ANALISIS PENGARUH FAKTOR BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS GURU TERHADAP KINERJA GURU PNS PADA PENDIDIKAN DASAR NEGERI DI KOTA MEDAN

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Nama	**:**	**MUHAMMAD HUSNI AZHARI**
NPM	**:**	**2205160246**
Program Studi	**:**	**Manajemen**
Konsentrasi	**:**	**Sumber Daya Manusia**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

2026

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Muktar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 September 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama	:	**MUHAMMAD HUSNI AZHARI**
NPM	:	**2205160246**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Kosentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**ANALISIS PENGARUH FAKTOR BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS GURU TERHADAP KINERJA GURU PNS PADA PENDIDIKAN DASAR NEGERI DI KOTA MEDAN**

Dinyatakan : **(A)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***

TIM PENGUJI

Penguji I	**Penguji II**
(Assoc. Prof. Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M.)	**(SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, S.E., M.Si.**

Pembimbing

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
(Assoc. Prof. Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.)	**(Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	:	**MUHAMMAD HUSNI AZHARI**
N.P.M	:	**2205160246**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**ANALISIS PENGARUH FAKTOR BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS GURU TERHADAP KINERJA GURU PNS PADA PENDIDIKAN DASAR NEGERI DI KOTA MEDAN).**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, 29 Agustus 2026

Pembimbing Tugas Akhir

Salman Farisi, S.Psi., M.M.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

ıa Program Studi Manajemen
ltas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. Radiman, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Husni Azhari
NPM : 2205160246
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Analisis Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru PNS pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Kata pengantar diperbaiki daftar isi diperbaiker	15/12/2025	
Bab 2	teori diperjelas	5/1/2026	
Bab 3	popuasi dan sample	9/1/2026	
Bab 4	hasil & Pembahasan disesuaikan de ngan metode analisis data	20/1/2026	
Bab 5	keterbatasan penelitian ditambah pe nelitran	22/6/2026	
Daftar Pustaka	mendeley	13/7/2026	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc a Sidang kan	6/8/26	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Salman Farisi, S.Psi., M.M.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بسم الله الرحمن الرحيم

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	**: Muhammad Husni Azhari**
N.P.M	**: 2205160246**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul **"Analisis Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru PNS pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Muhammad Husni Azhari

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH FAKTOR BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS GURU TERHADAP KINERJA GURU PNS PADA PENDIDIKAN DASAR NEGERI DI KOTA MEDAN

Oleh:
MUHAMMAD HUSNI AZHARI
Email: husniazhari225@gmail.com

Fenomena yang terjadi di Kota Medan menunjukkan bahwa meskipun guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Dasar Negeri telah memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang memadai, kinerja mereka masih terhambat oleh budaya organisasi yang kurang mendukung dan kualitas pembelajaran yang bervariasi. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dalam kolaborasi antar guru, penerapan metode pembelajaran yang inovatif, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang berkelanjutan, yang mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan kualitas guru terhadap kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan antara kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru PNS pada pendidikan dasar di Kota Medan, serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan mutu pendidikan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain survei dan pendekatan asosiatif, yang melibatkan 40 responden guru PNS. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert dan dianalisis secara statistik menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil Penelitian menunjukkan Secara Parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan. terdapat pengaruh signifikan antara kualitas Guru terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan. Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kualitas guru secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru PNS di Kota Medan. Uji determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,62, yang berarti bahwa 62% variasi dalam kinerja guru PNS dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan kualitas guru. Sisanya, 38% variasi dalam kinerja guru PNS dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya perbaikan dalam kedua aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi Dan Kualitas Guru, Kinerja Guru

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEACHER QUALITY ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT (PNS) TEACHERS IN PUBLIC PRIMARY SCHOOLS IN MEDAN CITY

By:
Muhammad Husni Azhari
Email: husniazhari225@gmail.com

Observations in Medan City indicate that although Civil Servant (PNS) teachers in public primary schools possess adequate educational backgrounds and experience, their performance is hindered by an unsupportive organizational culture and inconsistent teaching quality. Preliminary survey results reveal deficiencies in teacher collaboration, the application of innovative teaching methods, and the implementation of continuous learning evaluations, suggesting a need for further research into the relationship between organizational culture, teacher quality, and teacher performance. This study aims to analyze the simultaneous influence of these two variables on the performance of PNS teachers in public primary schools in Medan City and to provide data-driven recommendations for improving educational quality. A quantitative research method was employed, utilizing a survey design and an associative approach involving 40 PNS teacher respondents. Data were collected via Likert-scale questionnaires and statistically analyzed using multiple linear regression to test the established hypotheses. The results indicate that, individually, both organizational culture and teacher quality have a significant influence on the performance of PNS teachers in public primary schools in Medan City. Multiple regression analysis demonstrates that the variables of organizational culture and teacher quality simultaneously exert a significant influence on the performance of PNS teachers in Medan City. The coefficient of determination (R^2) is 0.62, meaning that 62% of the variation in PNS teacher performance can be explained by the variables of organizational culture and teacher quality; the remaining 38% of the variation is attributable to factors outside the scope of this study. These findings underscore the importance of improving both aspects to enhance teacher performance in public primary schools in Medan City.

Keywords: Organizational Culture and Teacher Quality, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, karunia, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi yang berjudul "Analisis Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru PNS pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan" dengan baik.

Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan kualitas guru berkontribusi terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada pendidikan dasar di Kota Medan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang relevan dan bermanfaat.

Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan dukungan, dorongan, serta bimbingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ayahanda Arfan dan Ibunda Nailan Azizah Nasution, S.Pd., atas cinta, doa, pengorbanan, dan motivasi yang tak ternilai.
2. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Radiman, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak M. Shareza Hafiz, S.E., M.Acc selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
8. Bapak Salman Farisi, S.Psi., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berarti dalam penyusunan proposal ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu penegtahuan dan pengalaman kepada penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Ibu Dewi Andriany, M.M selaku Dosen Penasehat Akademik penulis yang telah membimbing, memberikan pengarahan dan nasehat yang lebih baik kepada penulis dalam hal keakademikan dari awal sampai akhir semester ini.
11. Seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan yang telah meluangkan waktu, memberikan informasi, serta bersedia mengisi kuesioner sehingga penulis memperoleh data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

12. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen yang telah memberikan semangat, dukungan, motivasi, serta berbagi pengalaman, saran, dan bantuan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Kebersamaan, kerja sama, dan doa yang telah diberikan menjadi penyemangat bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi kontribusi yang berarti di bidang manajemen pendidikan.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan,19 Januari 2026

MUHAMMAD HUSNI AZHARI

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ixx
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 14
1.3 Batasan Masalah 15
1.4 Rumusan Masalah 16
1.5 Tujuan Penelitian 16
1.6 Manfaat Penelitian 17
BAB II LANDASAN TEORI 19
2.1 Landasan Teori 19
2.1.1 Budaya Organisasi 19
2.1.2 Kualitas Guru 28
2.1.3 Kinerja Guru 35
2.2 Kerangka Konseptual 42
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru 42
2.2.2 Pengaruh Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru 43
2.2.3 Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru 44
2.2.4 Kerangka Konseptual dalam Penelitian 45
2.3 Hipotesis Penelitian 46
BAB III METODELOGI PENELITIAN 47
3.1 Jenis Penelitian 47
3.2 Definisi Operasional 48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 49
3.3.1 Tempat Penelitian 49
3.3.2 Waktu Penelitian 49
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 50
3.4.1 Populasi 50
3.4.2 Sampel 50
3.5 Teknik Pengumpulan Data 51
3.5.1 Kuesioner Skala Likert 51
3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 52
3.5.3 Prosedur Pengumpulan Data 53
3.5.4 Jenis Data 54
3.6 Teknik Analisis Data 54
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian 55
3.6.2 Uji Prasyarat Analisis 58
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda 59
3.6.4 Uji Signifikansi 59

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2) 60
3.6.6 Perangkat Lunak Analisis 60
BAB IV HASIL PENELITIAN 62
4.1 Deskripsi Data 62
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian 62
4.1.2 Deskripsi Persentase Variable 65
4.1.3 Uji Asumsi Klasik 75
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda 80
4.1.5 Uji Parsial (Uji t) 81
4.1.6 Uji Simultan (Uji F) 82
4.1.7 Koefisien Determinasi 83
4.2 Pembahasan 84
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru 84
4.2.2 Pengaruh Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru 85
BAB V PENUTUP 90
5.1 Kesimpulan 90
5.2 Saran 91
5.3 Keterbatasan Penelitian 92
DAFTAR PUSTAKA 93
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survey Budaya Organisasi 3

