



The Influence of Organizational Culture on the Performance of Educators in Private Madrasahs

Muhammad Aji Santoso^{1*}, Riza Kurnia², Rohani³, Arvin Evriani⁴, Fajri Ismail⁵
*aji86santoso@gmail.com

¹ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

² Pondok Pesantren Modern Hamalatul Quran, Indonesia

³ MAN 3 Palembang, Indonesia

⁴ SD N Talang Piase

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture on the performance of educators at MI Munawariyah Palembang. The background of the research is based on the importance of organizational culture in enhancing the professionalism of educators in Islamic educational institutions. The objective of the study is to determine the extent of the influence of organizational culture on educator performance. The research uses a quantitative approach with a correlational design and a saturated sampling technique. The research population includes all educators at MI Munawariyah Palembang, with a sample of 35 teachers. The research instrument employed a Likert scale questionnaire, which was tested for validity and reliability, and analyzed using simple linear regression. The results indicate that organizational culture has a significant effect on educator performance, with a contribution of 65.2%, represented by the regression equation $Y = 3.245 + 0.672X$ and a significance level of 0.000. The study concludes that organizational culture is an important factor in improving the performance of educators in Islamic educational institutions.

Keywords: Organizational Culture, Performance, Educators

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam di Indonesia memiliki peran fundamental dalam membentuk generasi berkualitas dan berkarakter. Menurut Azyumardi Azra (2019), pendidikan Islam merupakan pilar penting dalam membangun karakter bangsa yang memiliki kearifan, moral, dan kompetensi spiritual. Madrasah swasta sebagai institusi pendidikan keagamaan menghadapi tantangan kompleks dalam meningkatkan mutu pendidikan di era globalisasi, di mana tuntutan perubahan sosial dan kualitas pendidikan semakin dinamis.

Sistem pendidikan nasional yang terus berkembang meniscayakan transformasi kelembagaan yang adaptif, khususnya pada madrasah swasta dengan keunikan karakteristiknya. Suyanto dan Jihad (2018) menegaskan bahwa lembaga pendidikan dituntut untuk mampu menciptakan ekosistem organisasi yang mendukung pengembangan profesionalitas tenaga pendidik melalui mekanisme manajemen yang efektif dan berkelanjutan, sejalan dengan tuntutan perubahan paradigma pendidikan kontemporer.

Konsep kinerja tenaga pendidik merupakan variabel kunci dalam menentukan kualitas proses dan *output* pendidikan. Menurut Mulyasa (2017), kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang mencakup kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam konteks pendidikan Islam, kinerja guru tidak sekadar mencakup kemampuan teknis, melainkan juga kompetensi spiritual yang terintegrasi dalam proses pendidikan.

Budaya organisasi sebagai variabel independen dipahami sebagai sistem nilai, keyakinan, dan norma yang membentuk perilaku kolektif dalam organisasi. Ndraha (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan mekanisme pembentuk identitas dan pola interaksi yang mempengaruhi kinerja dan motivasi anggota organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

Permasalahan utama yang teridentifikasi adalah rendahnya kinerja tenaga pendidik di beberapa madrasah swasta. Hal ini diperkuat oleh penelitian Supardi (2016) yang mengungkapkan bahwa masih terdapat kesenjangan kompetensi, motivasi pengembangan profesional, dan keterbatasan sistem pembinaan berkelanjutan yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan pendidikan Islam yang komprehensif.

Budaya organisasi dapat menjadi solusi strategis dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kartono (2017) menekankan bahwa pengembangan budaya organisasi yang positif mampu menciptakan iklim kerja kondusif, mendorong profesionalisme, dan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasional dalam konteks lembaga pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik di madrasah swasta. Menurut Sanusi (2019), urgensi penelitian terletak pada kebutuhan pemahaman komprehensif tentang mekanisme peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan Islam. *Novelty* penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menghubungkan budaya organisasi dengan kinerja tenaga pendidik dalam konteks madrasah swasta, yang belum banyak dikaji secara mendalam dalam penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Menurut Sugiyono (2019), penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih, dalam konteks ini antara budaya organisasi dan kinerja tenaga pendidik. Metode survei dipilih sebagai strategi pengumpulan data primer melalui instrumen kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian. Desain penelitian mengadopsi paradigma penelitian kuantitatif yang bersifat *ex post facto*, di mana peneliti tidak memanipulasi variabel penelitian melainkan menganalisis fenomena yang telah terjadi. Sudaryono (2017) menjelaskan bahwa penelitian *ex post facto* memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antar variabel berdasarkan data empiris yang telah tersedia di lapangan, tanpa melakukan intervensi langsung terhadap variabel penelitian.

