

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN MUTU PADA KINERJA GURU DI  
SDI SINAR CENDEKIA, TANGERANG SELATAN**

Noorwindy Zelandiana

[windyzea@gmail.com](mailto:windyzea@gmail.com)

Adhy Firdaus

Mathoda

Sitti Aliyah Azzahra

STIE Ganesha

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas kinerja guru di SDI Sinar Cendekia. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sampel terdiri dari 47 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden. Teknik analisis data menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru di SDI Sinar Cendekia. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu  $n = 47$  yang bernilai 2,015. Karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu  $5,612 > 2,015$ , maka nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000, yang berada di bawah 0,05. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SDI Sinar Cendekia, Tangerang Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,822, sedangkan nilai  $t$  tabel untuk  $n = 47$  adalah 2,015. Karena nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu  $3,822 > 2,015$ , maka nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000, yang berada di bawah 0,05.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia, kinerja kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and human resource management on the quality of teacher performance at SDI Sinar Cendekia. The research method used descriptive with a quantitative approach. The population sample had 47 people. So the sampling technique used saturated samples so that the number of samples in this study were 47 respondents. Data analysis technique using saturation sampling technique. The results showed that: (1) There is a positive and significant influence of organizational culture variables on teacher performance at SDI Sinar Cendekia. This is evidenced by the value of  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $n = 47$  which is 2.015. So because the value of  $t_{count} > t_{table}$ , which is  $5.612 > 2.015$ , the probability value (significance) = 0.000, which is below 0.05. (2) There is a positive and significant influence of human resource management variables on teacher performance at SDI Sinar Cendekia, South Tangerang. This can be proven by the  $t_{count}$  value of 3,822, while the  $t_{table}$  value for  $n = 47$  is 2,015. So because the value of  $t_{count} > t_{table}$ , which is  $3,822 > 2,015$ , the probability value (significance) = 0.000, which is below 0.05.*

**Keywords:** *organizational culture, human resource management, work performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terbesar di negara kesatuan Republik Indonesia. Guru atau pendidik pada hakikatnya adalah memiliki kedudukan yang penting dalam mencapai tujuan sekolah untuk mencerdaskan para siswa dalam proses kegiatan belajar mengajar. Guru adalah pembawa api pembangunan berkelanjutan yang mempromosikan perubahan sosial dan menjaga keseimbangan antara dua konsep penting pembangunan dan pembangunan berkelanjutan (Saefullah, Aisha, dkk., 2023). Pengelolaan manajemen suatu sekolah akan membawa perusahaan atau sekolah ke penilaian positif orang tua siswa sebagai klien atau konsumen yang bekerjasama dengan sekolah. Faktor pendukung dalam mengelola sekolah untuk meningkatkan mutu kinerja seorang guru adalah budaya organisasi dan strategi manajemen sumber daya manusia. Pembangunan manusia harus dikelola dengan baik untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menjadi investasi berharga serta aset penting dalam mencapai kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang sangat cepat (Iwan dkk., 2022). Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasi adalah yang pada akhirnya yang menjalankan.

Untuk menentukan kualitas mutu kinerja pada karyawan (guru) perlu adanya suatu manajemen. Beberapa alasan mengapa manajemen sumber daya manusia dan kinerja sangat penting (Hadi dkk., 2018) adalah:

1. Menghindari mempekerjakan karyawan yang salah
2. Menghindari perputaran (turn over) karyawan yang tinggi
3. Menghindari diskriminatif yang terjadi diantara karyawan
4. Menghindari rasa tidak adil karyawan pada gaji mereka
5. Menghindari kurangnya atau lemahnya kinerja karyawan Alasan inilah yang membantu perusahaan mendapatkan hasil yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan melalui orang-orang yang dipilih melalui rekrutmen.

Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik maka kinerja karyawan yang dicapai harus tinggi. Penulis akan melakukan penelitian tesis ini di salah satu sekolah Islam yang terletak di BSD, Tangerang Selatan yaitu Sekolah Sinar Cendekia. Sinar Cendekia adalah lembaga pendidikan yang dikelola secara profesional, strategi pembelajaran yang kreatif - inovatif dan model pembinaan guru dan siswa yang terorganisir. Penulis akan meneliti sekolah tempat peneliti bekerja bagian sekolah dasar. Alasan peneliti memilih sekolah ini adalah Sekolah Dasar Islam Sinar Cendekia karena sekolah ini merupakan salah satu sekolah Islam yang memiliki nilai-nilai pengajaran dan sistem pengajaran yang bagus. Karena sistem pengajaran yang bagus akan membuat proses pembelajaran berjalan efektif. Karena sistem pengajaran yang bagus akan membuat proses pembelajaran berjalan efektif (Nurhasanah, 2022). Adapun faktor-faktor dalam manajemen sumber daya manusia yang sudah dikelola oleh SDI Sinar Cendekia, seperti yang ditulis oleh (Uyyun, 2021) dalam bukunya yang bertajuk "Manajemen Sumber Daya Manusia" yaitu: (1) Proses rekrutmen dan penempatan kerja, (2) Pelatihan dan Pengembangan, (3) Rancangan Pengupahan dan Tunjangan, (4) Pengayaan dalam SDM serta (5) Manajemen dan Penilaian Kerja dan hubungannya dalam meningkatkan mutu kinerja guru SDI Sinar Cendekia.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, serta peningkatan mutu manajemen sekolah (Siti Nurhasanah dkk., 2021). Saat ini era digitalisasi memudahkan setiap orang melakukan aktivitas sehari-hari,

termasuk di bidang jasa, transportasi, usaha, dan bahkan dunia pendidikan yang kini sudah mengadopsi teknologi modern (Saefullah, Candra, dkk., 2023). Dari segi budaya organisasi, sudah cukup berjalan baik. Sekolah Dasar Islam Sinar Cendekia merupakan salah satu pelopor budaya kerja yang menganut nilai-nilai Islam dan semangat kerja dari sistem pendidikan di Jepang.

Dari segi budaya organisasi sudah cukup berjalan baik. Sekolah Dasar Islam Sinar Cendekia merupakan salah satu pelopor budaya kerja yang menganut nilai-nilai Islam dan semangat kerja dari sistem Pendidikan di Jepang. Dengan ini peneliti memiliki alasan objektif dan empiris didalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu kinerja pada guru sebagai pembeda dari sekolah lain.

Dengan ini peneliti memiliki alasan objektif dan empiris didalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu kinerja pada guru sebagai pembeda dari sekolah lain.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di SDI Sinar Cendekia, Tangerang Selatan dengan menggunakan metode pengukuran jumlah atau frekuensi (Murniati AR, 2016). Penelitian ini berlangsung dari bulan Juni 2022 hingga Februari 2023. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif menggambarkan keadaan dan fenomena yang terjadi pada objek penelitian, kemudian dianalisis secara mendalam, sistematis, dan logis. Menurut (Imron, 2019), sampel adalah bagian dari total populasi dengan karakteristik tertentu. Ada beberapa metode sampling yang ada, salah satu contohnya adalah metode Non Random Sampling atau Sampel Tidak Acak. *Non Random Sampling* adalah metode di mana setiap elemen atau anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel dikarenakan pengambilan sampel mempunyai kriteria tertentu (Azzahra & Wibowo, 2020). Selain itu, menurut (Jasmalinda, 2021), nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Ditipidkori Bareskrim Polri adalah unsur pembantu dan pelaksana utama yang berada di bawah Kabareskrim Polri. Ditipidkori Bareskrim Polri dipimpin oleh Direktur Tipidkor atau disingkat DiriTipidkor yang bertanggung jawab kepada Kabareskrim dan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari berada di bawah kendalian Wakabareskrim Polri.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Data Penelitian Karakteristik Responden**

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Laki - laki	12	26 %
2	Perempuan	35	74 %

	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>
--	---------------	-----------	-------------

Sumber : Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa respondendalam penelitian ini didominasi oleh responden perempuan yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 74%, sedangkan jumlah responden berjenis kelamin laki laki hanya sebanyak 12 orang atau sebesar 26%.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
1	18 – 30 Tahun	32	68 %
2	31 – 20 Tahun	10	21 %
3	40 – 50 Tahun	5	11 %
4	>50 Tahun	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa respondendalam penelitian ini mayoritas berusia 18-30 tahun yaitusebanyak 32 orang atau sebesar 68%, dan paling sedikit adalah responden dengan usia antara 40 sampai 50 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 11%.

**Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

N o	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase %
1	SMA	1	2%
2	D3	-	-
3	S1	45	96%
4	S2	1	2%
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berjenjangpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak orang atau sebesar 96%, dan paling sedikit adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA dan Strata 2 (S2) yaitu masing masing sebanyak 1 orang atau sebesar 2%.