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Kinerja Guru 5

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survey Kualitas Guru 6

Tabel 3. 1 Definisi Operasional 48

Tabel 3. 2 Rencana Penelitian Dan Tabel Penelitian 50

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi 55

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kualitas Guru 56

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru 56

Tabel 3. 6 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen 57

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 63

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan 64

Tabel 4. 4 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi 65

Tabel 4. 5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Guru 68

Tabel 4. 6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru 72

Tabel 4. 7 Uji Linearitas 78

Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas 79

Tabel 4. 9 Regresi Linear Berganda 80

Tabel 4. 10 Uji Parsial (Uji t) 81

Tabel 4. 11 Uji Simultan (Uji F) 83

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi 84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 45

Gambar 4. 1 Grafik Histogram 76

Gambar 4. 2 Penelitian Menggunakan P-Plot 77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan dasar merupakan jenjang strategis dan fundamental dalam sistem pendidikan nasional, karena pada tahap inilah fondasi kepribadian, kecerdasan intelektual, dan keterampilan sosial siswa mulai dibentuk secara sistematis. Melalui pendidikan dasar, anak-anak tidak hanya dibekali dengan kemampuan membaca, menulis, dan berhitung, tetapi juga nilai-nilai moral, etika, serta kecakapan hidup yang menjadi bekal penting untuk menghadapi tantangan zaman. Keberhasilan pada jenjang ini akan sangat menentukan kelancaran proses pembelajaran di tingkat pendidikan selanjutnya, baik di tingkat menengah maupun tinggi, serta berperan besar dalam menciptakan generasi yang produktif, kritis, dan berdaya saing. Lebih jauh, mutu pendidikan dasar yang baik akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan sumber daya manusia yang unggul, yang menjadi tulang punggung kemajuan bangsa dalam jangka panjang. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan dasar harus menjadi prioritas utama dalam perumusan dan implementasi kebijakan pendidikan nasional yang berkelanjutan dan inklusif.

Dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan, guru menempati posisi yang paling sentral dan strategis. Mereka bukan sekadar fasilitator pembelajaran, tetapi juga pembimbing, teladan, sekaligus agen perubahan yang secara langsung memengaruhi proses pembentukan karakter, penanaman nilai, dan pencapaian kompetensi peserta didik. Peran guru sangat menentukan dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif, mendorong partisipasi aktif siswa, serta

memfasilitasi pengembangan potensi individu secara maksimal. profesionalisme dan kualitas kinerja guru memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan proses pendidikan, khususnya dalam mencapai tujuan institusional sekolah. Guru yang profesional mampu mengintegrasikan pengetahuan pedagogik, keahlian bidang studi, serta keterampilan sosial emosional dalam praktik mengajarnya. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas dan kesejahteraan guru harus menjadi bagian tak terpisahkan dari upaya reformasi pendidikan yang berkelanjutan, agar kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa dapat terus ditingkatkan secara merata dan berkeadilan. (Faujiah et al., 2023)

Budaya organisasi di sekolah merupakan cerminan dari nilai-nilai, norma, keyakinan, serta praktik manajerial yang secara konsisten dibentuk, dijaga, dan dikembangkan oleh seluruh komponen pendidikan, termasuk kepala sekolah, guru, staf, dan peserta didik. Budaya organisasi yang positif dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, menumbuhkan rasa saling percaya, dan mendorong terciptanya semangat kerja kolektif. Dalam konteks pembelajaran, budaya yang sehat akan memacu inovasi, kreativitas, serta tanggung jawab profesional yang tinggi pada diri guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Guru akan merasa lebih dihargai, didukung, dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam menciptakan proses belajar yang bermutu. budaya organisasi memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan kinerja guru secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Agustin et al., 2024).budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat profesionalisme dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya

sehari-hari (Fauziah et al., 2024). Lingkungan kerja yang kaya akan nilai-nilai positif, seperti saling menghargai, keterbukaan, dan dukungan kolektif, mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, serta semangat kerja tenaga pendidik secara menyeluruh. Dalam suasana seperti ini, guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus mengembangkan kompetensi serta memberikan kontribusi terbaik bagi proses pembelajaran. Sebaliknya, apabila budaya kerja yang ada di sekolah bersifat lemah, kurang mendukung, atau bahkan negatif, hal ini berpotensi menimbulkan sikap apatis, menurunnya rasa tanggung jawab, serta rendahnya komitmen guru terhadap pekerjaan dan pengembangan diri. Kondisi tersebut tentunya akan berdampak buruk pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Untuk mengetahui kondisi awal yang terjadi di lapangan, peneliti melakukan pra-survey terhadap sejumlah guru. Hasil pra-survey terkait budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survey Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Frekuensi Ya	Frekuensi Tidak
1	Sekolah memiliki nilai dan norma yang dipahami bersama oleh seluruh guru	12	3
2	Terdapat budaya kerjasama dan kolaborasi antar guru di sekolah	6	9
3	Kepala sekolah konsisten menerapkan nilai-nilai organisasi dalam keseharian	9	6
4	Guru merasa lingkungan kerja mendukung peningkatan profesionalisme mereka	6	9

Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pra-survey, sebanyak 12 responden menyatakan sekolah telah memiliki nilai dan norma yang dipahami bersama oleh seluruh guru, sedangkan 3 responden menyatakan belum. Namun, pada aspek kerja sama dan

kolaborasi antar guru, sebanyak 9 responden menyatakan belum terjalin dengan baik. Selain itu, 6 responden menyatakan kepala sekolah belum konsisten menerapkan nilai-nilai organisasi, dan 9 responden menilai lingkungan kerja belum mendukung peningkatan profesionalisme guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek budaya organisasi yang perlu ditingkatkan di sekolah.

Kinerja guru secara umum didefinisikan sebagai kemampuan dalam menjalankan berbagai tugas profesional, mencakup kegiatan pembelajaran, pembimbingan peserta didik, serta pengelolaan administrasi kelas dan sekolah secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab (Wahyu et al., 2021). Kinerja yang optimal mencerminkan integrasi antara kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang dimiliki guru dalam praktik sehari-hari. Guru yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan jelas, tetapi juga mampu membangun interaksi yang positif, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan. Dengan demikian, kualitas pembelajaran meningkat, motivasi belajar siswa terdorong, dan hasil belajar pun menunjukkan perkembangan yang signifikan. Lebih dari itu, kinerja guru yang baik juga berkontribusi pada terciptanya budaya sekolah yang positif dan mendorong partisipasi seluruh ekosistem pendidikan dalam mencapai tujuan bersama.

Untuk mengetahui kondisi kinerja guru di sekolah, peneliti melakukan pra-survey untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja guru. Hasil pra-survey tersebut disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survey Kinerja Guru

No	Pernyataan	Frekuensi Ya	Frekuensi Tidak
1	Guru melaksanakan perencanaan pembelajaran secara sistematis	10	5
2	Guru melakukan evaluasi pembelajaran secara berkala	6	9
3	Guru mengintegrasikan teknologi digital dalam proses pembelajaran	5	10
4	Guru menyelesaikan administrasi kelas dan laporan kinerja tepat waktu	15	0

Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pra-survey di atas, sebanyak 10 responden menyatakan bahwa guru telah melaksanakan perencanaan pembelajaran secara sistematis, sedangkan 5 responden menyatakan belum. Selain itu, sebanyak 9 responden menyatakan bahwa guru belum melakukan evaluasi pembelajaran secara berkala dan 10 responden menilai bahwa guru belum mengintegrasikan teknologi digital dalam proses pembelajaran secara optimal. Sementara itu, seluruh responden menyatakan bahwa guru telah menyelesaikan administrasi kelas dan laporan kinerja tepat waktu. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek kinerja guru yang perlu ditingkatkan, terutama dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi digital dalam proses pembelajaran.