Populasi dan Teknik Sampling Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Munawariyah Palembang. Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi difokuskan pada seluruh guru yang bertugas di MI Munawariyah Palembang.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel penelitian. Sudaryono (2017) menjelaskan bahwa sampling

jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, seluruh tenaga pendidik di MI Munawariyah Palembang akan terlibat secara menyeluruh dalam proses pengambilan data penelitian, tanpa ada proses seleksi atau pemilihan sampel tertentu.

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian dikembangkan menggunakan skala Likert dengan modifikasi lima kategori jawaban. Menurut Ghazali (2018), instrumen penelitian harus memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas untuk menghasilkan data penelitian yang akurat. Proses validasi akan dilakukan melalui uji validitas konstruk dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan kualitas instrumen pengukuran variabel budaya organisasi dan kinerja tenaga pendidik.

Teknik analisis data akan menggunakan regresi linier sederhana dengan serangkaian uji prasyarat analisis yang komprehensif. Singgih Santoso (2019) menekankan pentingnya uji prasyarat untuk memastikan model analisis memenuhi asumsi dasar statistik. Uji prasyarat akan mencakup uji normalitas untuk menguji distribusi data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan tujuan memastikan data tersebar secara normal dan memenuhi syarat untuk analisis parametrik.

Uji linearitas merupakan tahapan kritis dalam analisis data penelitian. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Pengujian akan dilakukan melalui uji F dengan membandingkan nilai deviation from linearity, yang akan menentukan apakah hubungan antar variabel bersifat linear atau tidak.

Analisis regresi linier sederhana akan digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengukur besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sistematis. Singgih Santoso (2019) menegaskan bahwa regresi linier sederhana merupakan alat analisis yang efektif untuk mengeksplorasi hubungan kausal antar variabel dalam penelitian kuantitatif.

Pengujian hipotesis akan dilakukan melalui dua mekanisme utama. Pertama, uji t (parsial) akan digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kedua, koefisien determinasi (R^2) akan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Ghazali (2018) menekankan bahwa kedua mekanisme ini memberikan informasi komprehensif tentang kekuatan dan arah hubungan antar variabel penelitian.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dirancang secara sistematis, dimulai dari tahap persiapan yang mencakup studi pendahuluan, penyusunan proposal, dan perizinan penelitian. Sugiyono (2019) menekankan pentingnya perencanaan yang matang dalam setiap tahapan penelitian, termasuk melakukan kajian pustaka, merumuskan variabel penelitian, dan menyusun instrumen pengumpulan data yang valid dan reliabel.

Tahap pelaksanaan penelitian meliputi pengumpulan data lapangan, pengolahan dan analisis data, serta penarikan kesimpulan. Sudaryono (2017) menggarisbawahi bahwa prosedur penelitian harus memperhatikan etika penelitian, kredibilitas sumber data, dan objektivitas dalam proses analisis. Penelitian akan diakhiri dengan penyusunan laporan komprehensif yang mengintegrasikan temuan empiris dengan kerangka teoritis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari 30 item pernyataan pada variabel budaya organisasi, ditemukan 28 item valid dengan nilai korelasi di atas 0,361. Dua item pernyataan (item nomor 5 dan 22) dinyatakan tidak valid dan selanjutnya dikeluarkan dari instrumen penelitian. Pada variabel kinerja tenaga pendidik, dari 25 item pernyataan, 23 item dinyatakan valid dengan nilai korelasi di atas batas kritis, sementara 2 item (nomor 7 dan 19) tidak memenuhi kriteria validitas dan digugurkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Nilai Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	
0,892	

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha menunjukkan hasil yang sangat baik. Variabel budaya organisasi memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,892, yang berada dalam kategori sangat reliabel. Variabel kinerja tenaga pendidik memiliki koefisien reliabilitas 0,876, yang juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Menurut kriteria Nunnally, nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 sudah dianggap reliabel, sehingga instrumen penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data (Ghozali, 2018).

