

Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Vera Wahani¹, Nofry Frans²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Klabat, Manado, Indonesia

²Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Klabat, Manado, Indonesia
e-mail: ¹verawahani@unklab.ac.id, ²nofryfrans@unklab.ac.id

Abstrak

Keberhasilan suatu institusi pendidikan dipengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Budaya organisasi mampu memberikan arahan bagi setiap organisasi di bidang pendidikan dan juga anggota organisasi guna mencapai visi dan misinya. Tujuan dari penelitian ini untuk menggali pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik di berbagai tingkatan pendidikan, mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan pustaka dengan menggunakan data sekunder dari penelitian sebelumnya, yang bersumber dari buku, artikel, dan jurnal yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir. Penulis menjelaskan teori dan konsep budaya organisasi serta menguraikan hasil penelitian tentang dampaknya terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, (2) saat diuji dengan variabel lain, budaya organisasi dapat berpengaruh signifikan namun tidak dominan. Variabel-variabel yang memiliki pengaruh dominan meliputi kepuasan kerja, kompetensi pedagogik, motivasi dan komitmen organisasi, (3) selanjutnya terdapat beberapa variabel yang menjadi mediator antara budaya organisasi dan kinerja tenaga pendidik. Variabel-variabel tersebut adalah motivasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi. Dengan memahami pengaruh budaya organisasi yang positif terhadap kinerja tenaga pendidik, maka institusi pendidikan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan prestasi akademik.

Kata Kunci—budaya organisasi, kinerja, tenaga pendidik

Abstract

The success of an educational institution is greatly influenced by its human resources' performance. Organizational culture serves as a guiding force for educational institutions and their members in achieving their vision and mission. This study aims to examine how organizational culture impacts educators' performance across various educational levels, from elementary schools to universities. The research approach involves a comprehensive literature review utilizing secondary data from the past decade, sourced from books, articles, and journals. The author delves into the theory and concept of organizational culture and presents research findings regarding its effects on educators' performance. The results show that (1) organizational culture has a significant influence on the performance of educators, (2) when tested with other variables, organizational culture can have a significant effect but does not dominate the performance of educators; variables that have a dominant influence include job satisfaction, pedagogical competence, motivation and organizational commitment (3) Furthermore, there are several variables that mediate between organizational culture and educators' performance. These variables are motivation, job satisfaction, and organizational climate. By understanding the positive influence of organizational culture on the performance of educators, educational institutions can take strategic steps to improve teaching quality and academic achievement.

Keywords—organizational culture, performance, educators

PENDAHULUAN

Organisasi ialah entitas yang terstruktur menjadi tempat bagi individu-individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, menjadi wadah untuk berbagi potensi individu serta membentuk nilai tambah bagi masyarakat. Menurut Robbins and Judge (2022), setiap organisasi mempunyai budaya yang tergantung pada kekuatannya, yang bisa mempunyai dampak yang relatif besar pada sikap serta perilaku anggota organisasi. Organisasi dan budaya organisasi saling terkait dan saling mempengaruhi. Organisasi menghasilkan dan mempengaruhi budaya organisasi melalui struktur, kebijakan, serta praktiknya. Sebaliknya, budaya organisasi mencerminkan identitas serta karakteristik suatu organisasi.

Bila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang unik dan khas, maka dapat menjadi ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Melalui budaya organisasi, identitas suatu organisasi tercermin dalam cara organisasi beroperasi, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Budaya organisasi dan identitas organisasi saling terkait dan saling mempengaruhi. Budaya organisasi mencerminkan identitas organisasi melalui nilai-nilai dan praktek-praktek yang diadopsi, sementara identitas organisasi dapat membentuk budaya organisasi melalui nilai-nilai dan arah yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Soelisty dkk. (2022), budaya organisasi berkenaan dengan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya. Sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok individu yang bekerja sama dan berinteraksi satu sama lain, akan membentuk sebuah kebiasaan yang lama-kelamaan akan membentuk budaya organisasi. Dalam sistem organisasi tersebut, nilai-nilai dari budaya organisasi dapat menuntun semua anggota organisasi untuk melakukan pekerjaannya, berperilaku, beraktivitas serta berinteraksi dengan lingkungan luar.