Selain budaya organisasi, kualitas guru merupakan variabel krusial yang sangat menentukan performa profesional seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kualitas guru tidak hanya diukur dari aspek kualifikasi akademik formal semata, tetapi juga meliputi berbagai dimensi kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional secara menyeluruh (Anisah & Aliyyah, 2021). Guru yang berkualitas adalah mereka yang mampu

mengintegrasikan berbagai kompetensi tersebut dalam praktik pembelajaran sehari-hari dengan fleksibilitas tinggi, serta mampu beradaptasi secara efektif terhadap perkembangan zaman, perubahan kurikulum, serta beragam kebutuhan dan karakteristik siswa yang terus berkembang. Dengan demikian, guru berkualitas tidak hanya menjadi pengajar yang mampu menyampaikan materi, tetapi juga pendidik yang mampu membentuk karakter, membangun hubungan sosial yang positif, dan mendorong potensi terbaik setiap peserta didik secara holistik. Berbagai program peningkatan kualitas guru telah diluncurkan oleh pemerintah, mencakup pelatihan berkelanjutan, sertifikasi profesional, serta penguatan komunitas belajar sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru secara menyeluruh.

Untuk mengetahui kondisi kualitas guru di sekolah, peneliti melakukan pra-survey untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja guru. Hasil pra-survey tersebut disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survey Kualitas Guru

No.	Pernyataan	Frekuensi Ya	Frekuensi Tidak
1	Guru mampu menyusun perangkat pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku	14	1
2	Guru menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi dan inovatif	7	8
3	Guru rutin mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi	9	6
4	Guru mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum secara efektif	6	9

Sumber: Data hasil Pra-Survey dan diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil pra-survey di atas, sebanyak 14 responden menyatakan bahwa guru mampu menyusun perangkat pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku, sedangkan 1 responden menyatakan belum. Namun, sebanyak 8

responden menyatakan bahwa guru belum menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi dan inovatif. Selain itu, 6 responden menyatakan bahwa guru belum rutin mengikuti pelatihan atau pengembangan kompetensi, dan 9 responden menilai bahwa guru belum mampu beradaptasi secara efektif terhadap perubahan kurikulum. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek kualitas guru yang perlu ditingkatkan, terutama dalam penerapan metode pembelajaran yang inovatif, pengembangan kompetensi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kurikulum.

Dalam konteks manajerial, rendahnya efektivitas supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah menjadi faktor krusial yang turut memperburuk situasi kinerja guru di sekolah dasar. banyak kepala sekolah belum melaksanakan pembinaan dan pengawasan kinerja guru secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Kondisi ini mengakibatkan minimnya pemantauan terhadap perkembangan profesional guru serta kurangnya umpan balik konstruktif yang diperlukan untuk perbaikan berkesinambungan. Akibatnya, banyak potensi dan kemampuan guru yang belum tergali secara maksimal dan tidak mendapatkan dorongan yang memadai untuk berkembang. Situasi ini menunjukkan perlunya peningkatan kapasitas dan kompetensi kepala sekolah dalam menjalankan fungsi supervisi akademik yang efektif, sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa secara signifikan.

Secara nasional, Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diselenggarakan oleh Kemendikbud menunjukkan bahwa capaian kompetensi Guru masih berada pada kategori sedang, sehingga mengindikasi belum terpenuhinya seluruh indikator profesionalisme guru sebagaimana diamanatkan dalam regulasi nasional.

Kompetensi tersebut meliputi penguasaan materi pelajaran secara mendalam, pemanfaatan teknologi informasi dalam proses pembelajaran, serta kemampuan dalam merancang pembelajaran yang berbasis asesmen autentik dan berorientasi pada pengembangan potensi siswa secara menyeluruh. Kondisi ini menggambarkan bahwa kualitas layanan pendidikan dasar di Indonesia masih menghadapi tantangan serius dan memerlukan perhatian khusus dari semua pihak terkait. Rendahnya pencapaian kompetensi guru berpotensi menghambat peningkatan mutu pembelajaran, sehingga perlu adanya intervensi strategis yang terintegrasi untuk meningkatkan kapasitas guru secara menyeluruh dan memastikan pendidikan dasar dapat memberikan fondasi yang kuat bagi perkembangan generasi penerus bangsa.

Di tingkat lokal, berbagai hasil evaluasi internal dan kegiatan supervisi pendidikan di sekolah dasar negeri Kota Medan menunjukkan bahwa kinerja guru PNS belum sepenuhnya optimal. Sejumlah guru masih menghadapi kendala dalam mengembangkan perangkat pembelajaran secara sistematis serta belum melaksanakan evaluasi formatif secara berkelanjutan.

Selain itu, dalam praktik pembelajaran di sekolah dasar negeri, integrasi teknologi digital masih belum merata, dan sebagian guru mengalami kesulitan dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang selaras dengan implementasi Kurikulum Merdeka. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan profesional guru dan kompetensi aktual yang dimiliki di lapangan..

Fenomena tersebut memperlihatkan bahwa meskipun guru telah memiliki pengalaman mengajar yang memadai dan latar belakang pendidikan formal yang sesuai, kualitas serta kinerja mereka masih belum mencapai tingkat optimal.

Kondisi ini seringkali disebabkan oleh kurangnya dukungan dari budaya organisasi sekolah yang bersifat adaptif, progresif, dan kolaboratif—faktor yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Kurangnya budaya organisasi yang mendukung menyebabkan potensi dan kompetensi guru tidak dapat berkembang secara maksimal, sehingga berdampak negatif pada hasil pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, fenomena ini mempertegas urgensi penerapan pendekatan sistemik yang holistik dalam upaya peningkatan kinerja guru, yang tidak hanya berfokus pada individu guru saja, tetapi juga memperhatikan penguatan budaya kerja, struktur organisasi, serta proses kolaborasi di lingkungan sekolah secara menyeluruh.

Ketidakseimbangan antara budaya organisasi yang berkembang di sekolah dengan variasi kualitas guru yang beragam menjadi salah satu faktor utama penyebab ketidakterseragaman kinerja guru, baik antar sekolah maupun antar individu guru dalam satu sekolah yang sama. Perbedaan budaya organisasi yang kuat dan mendukung di satu sekolah dapat menghasilkan kinerja guru yang optimal, sementara sekolah dengan budaya kerja yang lemah cenderung mengalami kinerja guru yang kurang maksimal. Fenomena ini menjadi sangat krusial untuk diperhatikan, khususnya di wilayah perkotaan seperti Medan, di mana mutu pendidikan dasar memiliki peranan strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia masa depan. Ketidakterseragaman kinerja guru berpotensi menimbulkan kesenjangan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap pemerataan akses pendidikan bermutu dan daya saing sekolah di tingkat lokal maupun nasional.

Penelitian oleh (Shofi Mubarok et al., 2024) menyoroti pentingnya sinergi dan integrasi yang kuat antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, dan kualitas profesional guru sebagai fondasi utama dalam membentuk karakter siswa serta menentukan keberhasilan proses pembelajaran secara menyeluruh. Kepemimpinan yang visioner dan inspiratif dari kepala sekolah mampu menciptakan arah dan motivasi bersama, sementara budaya organisasi yang positif memperkuat nilai-nilai kerja, kolaborasi, dan komitmen terhadap mutu pendidikan. Di sisi lain, kualitas guru sebagai pelaku utama dalam proses belajar mengajar menjadi penentu langsung dalam pencapaian tujuan pembelajaran dan pengembangan potensi peserta didik. Ketiga elemen ini saling terkait dan saling memperkuat; jika salah satu di antaranya lemah atau diabaikan, maka kesinambungan dan efektivitas pendidikan di sekolah akan terganggu, dan pencapaian tujuan pendidikan pun dapat terhambat secara signifikan. Oleh karena itu, membangun keseimbangan dan keharmonisan antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan kualitas guru merupakan langkah strategis dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu dan berdaya saing.

Walaupun terdapat banyak penelitian sebelumnya yang telah mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi kinerja guru, sebagian besar studi tersebut cenderung memfokuskan perhatian hanya pada satu variabel secara terpisah, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, atau pelatihan dan pengembangan kompetensi guru. Pendekatan parsial ini memang memberikan pemahaman yang penting terhadap masing-masing faktor, namun kurang mampu menggambarkan dinamika kompleks yang terjadi secara simultan di lingkungan sekolah. Hingga saat ini, masih sangat sedikit studi yang secara komprehensif

menyoroti bagaimana kombinasi antara budaya organisasi dan kualitas guru berinteraksi dan bersama-sama memengaruhi kinerja guru secara holistik. Keterbatasan tersebut membuka peluang besar untuk penelitian yang mampu mengintegrasikan kedua variabel tersebut guna memberikan gambaran yang lebih utuh dan mendalam tentang faktor-faktor yang menentukan efektivitas kinerja guru di lapangan.