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	
Budaya Organisasi	0,062
Kinerja Tenaga Pendidik	0,078

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,062, sedangkan variabel kinerja tenaga pendidik memiliki nilai signifikansi 0,078. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

Distribusi normal data penelitian dapat dilihat dari pola persebaran data yang simetris dan tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Histogram dan Normal P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, yang memperkuat kesimpulan normalitas data. Hal ini memberikan landasan yang kuat untuk melanjutkan analisis menggunakan statistik parametrik.

Uji Linearitas

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas *Compare Means*

<i>Deviation from Linearity</i>	
0,754	

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (budaya organisasi) dan variabel dependen (kinerja tenaga pendidik) bersifat linear. Hasil uji linearitas menggunakan *Compare Means* menunjukkan nilai deviation from linearity dengan signifikansi 0,754. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel adalah linear.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 3,245 + 0,672X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit budaya organisasi akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik sebesar 0,672 satuan. Uji t menghasilkan nilai thitung sebesar 8,425 dengan signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05, menandakan pengaruh yang signifikan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,652 mengungkapkan bahwa 65,2% variasi kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, sementara 34,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Besaran pengaruh ini tergolong substansial dan menunjukkan peran penting budaya organisasi dalam membentuk kinerja tenaga pendidik.

Pembahasan

Pembahasan Penelitian ini mengungkap bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Munawariyah Palembang. Menurut Ndraha (2018), budaya organisasi merupakan sistem nilai yang membentuk pola perilaku dan kinerja anggota organisasi. Temuan ini konsisten dengan teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan mekanisme fundamental dalam membentuk perilaku, sikap, dan kinerja anggota organisasi.

Mulyasa (2017) menegaskan bahwa aspek-aspek budaya organisasi seperti nilai-nilai bersama, kepercayaan, dan norma yang terinternalisasi memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Budaya organisasi yang kuat dan positif terbukti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong motivasi, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi berkelanjutan.

Suyanto dan Jihad (2018) menjelaskan bahwa signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan budaya organisasi bukanlah sekadar pendekatan teoritis, melainkan strategi praktis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Lembaga pendidikan perlu secara sistematis dan berkelanjutan membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif.

Kartono (2017) menggarisbawahi bahwa temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen MI Munawariyah Palembang untuk lebih fokus pada pembentukan dan penguatan budaya organisasi. Strategi seperti pelatihan berbasis nilai, program mentoring, serta sistem apresiasi yang mendukung dapat menjadi mekanisme efektif dalam mengembangkan budaya organisasi yang unggul.

Berdasarkan pandangan Azra (2019), penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dipertimbangkan, seperti lingkup penelitian yang terbatas pada satu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, generalisasi temuan hendaknya dilakukan dengan kehati-hatian. Rekomendasi untuk penelitian mendatang adalah memperluas cakupan penelitian, mengeksplorasi variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik, serta menggunakan metode campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MI Munawariyah Palembang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan kontribusi sebesar 65,2%. Uji regresi linier sederhana menghasilkan persamaan $Y = 3,245 + 0,672X$, yang mengindikasikan setiap peningkatan satu unit budaya organisasi akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik sebesar 0,672 satuan. Nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 ($p < 0,05$) membuktikan pengaruh yang nyata antar variabel penelitian. Temuan penelitian memberikan implikasi pentingnya pengembangan budaya

organisasi secara berkelanjutan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azra, A. (2019). Pendidikan Islam: Transformasi sosial dan tantangan kontemporer. Prenada Media.
- Emzir. (2018). Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif dan kualitatif. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. (2017). Pemimpin dan kepemimpinan. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2017). Standar kompetensi dan sertifikasi guru. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, T. (2018). Budaya organisasi. Rineka Cipta.
- Santoso, S. (2019). Statistik parametrik. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudaryono. (2017). Metodologi penelitian. Rajawati Press.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suyanto & Jihad, A. (2018). Menjadi guru profesional. Erlangga.