Luthans (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi cukup kompleks untuk itu penting adanya norma dan nilai bersama yang akan memandu perilaku peserta organisasi. Selanjutnya dari bukti penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya ini tidak hanya diajarkan kepada pendatang baru, tetapi juga dicari oleh pendatang baru dan ingin belajar tentang budaya organisasi mereka. Lebih lanjut (Luthans (2010) menambahkan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa ciri khas yang penting yang dapat diuraikan sebagai berikut: Pertama, keteraturan sikap yang diamati; yaitu dalam berinteraksi anggota organisasi menggunakan bahasa serta istilah dan tatacara yang bertalian dengan rasa hormat dan sikap. Kedua, norma; yaitu ada standar sikap, termasuk pedoman perihal berapa banyak pekerjaan yang wajib diselesaikan. Ketiga, nilai utama; yaitu ada nilai-nilai primer yang didukung oleh organisasi dan dapat dibagikan kepada anggotanya. Keempat, falsafah; ada garis pedoman yang kuat dan ketat terkait memperlakukan karyawan dan atau pelanggan. Kelima, aturan; yaitu ada pedoman ketat terkait bergaul dengan baik dalam organisasi. Keenam, iklim organisasi; ini adalah tentang cara anggota organisasi berinteraksi dengan relasi atau pihak luar lainnya

Dalam institusi pendidikan, budaya organisasi memiliki kedudukan yang penting dalam mengarahkan perilaku anggota organisasi sehingga mampu memberikan dampak terhadap kinerja tenaga pendidik sebagai anggota suatu organisasi untuk mencapai tujuan sesuai standar yang ditetapkan. Menurut UU No. 14 tahun 2004 tentang Guru dan Dosen, dan juga berdasarkan UUSPN No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2 dalam Gunawan dkk. (2018), tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai siswa dalam pendidikan. Selain itu, tenaga pendidik merupakan staf profesional yang bertugas merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, menjalankan bimbingan, dan latihan.

Para pengajar berkontribusi besar dalam menciptakan suasana belajar yang positif, menggiatkan perkembangan akademik, dan dapat menginspirasi siswa. Menurut Ani dalam Gunawan dkk. (2018) bahwa guru bertugas dan memiliki peran yang meliputi beberapa hal, antara lain: dapat menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, menyusun jadwal dan

persiapan untuk pelajaran harian, serta memonitor dan mengevaluasi proses pembelajaran siswa. Hasil dari pembelajaran di kelas dapat mencerminkan kinerja guru, maka semua kegiatan pembelajaran yang dijalankan guru seharusnya dilakukan dengan penuh semangat, memahami tugas-tugas disesuaikan dengan kebutuhan individu anak yang meliputi minat, bakat, serta tingkat kemampuan peserta didik.

Variabel kinerja guru dibentuk dari tiga dimensi yaitu: Pertama, menyusun persiapan mengajar (*planning*), dengan indikator menyiapkan perangkat pembelajaran dan merencanakan program pengajaran dengan tepat. Kedua, melaksanakan proses belajar mengajar (*implementation*), dengan indikator melakukan proses pembelajaran secara efisien dan efektif dan menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran. Ketiga, menilai proses dan hasil kegiatan belajar mengajar (*evaluation*), dengan indikator mampu melakukan penilaian hasil belajar dan tugas serta melaksanakan penyusunan alat evaluasi sesuai silabus (Aziizah dkk. 2018)

Dari uraian di atas, disadari penting untuk memahami pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Oleh karena itu, tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengumpulkan dan menganalisis penelitian, studi, artikel, dan literatur terkait yang telah dilakukan sebelumnya tentang topik ini, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep budaya organisasi serta bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan pustaka dengan mengumpulkan data-data sekunder dari penelitian sebelumnya, seperti buku, artikel, dan jurnal dari berbagai sumber referensi yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir. Penelitian ini berfokus pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik di berbagai tingkatan pendidikan mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi.