Bahkan di Kota Medan sendiri, penelitian yang secara spesifik menginvestigasi hubungan langsung maupun simultan antara budaya organisasi dan kualitas guru terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di tingkat Sekolah Dasar Negeri dengan pendekatan kuantitatif masih tergolong sangat terbatas. Sebagian besar studi yang ada masih bersifat parsial, fokus pada salah satu variabel saja, atau menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif tanpa mengungkapkan hubungan kausal yang mendalam. Kondisi ini mencerminkan adanya celah penelitian (research gap) yang cukup signifikan, khususnya dalam memahami secara empiris sejauh mana budaya organisasi dan kualitas guru secara bersamaan memengaruhi kinerja guru di lingkungan pendidikan dasar. Mengingat pentingnya peran guru dalam menentukan mutu pendidikan, maka penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif yang komprehensif sangat diperlukan untuk memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan kebijakan berbasis data dan pengembangan strategi peningkatan kinerja guru secara terarah dan berkelanjutan.

Dalam konteks global pascapandemi COVID-19, sistem pendidikan mengalami pergeseran paradigma yang menuntut kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas yang lebih tinggi dari seluruh elemen pendidikan. Disrupsi yang terjadi selama pandemi memperlihatkan pentingnya inovasi dalam proses

pembelajaran, penggunaan teknologi digital secara efektif, serta kerja sama yang solid di antara seluruh pemangku kepentingan pendidikan, transformasi pendidikan nasional pascapandemi harus diarahkan pada penguatan inovasi, penciptaan budaya kolaboratif yang produktif, serta pengelolaan pembelajaran berbasis teknologi yang inklusif dan berorientasi pada kebutuhan abad ke-21 (Gomes et al., 2021). Namun, realisasi transformasi ini tidak dapat berjalan optimal tanpa kesiapan sumber daya manusia pendidikan, khususnya guru, serta budaya kerja sekolah yang mendukung. Guru dituntut untuk terus mengembangkan kompetensinya, baik dalam hal pedagogik maupun literasi digital, sementara budaya kerja sekolah harus mampu menciptakan iklim yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan transformasi pendidikan sangat bergantung pada sinergi antara kesiapan individu pendidik dan kekuatan budaya organisasi di lingkungan sekolah.

Dengan demikian, studi ini memiliki urgensi yang tinggi untuk dilakukan, karena dapat memberikan kontribusi nyata dalam mengidentifikasi secara empiris sejauh mana budaya organisasi dan kualitas guru secara simultan memengaruhi kinerja guru, khususnya di lingkungan Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan. Temuan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen pendidikan, tetapi juga menjadi dasar yang kuat dalam merumuskan model intervensi pendidikan yang lebih tepat sasaran, efektif, dan berbasis data. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap interaksi antara budaya organisasi dan kualitas guru, pengambil kebijakan di tingkat daerah maupun sekolah dapat merancang strategi peningkatan kinerja guru secara lebih

terarah dan kontekstual. Hal ini penting untuk menjawab tantangan pendidikan pascapandemi, sekaligus mendukung terwujudnya sistem pendidikan yang adaptif, berkelanjutan, dan berorientasi pada mutu di Kota Medan.

Dari sisi akademik, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan dan penguatan teori manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks pendidikan dasar. Penelitian ini berupaya memperluas pemahaman teoretis mengenai peran budaya organisasi sebagai faktor determinan yang memengaruhi perilaku kerja, etos profesional, serta tingkat produktivitas guru di lingkungan Sekolah Dasar Negeri. Dengan mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi dan kualitas guru secara simultan terhadap kinerja, studi ini tidak hanya memperkaya literatur yang ada, tetapi juga menawarkan perspektif baru yang relevan untuk menjelaskan dinamika organisasi pendidikan di tingkat akar rumput. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat landasan teoritis bagi pengembangan model manajemen sekolah yang lebih partisipatif, kolaboratif, dan berbasis nilai-nilai budaya kerja yang konstruktif.

Sedangkan dari sisi praktis, hasil penelitian ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi para pemangku kepentingan pendidikan, seperti kepala sekolah, pengawas sekolah, serta Dinas Pendidikan. Informasi yang diperoleh dapat dijadikan sebagai dasar yang kuat dalam merancang dan menyusun strategi perbaikan manajerial yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat menjadi acuan penting dalam pengembangan program pelatihan dan peningkatan kompetensi guru yang tepat sasaran, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka secara berkelanjutan. Tidak kalah penting, hasil penelitian juga berperan dalam

penguatan nilai-nilai institusional serta budaya kerja yang mendukung terciptanya iklim sekolah yang produktif, inklusif, dan berorientasi pada mutu pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu mendorong perubahan positif yang nyata dalam tata kelola pendidikan dasar di Kota Medan.

Penelitian ini juga diharapkan mampu menghasilkan rekomendasi yang berbasis data valid dan relevan, yang dirancang khusus untuk mengatasi berbagai hambatan struktural dan operasional yang selama ini dihadapi oleh guru dalam upaya meningkatkan kinerja mereka. Rekomendasi tersebut tidak hanya bersifat solutif, tetapi juga strategis, dengan mempertimbangkan konteks lokal dan dinamika sekolah dasar di Kota Medan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mendorong terciptanya ekosistem pendidikan yang lebih kolaboratif, inklusif, dan kompetitif, di mana seluruh elemen pendidikan mulai dari guru, kepala sekolah, hingga pengawas dan pemangku kebijakan bekerja sama secara sinergis untuk meningkatkan mutu pembelajaran secara berkelanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan menjadi pijakan penting dalam membangun sistem pendidikan yang adaptif dan berdaya saing tinggi di tengah tantangan zaman.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat indikasi bahwa kinerja guru PNS pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan masih belum optimal, yang terlihat dari pelaksanaan pembelajaran, perencanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran yang belum maksimal.

2. Terdapat indikasi bahwa budaya organisasi di lingkungan sekolah dasar negeri belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja guru, seperti masih kurangnya kerjasama, kedisiplinan, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi sekolah.
3. Terdapat indikasi bahwa kualitas guru masih bervariasi, terutama dalam aspek kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dalam melaksanakan proses pembelajaran.
4. Belum diketahui secara jelas sejauh mana budaya organisasi dan kualitas guru memengaruhi kinerja guru PNS pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut secara empiris.

1.3 Batasan Masalah

Dalam hal ini, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan kualitas guru terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan.Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kota Medan.

1. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan.
2. Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah nilai-nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan sekolah yang memengaruhi perilaku dan cara kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan.

3. Kualitas guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk memahami secara komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru PNS di lingkungan Sekolah Dasar Negeri Kota Medan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh kualitas guru terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan kualitas guru terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kota Medan.
2. Menganalisis pengaruh kualitas guru terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kota Medan.
3. Menganalisis pengaruh simultan budaya organisasi dan kualitas guru terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan" diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
    1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pendidikan yang berkaitan dengan budaya organisasi, kualitas guru, dan kinerja guru.
    2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kualitas guru terhadap kinerja guru maupun variabel lain yang berkaitan.
    3) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan konsep mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru pada lembaga pendidikan.
2. Manfaat Praktis
    1) Bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam meningkatkan budaya organisasi yang positif guna mendukung peningkatan kinerja guru.
    2) Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya peningkatan kualitas diri dan profesionalisme dalam mendukung pelaksanaan tugas sebagai pendidik.

3) Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan program yang mendukung peningkatan kualitas guru dan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Medan.
4) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan kualitas guru terhadap kinerja guru.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan aspek fundamental dalam teori organisasi modern yang memengaruhi cara individu dan kelompok bertindak, berinteraksi, dan membuat keputusan dalam suatu institusi, termasuk di lingkungan pendidikan. Budaya ini tidak hanya terbatas pada simbol dan prosedur yang terlihat, tetapi mencerminkan sistem nilai, norma, serta keyakinan yang membentuk kepribadian dan identitas institusi tersebut. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi menjadi fondasi yang menentukan keberhasilan implementasi visi, misi, dan tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Menurut (Robbins, 2021), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dari yang lain. Sistem makna ini meliputi keyakinan, harapan, dan nilai-nilai inti yang terbentuk melalui proses sosial dan pengalaman kolektif. Budaya tersebut menjadi kerangka acuan dalam berbagai aspek organisasi, seperti pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, manajemen waktu, serta pola komunikasi di antara anggota organisasi. Dalam pendidikan, hal ini mencakup bagaimana guru bekerja, bagaimana kepala sekolah memimpin, dan bagaimana hubungan antara siswa, guru, dan tenaga kependidikan dibangun.