## **Pembahasan Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Manajemen HR (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>
-------------------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

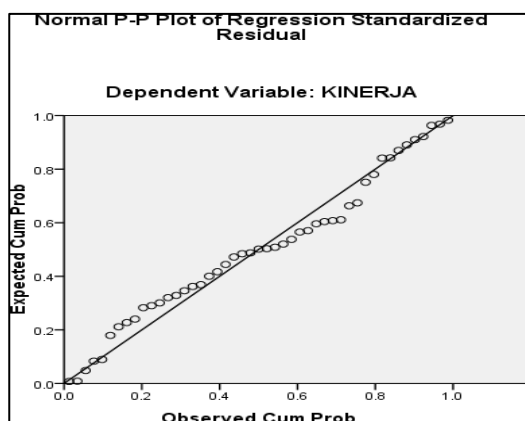
**Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.5, 4.6 dan 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai rca lebih besar dari 0,6. Variabel Budaya Organisasi dengan derajat reliabilitas 0.742, variabel Manajemen Sumber Daya Manusia dengan derajat reliabilitas sebesar 0.761, dan variabel kinerja dengan derajat reliabilitas sebesar 0.802, sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil pengujian normalitas berupa grafik yang disebut normal probability plot. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.



**Gambar 4.1 Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**

Gambar 4.1 di atas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram sehingga dapat disimpulkan data tersebut menunjukkan pola distribusi normal, oleh karena itu memenuhi asumsi normalitas.

### Pengaruh Kemampuan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4.7 Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	R
1	0.642 <sup>a</sup>

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 14.965 + 0.563 X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Uji Koefisien Korelasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std . Error	Beta
1 (Constant)	14.965	3.976	0.642
BUDAYA ORGANISASI	.563	.100	

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.642. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara Budaya Organisasi dengan kinerja.

Hasil dari nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.245. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24.5% Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 75.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0.412. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41.2% Budaya Organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 58.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta intersep sebesar 20.565 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau X=0, maka nilai  $\hat{Y}$  = 20.565. Nilai koefisien regresi variabel Manajemen HR terhadap kinerja adalah sebesar 0.418. Hal ini berarti jika Manajemen Sumber Daya Manusia naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.418.

## SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Dittipidkor Bareskrim Polri dengan nilai t-hitung > t-tabel, yaitu 5,391 > 1,988 dan nilai signifikansi = 0,000 yang berada di bawah 0,05. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja anggota Polri di Dittipidkor Bareskrim Polri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, S. A., & Wibowo, A. (2020). Analisis Sentimen Multi-Aspek Berbasis Konversi Ikon Emosi dengan Algoritme Naïve Bayes untuk Ulasan Wisata Kuliner Pada Web Tripadvisor. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 7(4), 737. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2020731907>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Nomor 1). PT Bumi Aksara. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Iwan, H. K., Saefullah, A., Afrianti Rahayu, D., Khristanto, W., Tannady, H., Candra Susanto, P., Magdalena, & Totok Suyoto, Y. (2022). Peran Motivasi Ekstrinsik Dan Pelatihan Digital Marketing Dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM di Belitung Timur. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 5025–5027. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4061>
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2205.
- Murniati AR. (2016). Manajemen Stratejik. Dalam *Jakarta, Bumi Aksara* (Vol. 03, Nomor April 2013). PT Bumi Aksara.

- Nurhasanah, S. (2022). *Cooperative Learning Improving Student Achievement Motivation*.
- Saefullah, A., Aisha, N., Lesmana, A. S., Holiza, N. E., & Ibad, K. (2023). Peran Orang Tua, Masyarakat dan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa SDN 03 Sukadana. *Journal on Education*, 5(4), 13057–13066. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2305>
- Saefullah, A., Candra, H., Agustina, I., Syahreza, A., Fatahillah, U. S., & Misbah, I. (2023). Sosialisasi Penggunaan Tool Mendeley Kepada Mahasiswa STIE Ganesha. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 3(1), 268–277. <https://doi.org/10.33379/icom.v3i1.2277>
- Siti Nurhasanah, Hajar, E. S., & Subhi, I. (2021). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Mpmbs). *KARIMIYAH: Journal of Islamic Literature and Muslim Society*, 1(1), 41–52. <https://doi.org/10.59623/karimiyah.v1i1.1>
- Uyyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. Pascal Books.