Sebanyak 25 sumber tertulis telah digunakan sebagai dasar empiris bagi artikel ini, yang menghadirkan sudut pandang budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Dari hasil tinjauan artikel jurnal tersebut, peneliti menyimpulkan dan memberikan respon terkait temuan-temuan penelitian sebelumnya dengan dukungan dari teori-teori yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kesatuan pola perilaku yang timbul dari aksi individu di dalam organisasi, termasuk pemikiran, tindakan, dan pengetahuan yang dipelajari serta diajarkan kepada generasi berikutnya (Wahyudin, 2022). Baligh mendefinisikan budaya adalah sebuah kebiasaan yang identik atau unik, yang dilakukan secara rutin dan menjadi ciri khas tersendiri. Selain itu, budaya juga memiliki tingkat keaslian yang tinggi, sehingga menjadi pembeda antara satu dengan yang lain, dan dalam konteks tersebut, budaya berubah menjadi sebuah identitas melekat berupa citra (Soelistya dkk. 2022)

Oleh Schein dalam Wahyudin (2022) konsep budaya organisasi adalah suatu pola yang terdiri dari berbagai asumsi dasar yang dijumpai, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dengan tujuan agar organisasi mampu belajar, beradaptasi dengan perubahan eksternal, serta mencapai integrasi internal yang efektif. Oleh karena itu, semua anggota baru harus diperkenalkan kepada budaya organisasi sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan hal-hal tersebut. Menurut Kotter dan Heskett dalam Chotimah (2015) menatakan ada tiga konsep budaya organisasi, yaitu budaya yang kuat, budaya yang secara strategis cocok, dan budaya adaptif.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. Lebih lanjut dalam

buku *Organization Behavior*, budaya organisasi dibagi menjadi enam karakteristik. Pertama, kemampuan beradaptasi: karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan fleksibel serta mengambil risiko serta membuat bereksperimen. Kedua, orientasi detail: para karyawan diharapkan menunjukkan ketelitian, analisis, dan kehati-hatian dalam memperhatikan detail. Ketiga, orientasi hasil/outcome: manajemen lebih berfokus pada hasil akhir dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Keempat, orientasi orang/pelanggan: keputusan manajemen mempertimbangkan dampak dari hasil terhadap orang-orang di dalam dan di luar organisasi. Kelima, kolaborasi/orientasi tim: kegiatan kerja di organisasi berdasarkan kerjasama tim daripada hanya pada individu. Keenam, integritas: individu menunjukkan integritas dan tingkat etika yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka (Robbins & Judge, 2022).

Sunyoto dalam Wulandari (2016) menyatakan bahwa proses untuk membangun budaya organisasi terjadi melalui tiga cara. Pertama, pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki pandangan dan perasaan yang sejalan dengan mereka. Kedua, mereka melakukan indoktrinasi dan mensosialisasikan cara berpikir dan berperilaku mereka kepada para karyawan. Ketiga, perilaku pendiri sendiri menjadi contoh peran yang mengilhami karyawan untuk menginternalisasi keyakinan, nilai-nilai dan asumsi tersebut budaya organisasi merupakan variabel kunci yang bisa mendorong keberhasilan tenaga pendidik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja

Menurut Gunawan dkk. (2018) dimensi kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan dalam target tertentu. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik. Lebih lanjut, diuraikan bahwa khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan keberibadian, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan nasional Nomor 16 Tahun 2007.

Supardi (2014) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dapat diuraikan menjadi sebelas indikator. Indikator pertama ialah sikap mental yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja. Indikator kedua hingga kesebelas terdiri dari pendidikan, ketrampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji serta kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Untuk menilai kinerja tenaga pendidik, Mangkunegara dalam Setiawan dan Sawitri (2019) menguraikan beberapa indikator yang harus dicapai. Pertama, kualitas kerja; dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan, dapat menghasilkan produktivitas kerja yang dapat bermanfaat bagi kemajuan lembaga pendidikan. Kedua, kuantitas kerja; ini menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang mampu dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan lembaga Pendidikan. Ketiga, tanggung jawab; yaitu menunjukkan seberapa besar tenaga pendidik dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Keempat inisiatif; ini menunjukkan seberapa besar kemampuan tenaga pendidik untuk menganalisis, menilai, menciptakan, dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya. Kelima, kerja sama; yaitu merupakan kesediaan tenaga pendidik untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan tenaga pendidik lain secara vertikal atau

horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Keenam, ketaatan; ini merupakan kesediaan tenaga pendidik dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melandasi pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada tenaga pendidik.