Sementara itu, (Schein, 2017) mengembangkan kerangka kerja yang menjelaskan budaya organisasi dalam tiga tingkatan : (1) artefak, yaitu elemen-

elemen budaya yang tampak di permukaan seperti tata ruang, simbol, dan teknologi; (2) nilai-nilai yang dianut, yakni prinsip-prinsip perilaku yang diyakini dan dijunjung tinggi oleh anggota organisasi; serta (3) asumsi dasar, yaitu keyakinan mendalam yang tidak disadari, namun membentuk cara pandang dan perilaku sehari-hari. Schein menegaskan bahwa tingkat paling dalam dari budaya organisasi, yaitu asumsi dasar, sangat sulit diubah karena telah menjadi bagian dari identitas kolektif suatu organisasi.

Dalam lingkungan pendidikan, budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai dan kebiasaan yang membentuk iklim sekolah dan memengaruhi perilaku semua warga sekolah. Budaya ini tidak hanya dibentuk oleh kebijakan formal, tetapi juga oleh interaksi sosial, sejarah institusi, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat kolaborasi antarguru, meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, budaya yang lemah, tidak konsisten, atau bersifat birokratis dapat menurunkan motivasi, memperbesar konflik internal, dan menghambat perkembangan profesional guru. (Putri et al., 2024)

(Wicaksana, 2025) lebih lanjut menyoroti pentingnya budaya organisasi yang dibangun berdasarkan nilai-nilai Pancasila, seperti gotong royong, keadilan, dan integritas. Dalam konteks ini, budaya organisasi tidak hanya menjadi pedoman perilaku, tetapi juga membentuk landasan etis dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif. Penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Hal ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi bukanlah elemen pasif, melainkan memiliki peran aktif dalam mendorong perubahan dan peningkatan kinerja di institusi pendidikan.

2.1.1.2Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi memainkan peran krusial dalam keberhasilan organisasi. Budaya yang kuat membantu anggota memahami nilai, norma, serta pola kerja sebagai panduan tugas mereka. Selain itu, budaya ini berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan anggota untuk meraih tujuan bersama.

Menurut (Robbins, 2021)**,** budaya organisasi memberikan beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain:

1. Memberikan identitas organisasi

   Budaya organisasi membantu membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya melalui nilai dan karakteristik yang dimilikinya.

2. Meningkatkan komitmen anggota organisasi

   Budaya organisasi yang kuat dapat menumbuhkan rasa memiliki serta komitmen anggota organisasi terhadap tujuan organisasi.

3. Mendorong stabilitas sistem sosial

   Budaya organisasi menciptakan pola perilaku yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berinteraksi dan bekerja sama.

Selain itu menurut (Busro, 2018), budaya organisasi memiliki beberapa manfaat dalam organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan kinerja anggota organisasi

   Budaya organisasi yang baik dapat mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

   Nilai-nilai positif yang berkembang dalam organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kerja sama antaranggota.

3. Menjadi pedoman perilaku kerja

   Budaya organisasi memberikan arah serta pedoman bagi anggota organisasi dalam bersikap dan bertindak di lingkungan kerja.

Selanjutnya menurut (Schein, 2017), budaya organisasi juga memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Membantu proses adaptasi organisasi terhadap lingkungan

   Budaya organisasi membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal.

2. Memperkuat integrasi internal organisasi

   Budaya organisasi membantu membangun kesamaan nilai dan persepsi di antara anggota organisasi sehingga tercipta kerja sama yang baik.

3. Mendukung keberlangsungan organisasi

   Nilai dan norma yang diwariskan dalam budaya organisasi membantu menjaga keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak terbentuk secara kebetulan, akan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam maupun di luar organisasi tersebut. Faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk pola pikir, perilaku, dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh seluruh anggota organisasi.

Menurut (Busro, 2018), faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi meliputi:

1. Faktor Dari Luar

   Mencakup faktor-faktor yang sulit dikendalikan atau hanya dapat dikendalikan secara terbatas.

2. Faktor nilai-nilai masyarakat

   Keyakinan dan nilai-nilai yang mendominasi masyarakat luas, seperti kesopanan dan kebersihan.

3. Faktor dari dalam organisasi

   Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam menangani masalah eksternal maupun internal, organisasi akan menemukan solusi yang tepat.

Menurut (Hasibuan, M. S.P., 2017), beberapa faktor utama yang memengaruhi budaya organisasi meliputi:

1. Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan mengarahkan budaya organisasi. Pemimpin dengan visi serta nilai yang tegas mampu menciptakan budaya yang kokoh.

2. Nilai dan peyakinan pendiri organisasi

   Budaya organisasi sering kali mencerminkan nilai-nilai serta keyakinan pendiri, yang kemudian diwariskan ke generasi selanjutnya.

3. Kebijakan dan praktik manajemen

   Kebijakan manajemen, seperti proses pengambilan keputusan, pemberian penghargaan kepada karyawan, serta penanganan isu internal, turut membentuk budaya organisasi.

4. Struktur organisasi

Bentuk struktur apakah hierarkis atau datar memengaruhi pola pengambilan keputusan, komunikasi, dan interaksi antaranggota organisasi.

5. Lingkungan eksternal

   Perubahan di luar organisasi, seperti aspek sosial, ekonomi, politik, dan teknologi, mendorong organisasi untuk menyesuaikan budayanya.

6. Pengalaman dan sejarah organisasi

   Sejarah serta pengalaman lampau organisasi membentuk norma dan kebiasaan yang menjadi bagian dari budaya organisasi.

Menurut (Robbins, 2021), budaya organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Proses seleksi karyawan

   Proses seleksi dalam organisasi berperan dalam menentukan individu yang memiliki nilai, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi yang telah ada.

2. Tindakan manajemen puncak

   Perilaku dan keputusan yang diambil oleh manajemen puncak akan menjadi contoh bagi anggota organisasi sehingga dapat mempengaruhi pembentukan budaya organisasi.

3. Proses sosialisasi organisasi

   Anggota baru mempelajari nilai, norma, dan kebiasaan organisasi melalui sosialisasi, sehingga budaya dapat dipahami dan diterapkan oleh semua anggota.

2.1.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi elemen dasar yang membentuk identitas dan pola kerja suatu organisasi. Untuk mengukur penerapan serta dampaknya terhadap perilaku anggota, diperlukan indikator yang tepat.

Menurut (Busro, 2018), indikator-indikator budaya organisasi mencakup:

1. Ketekunan (diligence)

   Tingkat kesungguhan dan ketekunan karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

2. Ketulusan (sincerity)

   Kejujuran dan keterbukaan karyawan saat berinteraksi serta menjalankan peran di organisasi.

3. Kesabaran (patience)

   Kemampuan karyawan untuk tetap tenang dan sabar menghadapi berbagai situasi serta tantangan kerja.

Adapun Menurut (Hasibuan, M. S.P., 2017), indikator budaya organisasi adalah elemen-elemen yang mencerminkan penerapan dan penghayatan budaya dalam organisasi. Indikator tersebut meliputi:

1. Nilai dan keyakinan organisasi

   Nilai inti serta keyakinan yang dipegang organisasi menjadi fondasi perilaku anggota dan pengambilan keputusan.

2. Norma dan aturan tidak tertulis

   Pedoman tidak resmi yang muncul dari interaksi antaranggota, memengaruhi budaya kerja sehari-hari.

3. Gaya kepemimpinan

   Pendekatan pemimpin dalam mengelola organisasi mencerminkan budaya; kepemimpinan partisipatif menciptakan budaya terbuka, sementara otoriter menghasilkan budaya kaku.

4. Sistem komunikasi

   Pola komunikasi formal maupun informal menunjukkan budaya; yang terbuka mendorong transparansi dan efektivitas.

5. Sikap terhadap perubahan dan inovasi

   Budaya adaptif ramah terhadap perubahan, sedangkan konservatif cenderung mempertahankan cara lama dan sulit beradaptasi dengan lingkungan bisnis.

6. Komitmen dan loyalitas karyawan

   Tingkat keterlibatan serta kesetiaan karyawan mencerminkan kekuatan budaya, yang biasanya membangun rasa memiliki.

7. Sistem penghargaan dan sanksi

   Cara memberikan reward untuk prestasi baik serta sanksi untuk pelanggaran menunjukkan budaya yang diterapkan.

8. Hubungan kerja antarkaryawan

   Interaksi antaranggota baik sesama karyawan atau dengan manajemenmencerminkan budaya kolaboratif, kompetitif, atau individualistis.

