korelasi yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso, dengan korelasi sebesar 0,609 atau 60,9%. Dengan taraf signifikan uji T sebesar 3,258 dimana kesimpulannya bahwa budaya sekolah berkorelasi kuat dengan kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso adalah 37,1% dan 62,9% dari faktor lain. Artinya budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 37,1 % dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhadiatul Husna dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Banyaknya pengaruh yang diberikan budaya organisasi terhadap kinerja guru cukup besar dan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja adalah 55,6% dan 44,4% dari faktor lain. Artinya budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebanyak 55,6% Susi Suryani dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar mengajar SMA/K di Kecamatan Prambanan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan dengan sumbangan efektif sebesar 22,1% dan persamaan regresinya  $=53,196+0,557$  , sehingga apabila terdapat kenaikan pada prediktor akan menyebabkan naiknya prediksi, begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah dan Cut Nurul Fahmi dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya

organisasi terhadap kinerja guru tergambar dari aturan dan kebijakan dalam pembagian tugas, iklim organisasi, kebiasaan dan norma yang berlaku disekolah, pelibatan guru dalam perumusan visi dan misi serta tata tertib sekolah sehingga dapat meningkatkan komitmen, tanggung jawab dan keterampilan yang ditampilkan oleh guru. Besarnya nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.642, sedangkan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 41.2%, sedangkan sisanya 58.8% di tentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja guru. Koefisien regresi diperoleh sebesar 0.704, artinya setiap perubahan budaya organisasi secara relatif akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 70.4 %.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data statistik mengemukakan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi adalah  $Y = 31,600 + 0,634X$ .
2. Korelasi budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso didapatkan harga thitung= 0,609 dan ttabel= 0,423 artinya thitung lebih besar dari pada ttabel. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso”.
3. Pengaruh yang diberikan budaya sekolah terhadap kinerja guru adalah 37,1% dan 62,9% dari faktor lain. Artinya budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah sebanyak 37,1%.

## **REFERENSI**

- 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: Teras.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabet.
- Kemendiknas. 2010. *Nilai-Nilai Yang Dikembangkan Dalam Pendidikan Budaya Dan Karakter Bangsa*. Jakarta.
- Komariah, Aan & Cepi Triatna. 2010. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniadin, Didin & Imam Machal. 2012. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.

- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu. Malang*. Edited by UIN Maliki Press. Malang.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya Dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintahan)*. Bandung: Fokus media.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Umi., Kulsum. 2011. *Implementasi Pendidikan Berbasis PAIKEM (Sebuah Paradigma Baru Pendidikan Di Indonesia)*. Surabaya: Gena Pratama Pustaka.