Dengan berbagai indikator tersebut diatas, banyak penelitian yang telah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang dimaksud disini adalah guru sekolah dasar maupun pengajar/dosen di tingkat perguruan tinggi/universitas. Dari beberapa hasil penelitian yang sudah diteliti oleh penulis, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Namun, ketika pengujian dilakukan bersama-sama dengan variabel lain maka budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang dominan karena terdapat variabel lainnya yang lebih dominan. Selain itu, ada beberapa variabel yang berfungsi sebagai mediator dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik. Hasil temuan dalam penelitian-penelitian ini akan diuraikan dalam subtopik-subtopik berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Hasil kajian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fidowaty dan Kurniati (2016) terhadap kinerja dosen Universitas Komputer Indonesia dengan hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Selanjutnya dari penelitian Fahmi dan Fadhillah (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas di kabupaten Aceh Besar. Ini sejalan dengan penelitian dari Mailita dan Andriani (2018) dimana berdasarkan analisis data menunjukkan pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi. Sama halnya dengan hasil penelitian Febriantina dkk. (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK 40 negeri Jakarta. Selanjutnya Tahnia dkk. (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus 1 Kabupaten Rambutan-Banyuasin. Penelitian lain dengan judul pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja dosen tetap, menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang cukup signifikan terhadap kinerja dibanding dengan variabel lainnya (Tannady & Budi, 2023).

2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik namun tidak dominan.

Budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik bisa berpengaruh positif dan signifikan namun tidak dominan jika pengujiannya dilakukan bersama-sama dengan variabel yang lain. Ditemui ada variabel yang lebih mendominasi pengaruh terhadap kinerja dibanding budaya organisasi yang selanjutnya diuraikan sebagai berikut.

Jumari dkk. (2013) dalam penelitian mereka meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja guru SMK Negeri kecamatan Denpasar Selatan. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru namun tidak dominan dibanding dengan variabel efikasi diri dan kepuasan kerja. Penelitian dari Habibi (2013) menyimpulkan bahwa walaupun budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan namun pengaruh kompetensi pedagogik merupakan pengaruh paling besar atau paling dominan dari variabel bebas budaya organisasi dan kompensasi. Penelitian tersebut dilakukan kepada guru SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Tegal. Ketika dilakukan

pengujian beberapa variable yaitu kepemimpinan dan motivasi bersama dengan variable budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Ciasem Kabupaten Suban, hasil temuan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak dominan (Lesmanawati, 2017). Dari Hasil penelitian Putriana dkk. (2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya. Namun, budaya organisasi tidak berpengaruh dominan. Yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya adalah komitmen organisasi.

3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik melalui variabel mediasi (intervening).

Telah dilakukan penelitian untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja guru SMA Wonogiri dengan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil temuan menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki peranan mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Artinya budaya organisasi yang ada dalam organisasi sekolah SMA di Wonogiri dapat mempengaruhi kinerja guru, bila guru merasakan adanya motivasi dalam bekerja (H.P. & Sawitri, 2016). Hasil penelitian, ini sejalan dengan penelitian (Lasarudin dkk. 2021; Siagian, 2017)

Selanjutnya hasil penelitian Nurlaili dkk. (2019) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh budaya organisasi pada kinerja guru SMA di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara. Namun kepuasan kerja secara penuh memediasi budaya organisasi terhadap kinerja guru. Artinya budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja guru harus melalui upaya terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sesuai dengan indikator lingkungan kerja yang diharapkan oleh para guru di SMA di Kecamatan Dewantara. Disisi lain penerapan konsep budaya organisasi semata-mata tanpa ada upaya peningkatan kepuasan kerja guru maka budaya organisasi tidak akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru SMA di Kecamatan Dewantara. Ini sejalan dengan penelitian dari Aziizah dkk. (2018) terhadap Guru SMA Negeri terakreditasi A di kota Depok, dengan hasil bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja adalah signifikan dan positif. Selanjutnya, Prakoso (2022) meneliti pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja dengan iklim organisasi sebagai variabel intervening. Ini dilakukan pada dosen Politeknik Pelayaran Sumatera Barat dan hasilnya memperkuat penelitian sebelumnya dengan kesimpulannya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui iklim organisasi sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN

Hasil kajian literatur tentang budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga pendidik sesuai dengan tujuan penulisan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik yaitu yang pengajar di tingkat sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Ketika diuji dengan variabel lain, budaya organisasi tetap memiliki pengaruh yang signifikan meskipun pengaruhnya tidak mendominasi kinerja tenaga pendidik. Variabel yang dominan adalah kepuasan kerja, kompetensi pedagogik, motivasi dan komitmen organisasi. Selain itu, terdapat variabel mediasi/intervening, dimana budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung kepada kinerja tenaga pendidik melainkan melalui variabel motivasi, kepuasan kerja, dan iklim organisasi sebagai mediator.