Selain itu, menurut (Robbins, S. P., & Judge, 2017), indikator budaya organisasi dapat dilihat melalui beberapa karakteristik utama organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko

   Tingkat sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovasi dan berani mengambil risiko dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Perhatian terhadap detail

   Tingkat ketelitian dan perhatian anggota organisasi terhadap hal-hal yang bersifat detail dalam melaksanakan tugas.

3. Orientasi pada hasil

   Tingkat fokus organisasi terhadap pencapaian hasil dibandingkan dengan proses yang dilakukan.

4. Orientasi pada manusia

   Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampaknya terhadap anggota organisasi.

5. Orientasi tim

   Tingkat aktivitas kerja yang diorganisasikan dalam bentuk tim dibandingkan secara individu.

6. Agresivitas kerja

   Tingkat kompetitif dan semangat kerja anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

7. Stabilitas organisasi

   Tingkat penekanan organisasi terhadap pemeliharaan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan atau perubahan.

2.1.2 Kualitas Guru

2.1.2.1 Teori Kualitas Guru

Kualitas guru merupakan salah satu pilar utama dalam sistem pendidikan yang berdaya saing dan berkelanjutan. Di tingkat pendidikan dasar, peran guru tidak hanya sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai arsitek pembentukan karakter, fasilitator pembelajaran aktif, serta figur sentral dalam menciptakan suasana belajar yang aman dan inspiratif bagi siswa. Keberadaan guru yang berkualitas menjadi sangat penting karena peserta didik pada jenjang ini berada dalam tahap perkembangan yang sangat kritis, di mana proses internalisasi nilai dan pembentukan kompetensi dasar berlangsung secara intensif.

Menurut (Uno, 2016), kualitas guru merupakan gambaran tingkat kemampuan profesional yang dimiliki guru dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kualitas tersebut tercermin dari penguasaan kompetensi pedagogik yang memungkinkan guru merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif; kompetensi kepribadian yang mencerminkan sikap dewasa, berwibawa, dan berakhlak mulia; kompetensi sosial yang mendukung kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara positif dengan peserta didik, sesama pendidik, serta masyarakat; serta kompetensi profesional yang berkaitan dengan penguasaan materi ajar secara mendalam. Guru yang memiliki kualitas tinggi akan mampu melaksanakan tugas pendidikan secara bertanggung jawab, adaptif terhadap kebutuhan peserta didik, dan konsisten dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan

Dalam konteks pendidikan Indonesia, tantangan kualitas guru semakin kompleks. kualitas guru sangat ditentukan oleh konsistensi dalam mengikuti

pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Dalam era perubahan kurikulum dan transformasi digital pendidikan, guru dituntut untuk tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga mengadaptasi strategi pembelajaran dengan pendekatan berbasis teknologi, diferensiasi, dan asesmen formatif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas guru seharusnya dipandang sebagai suatu proses jangka panjang yang memerlukan investasi pada pelatihan, mentoring, supervisi akademik, serta dukungan kebijakan yang jelas dan berkelanjutan. (Zuhraina & Husna, 2022).

2.1.2.2 Manfaat Kualitas Guru

Kualitas guru sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. Guru berkualitas mampu menjalankan pembelajaran efektif, menciptakan lingkungan belajar kondusif, serta membantu siswa capai tujuan pembelajaran secara optimal. Karenanya, peningkatan kualitas guru menjadi kunci utama keberhasilan sistem pendidikan.

Menurut (Musfah, 2012), kualitas guru memberikan beberapa manfaat dalam proses pendidikan, antara lain:

1. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran

   Guru yang berkualitas mampu merancang serta melaksanakan pembelajaran secara efektif sehingga dapat meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran.

2. Meningkatkan motivasi belajar siswa

   Guru yang memiliki kemampuan pedagogik dan profesional yang baik dapat mendorong siswa untuk lebih aktif dan termotivasi dalam mengikuti proses pembelajaran.

3. Meningkatkan hasil belajar siswa

   Kualitas guru yang baik akan berdampak pada peningkatan prestasi serta hasil belajar siswa di sekolah.

Selain itu, menurut (Mulyasa, 2021), kualitas guru juga memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Menciptakan pembelajaran yang efektif dan inovatif

   Guru yang memiliki kualitas tinggi mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

2. Mengembangkan potensi peserta didik

   Guru yang berkualitas mampu membimbing siswa dalam mengembangkan potensi akademik maupun non-akademik secara optimal.

3. Meningkatkan profesionalisme guru

   Kualitas guru yang baik akan meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik.

Selanjutnya menurut (Hamalik, 2017), kualitas guru memberikan manfaat bagi proses pendidikan, yaitu:

1. Meningkatkan efektivitas proses pendidikan

   Guru yang memiliki kemampuan profesional dapat melaksanakan proses pembelajaran secara lebih terarah dan sistematis.

2. Meningkatkan kualitas lulusan pendidikan

   Kualitas guru yang baik akan menghasilkan peserta didik yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih baik.

3. Mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional

   Guru yang berkualitas berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui proses pembelajaran yang efektif.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Guru

Kualitas guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Kualitas guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu guru, tetapi juga oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Menurut (Musfah, 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas guru meliputi:

1. Kompetensi guru

   Kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran, metode pembelajaran, serta memahami karakteristik peserta didik.

2. Motivasi kerja

   Dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal dalam proses pembelajaran.

3. Pengalaman mengajar

   Semakin lama pengalaman mengajar yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran.

4. Pelatihan dan pengembangan profesional

   Sikap dan kepribadian guru yang mencerminkan kedewasaan, stabilitas emosi, serta keteladanan.

5. Lingkungan kerja sekolah

   Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat membantu guru dalam meningkatkan kualitas kerja serta kreativitas dalam mengajar.

Selain itu, menurut (Mulyasa, 2021), kualitas guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Motivasi kerja guru

   Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik serta berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

2. Lingkungan kerja sekolah

   Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Dukungan dari kepala sekolah, rekan kerja, serta fasilitas pendidikan yang memadai dapat meningkatkan kualitas kerja guru.

3. Ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan

   Sarana dan prasarana yang memadai seperti ruang kelas, media pembelajaran, serta fasilitas teknologi pendidikan dapat membantu guru dalam menyampaikan materi pembelajaran secara lebih efektif.

Selain itu, menurut (Kunandar, 2009), kualitas guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Tingkat pendidikan guru

   Pendidikan yang dimiliki guru sangat mempengaruhi kemampuan profesional dalam menguasai materi pembelajaran serta metode pengajaran.

2. Pengalaman mengajar

   Pengalaman mengajar yang lebih lama akan membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola kelas dan memahami karakteristik peserta didik.

3. Pelatihan dan pengembangan profesi

   Pelatihan, seminar, maupun kegiatan pengembangan profesi lainnya dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

4. Kesejahteraan guru

   Kesejahteraan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

2.1.2.4 Indikator Kualitas guru

Kualitas guru menjadi faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Kualitas ini tercermin dari kemampuan guru menjalankan tugas profesional, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses mengajar, serta evaluasi hasil belajar siswa. Karenanya, untuk mengukur kualitas guru di lembaga pendidikan, diperlukan indikator sebagai alat ukur dalam penelitian.

Menurut (Musfah, 2012), kualitas guru dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kompetensi pedagogik

   Kemampuan guru dalam memahami karakteristik peserta didik, merancang proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa.

2. Kompetensi profesional

   Kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara mendalam serta mampu mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Kompetensi kepribadian

   Kemampuan guru dalam menunjukkan sikap yang mantap, berakhlak mulia, serta menjadi teladan bagi peserta didik di lingkungan sekolah.

4. Kompetensi sosial

   Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua siswa, serta masyarakat sekitar.

Sementara itu menurut (Mulyasa, 2021), kualitas guru dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Penguasaan materi pelajaran

   Guru mampu menguasai materi pembelajaran secara mendalam sehingga dapat menjelaskan materi dengan jelas kepada peserta didik.

2. Kemampuan mengelola pembelajaran

   Guru mampu mengelola kegiatan pembelajaran secara efektif sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.

3. Kemampuan menggunakan metode pembelajaran

   Guru mampu memilih serta menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik materi dan peserta didik.

4. Kemampuan melakukan evaluasi pembelajaran

   Guru mampu melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa secara objektif dan sistematis.