SARAN

Penulis mengakui adanya keterbatasan waktu dalam pengkajian literatur pada penelitian ini. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya dapat mengkaji pengaruh budaya organisasi di berbagai negara, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam membandingkan dampak budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik dalam konteks budaya yang beragam. Selanjutnya dapat dilakukan penelitian yang mengkaji secara spesifik pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik baik secara individu maupun kelompok. Hal ini dapat membantu dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dan kelompok dengan lebih mendalam.

REFERENSI

- Aziizah, R. D., Wirawan, & Thalib, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening (Studi pada SMA Negeri Ter-akreditasi A di kota Depok). *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 1(2), 9-18.
- Chotimah, C. (2015). Membangun budaya organisasi lembaga pendidikan: Proses membangun nilai dalam budaya organisasi untuk pengembangan lembaga pendidikan. *Empirisma Jurnal*, 24(2), 285-296. <http://www.tnellen.com/tes/tc/schein.html>
- Fahmi, C. N., & Fadhilah. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada sekolah menengah atas di kabupaten Aceh Besar. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, 1(1), 213-217.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.
- Fidowaty, T., & Kurniati, P. S. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dosen Universitas Komputer Indonesia (unikom). *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 5(2), 65-76.
- Gunawan, Ibrahim, & Almukarramah. (2018). *Kompetensi kinerja guru menurut karakter (K-13)* (Sufriadi & N. Akmal, Eds.; Cetakan Pertama). CV. Sefa Bumi Persada.
- Habibi, B. (2013). Budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi pedagogik serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Cakrawala: Jurnal Pendidikan*, 7(1), 11-17.
- H.P., A. D., & Sawitri, H. S. R. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Journal of Business and Management*, 6(1), 43-54.
- Jumari, Yudana, M., & Sunu, IGK. A. (2013). Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 4(1), 1-13.
- Lasarudin, A., Tanto, G. S., & Natsir, M. (2021). Analisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 6(2), 144-153. <https://doi.org/10.26905/jpp.v6i2.5931>
- Lesmanawati, P. (2017). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Ciasem kabupaten Subang. *Journal UBP Karawang*, 2(1), 164-178.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior* (B. Gordon, Ed.; 12 th). McGraw-Hill.
- Mailita, S., & Andriani, L. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 9 kota Jambi. *Scientific Journals of Economic Education*, 2(2), 87-95.
- Nurlaili, Apridar, & Aiyub. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru SMA di kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 4 (1), 119-133.

- Prakoso, A. L. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja dosen politeknik pelayaran Sumatera Barat dengan iklim organisasi sebagai variabel intervening. *Media Manajemen Jasa*, 10(2), 51-65.
- Putriana, M., Cholifah, & Sutopo. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 26-32. <http://journal.febubhara-sby.org/umj>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organization Behavior* (Updated 18th). Pearson Education.
- Setiawan, A., & Sawitri, D. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja berdampak pada kinerja tenaga pendidik di politeknik kodiklatad. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi Oktober*, 21(2), 135-149.
- Siagian, M. (2017). Analisis budaya organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di kantor pemerintahan kecamatan Lubuk Baja Batam. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(3), 25-39.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R., Aisyah, N., Sahir, S., & Purwati, T. (2022). *Buku ajar budaya organisasi dalam praktek* (R. Janata, Ed.; Pertama). Nizmia Learning Center. <http://eprints.umg.ac.id>
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers.
- Tahnia, A., Fitria, H., & Wahidy, A. (2021). The influence of organization culture on teacher performance of elementary school. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, 6(2), 460-464. <https://doi.org/10.29210/021071jjpgi0005>
- Tannady, H., & Budi, I. S. K. (2023). The influence of organization culture, work environment and leadership on performance of full-time lecturer (case study of private higher education institution which supported by corporate). *Journal on Education*, 05(04), 13020-13025.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 51-56.
- Wulandari, A. T. Y. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Ngawi tahun 2014. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 4(2), 144-155.