Selain itu, menurut (Sagala, 2013), kualitas guru juga dapat dilihat dari beberapa indikator berikut:

1. Kemampuan merencanakan pembelajaran

   Guru mampu menyusun rencana pembelajaran yang sistematis sesuai dengan kurikulum serta kebutuhan peserta didik.

2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

   Guru mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dengan menggunakan berbagai strategi dan metode yang sesuai.

3. Kemampuan membimbing peserta didik

   Guru mampu memberikan bimbingan kepada siswa dalam mengembangkan potensi akademik maupun non-akademik.

4. Kemampuan mengembangkan profesionalisme

   Guru memiliki kemampuan untuk terus meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pelatihan, penelitian, serta pengembangan diri secara berkelanjutan.

2.1.3 Kinerja Guru

2.1.3.1 Teori Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan representasi konkret dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional yang dijalankan oleh guru dalam konteks mendidik, mengajar, membimbing, mengevaluasi, serta mengelola pembelajaran secara sistematis. Kinerja tidak hanya menunjukkan apa yang dilakukan guru, tetapi juga

bagaimana guru melakukannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Dalam pandangan (Muspawi, 2021), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar yang ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, kinerja guru menggambarkan efisiensi dan efektivitas guru dalam menjalankan peran profesional di lingkungan sekolah.

Di tingkat pendidikan dasar, peran guru menjadi semakin kompleks dan multidimensional. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing karakter, motivator, fasilitator pembelajaran, bahkan manajer kelas. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan. (Wulandari & Poerwanti, 2023) menekankan bahwa penilaian terhadap kinerja guru harus mencakup aspek yang luas dan mendalam, mulai dari persiapan mengajar hingga pelibatan aktif dalam kehidupan sekolah. Guru yang memiliki kinerja baik akan menunjukkan konsistensi dalam menjalankan perannya secara profesional, etis, dan penuh tanggung jawab terhadap keberhasilan peserta didik.

2.1.3.2 Manfaat Kinerja Guru

Kinerja guru yang baik berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan dan keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru profesional memberikan dampak positif bagi perkembangan siswa serta kemajuan lembaga pendidikan.

Menurut (Barnawi & Mohammad, 2017), kinerja guru yang baik memberikan beberapa manfaat, antara lain:

1. Meningkatkan kualitas pembelajaran

Guru yang memiliki kinerja baik mampu merancang dan melaksanakan proses pembelajaran secara efektif sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

2. Meningkatkan prestasi belajar siswa

   Kinerja guru yang baik akan mendorong siswa untuk lebih aktif, termotivasi, dan mampu mencapai hasil belajar yang lebih baik.

3. Meningkatkan profesionalisme guru

   Melalui kinerja yang baik, guru akan terus mengembangkan kompetensi dan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

Selain itu, menurut (Mulyasa, 2021),kinerja guru juga memberikan beberapa manfaat penting dalam penyelenggaraan pendidikan, yaitu:

1. Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah

   Guru yang memiliki kinerja tinggi akan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas proses pendidikan secara keseluruhan.

2. Menciptakan proses pembelajaran yang efektif

   Kinerja guru yang baik memungkinkan terciptanya pembelajaran yang terarah, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

3. Meningkatkan citra dan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah

   Sekolah dengan guru yang berkinerja baik akan lebih dipercaya oleh masyarakat karena mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Selanjutnya, menurut (Sagala, 2013), kinerja guru yang optimal juga memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan efektivitas pengelolaan pembelajaran

   Guru yang memiliki kinerja baik mampu mengelola kelas dan proses pembelajaran secara lebih efektif.

2. Meningkatkan motivasi belajar siswa

   Guru yang profesional dan berkinerja baik dapat menjadi motivator bagi siswa untuk lebih semangat dalam belajar.

3. Mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional

   Kinerja guru yang baik akan membantu sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan pribadi, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja serta sistem organisasi sekolah. Faktor-faktor ini menentukan tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya

Menurut penelitian (Irawanty & Mulyanto, 2024),terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

1. Kepemimpinan kepala sekolah

   Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian arahan, motivasi, serta dukungan terhadap pelaksanaan tugas guru di sekolah.

2. Motivasi kerja guru

   Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri guru untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi

cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam proses pembelajaran.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Luturkey & Yugopuspito, 2022)menyatakan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Lingkungan kerja

   Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan guru dalam bekerja serta mendukung pelaksanaan proses pembelajaran secara efektif.

2. Komunikasi dalam organisasi sekolah

   Komunikasi yang baik antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya dapat membantu meningkatkan koordinasi kerja serta memperlancar pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Fitriyanti et al., 2023) menunjukkan bahwa:

1. Disiplin kerja guru

   Disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat meningkatkan kualitas pembelajaran serta berpengaruh terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja guru berfungsi untuk mengukur kemampuan guru dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya selama proses pembelajaran di sekolah. Melalui indikator ini, kinerja guru dapat dievaluasi secara sistematis berdasarkan aktivitas pendidikan yang dilakukan.

Menurut (Supardi, 2016), indikator kinerja guru meliputi beberapa aspek berikut:

1. Perencanaan pembelajaran

   Kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran seperti menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), menentukan tujuan pembelajaran, serta memilih metode pembelajaran yang sesuai.

2. Pelaksanaan pembelajaran

   Kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, termasuk dalam mengelola kelas, menyampaikan materi pelajaran, dan menggunakan metode pembelajaran yang tepat.

3. Penilaian hasil belajar

   Kemampuan guru dalam melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa secara objektif melalui berbagai teknik penilaian.

4. Pembimbingan kepada peserta didik

   Kemampuan guru dalam memberikan bimbingan kepada siswa untuk membantu mengatasi kesulitan belajar serta mengembangkan potensi yang dimiliki siswa.

Selain itu, menurut (Barnawi & Mohammad, 2017) indikator kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Kualitas kerja

   Tingkat kualitas hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah.

2. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas

   Kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

   Kesadaran dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab sebagai tenaga pendidik.

4. Kerja sama

   Kemampuan guru dalam bekerja sama dengan rekan kerja maupun pihak lain dalam mendukung kegiatan pembelajaran di sekolah.

Selanjutnya menurut (Mulyasa, 2021) indikator kinerja guru meliputi beberapa aspek berikut:

1. Penguasaan materi pembelajaran

   Kemampuan guru dalam memahami dan menguasai materi pelajaran yang diajarkan kepada siswa.

2. Pengelolaan kelas

   Kemampuan guru dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan efektif.

3. Penggunaan metode pembelajaran

   Kemampuan guru dalam menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi untuk meningkatkan pemahaman siswa.

4. Evaluasi pembelajaran

   Kemampuan guru dalam melakukan penilaian terhadap proses dan hasil belajar siswa.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, pembimbingan siswa, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, penguasaan materi, pengelolaan kelas, serta penggunaan metode pembelajaran.

2.2 Kerangka Konseptual

Penelitian ini dibangun atas dasar asumsi bahwa kinerja guru, sebagai variabel dependen, tidak hanya ditentukan oleh faktor internal pribadi semata, melainkan juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tempat guru bekerja serta kualitas profesional yang dimilikinya. Dua variabel independen utama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kualitas guru, yang keduanya diyakini memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian performa kerja guru secara optimal. Kerangka konseptual ini menjadi pijakan teoritis dalam menyusun model analisis yang bertujuan mengidentifikasi hubungan kausal antarvariabel yang diteliti. Uraian berikut merinci pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja guru:

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi di lingkungan sekolah bukan sekadar simbol atau tradisi, tetapi merupakan manifestasi dari nilai-nilai, norma, sistem kerja, pola komunikasi, dan perilaku kolektif yang terinternalisasi dalam keseharian para pendidik dan tenaga kependidikan. Budaya organisasi yang positif akan memunculkan rasa aman, nyaman, dan saling percaya di antara anggota organisasi, termasuk guru. Dalam iklim kerja seperti ini, guru akan lebih mudah untuk mengekspresikan ide-ide kreatif, terbuka dalam menerima perubahan, serta lebih termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan, terbuka terhadap inovasi, dan mendukung kerja kolaboratif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan produktif, yang pada gilirannya berdampak pada meningkatnya motivasi kerja, loyalitas, dan akuntabilitas profesional para guru. budaya

organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung melalui dukungan sistemik, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Oleh sebab itu, budaya organisasi diposisikan dalam penelitian ini sebagai determinan penting yang harus diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu guru di sekolah dasar (Agustin et al., 2024).

2.2.2 Pengaruh Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru

Kualitas guru merupakan cerminan dari integrasi antara kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian. Guru yang berkualitas tidak hanya memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai mata pelajaran yang diajarkan, tetapi juga mampu merancang pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa, menyampaikan materi secara efektif, serta menciptakan suasana kelas yang menyenangkan dan inklusif. Selain itu, kualitas guru juga tampak dari kemampuan membangun hubungan sosial yang sehat dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa, serta menunjukkan integritas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Penelitian (Ramadhan et al., 2025) menunjukkan bahwa kualitas atau kompetensi guru, terutama dalam aspek pedagogik, secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian hasil belajar siswa dan keberhasilan pelaksanaan tugas profesional guru. Guru dengan kualitas tinggi akan lebih siap merespons tuntutan kurikulum, menghadapi tantangan pembelajaran yang kompleks, serta berinovasi dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kualitas guru tidak hanya menjadi cerminan mutu individu, tetapi juga menjadi penentu utama performa kerja dan keberhasilan pendidikan di tingkat satuan sekolah dasar.

2.2.3 Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru

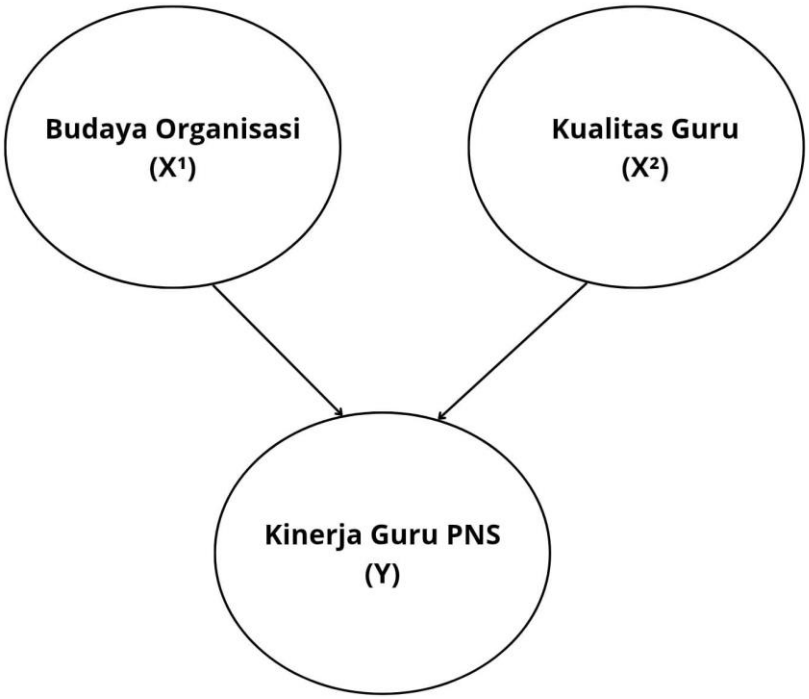
Meskipun budaya organisasi dan kualitas guru dapat memengaruhi kinerja secara terpisah, namun interaksi keduanya diyakini memberikan dampak yang lebih besar terhadap performa kerja guru secara menyeluruh. Hasil Penelitian (Farisi, 2022) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja anggota organisasi ketika kedua variabel tersebut dianalisis secara simultan, Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterpaduan faktor organisasi dan kualitas individu memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan memperkuat nilai-nilai kerja kolektif dan memberikan dukungan sistemik yang memungkinkan guru mengembangkan potensinya secara maksimal. Sebaliknya, kualitas guru yang tinggi memungkinkan individu untuk memanfaatkan lingkungan yang mendukung tersebut untuk meningkatkan kinerja dan hasil pembelajaran.

Dalam konteks pendidikan dasar di Kota Medan, fenomena kinerja guru yang tidak seragam mengindikasikan adanya keragaman dalam kualitas guru dan perbedaan budaya kerja antar sekolah. Oleh karena itu, penting untuk menguji pengaruh simultan antara budaya organisasi dan kualitas guru, guna memberikan pemahaman komprehensif terhadap faktor-faktor yang mendorong atau menghambat performa guru di sekolah negeri. Interaksi positif antara dua variabel ini diyakini mampu menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih adaptif, profesional, dan berorientasi pada hasil belajar siswa.

2.2.4 Kerangka Konseptual dalam Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, hubungan antarvariabel yang diteliti dalam penelitian ini dapat digambarkan secara konseptual sebagai berikut:

- **$X_1 \rightarrow Y$**: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru
- **$X_2 \rightarrow Y$**: Kualitas Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru
- **$X_1 + X_2 \rightarrow Y$**: Budaya Organisasi dan Kualitas Guru secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Model konseptual ini mengilustrasikan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individual, tetapi juga oleh konteks kelembagaan yang menopang praktik profesional guru sehari-hari. Dalam penelitian ini, kinerja guru diposisikan sebagai variabel terikat (Y), sementara budaya organisasi (X_1) dan kualitas guru (X_2) sebagai variabel bebas. Untuk membuktikan hubungan

tersebut secara empiris, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis utama. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, dalam memengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berbasis data dalam perumusan kebijakan peningkatan mutu pendidikan dasar di Kota Medan secara lebih terarah dan efektif.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru PNS pada pendidikan dasar negeri di Kota Medan.
2. Ada pengaruh Kualitas guru terhadap kinerja guru PNS pada pendidikan dasar negeri di Kota Medan.
3. Ada pengaruh Budaya organisasi dan kualitas guru secara simultan terhadap kinerja guru PNS pada pendidikan dasar negeri di Kota Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan ragam penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitiannya. Jenis penelitian minimal harus dilihat dari tiga sudut pandang, yakni berdasarkan :

1. Tujuannya

   Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Kualitas Guru (X2) terhadap Kinerja Guru PNS (Y) pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan. Penelitian ini bertujuan memberikan penjelasan empiris mengenai hubungan antar variabel yang diteliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam peningkatan mutu pendidikan.

2. Metodenya

   Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

   Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru PNS pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan. Data yang diperoleh

selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Desainnya

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan asosiatif. Penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kualitas Guru (X2) terhadap Kinerja Guru PNS (Y).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian terperinci mengenai cara variabel dalam penelitian diukur, diuji, atau dikenali dalam konteks studi, sehingga memudahkan pemahaman. Dalam penelitian ini, definisi operasional dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X_1)	Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang membentuk pola kerja serta interaksi di lingkungan sekolah (Robbins, 2021).	1. Ketekunan (diligency) 2. Ketulusan (sincerity) 3. Kesabaran (patience) Menurut (Busro, 2018)	Skala Likert (1–5)
Kualitas Guru (X_2)	Kualitas guru adalah kemampuan guru secara menyeluruh dalam menjalankan tugas profesional yang mencakup kompetensi	1. Kompetensi pedagogik 2. Kompetensi profesional 3. Kompetensi	Skala Likert (1–5)

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai standar nasional pendidikan (Musfah, 2012).	kepribadian 4. Kompetensi sosial Menurut Musfah (2012)	
Kinerja Guru PNS (Y)	Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesional secara efektif dan bertanggung jawab, meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran, serta pembimbingan peserta didik (Supardi, 2016).	1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan pembelajaran 3. Penilaian hasil belajar 4. Pembimbingan kepada peserta didik Menurut Supardi (2016)	Skala Likert (1–5)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang berada di wilayah administrasi Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Kota Medan dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu kota metropolitan terbesar di luar Pulau Jawa yang memiliki kompleksitas tinggi dalam tata kelola pendidikan, keberagaman sosial, serta dinamika budaya kerja di lingkungan sekolah. Selain itu, Medan juga memiliki jumlah guru PNS SD yang besar dan tersebar merata di berbagai kecamatan, sehingga menjadikannya sebagai lokasi yang representatif untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kualitas guru terhadap kinerja guru secara lebih luas dan mendalam.

3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu Penelitian ini di mulai pada bulan Desember 2025 s/d April 2026.

Tabel 3. 2 Rencana Penelitian Dan Tabel Penelitian

NO	KEGIATAN	BULAN																			
		DESEMBER				JANUARI				FEBRUARI				MARET				APRIL			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Riset Awal																				
3	Pembuatan																				
4	Bimbingan																				
5	Seminar Proposal																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh subjek penelitian yang memenuhi kriteria sesuai tujuan studi. Dalam penelitian ini, populasi mencakup semua guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kota Medan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Medan dan Dinas Pendidikan Kota Medan, terdapat 295 SDN dengan total 5.624 guru yang tersebar di berbagai wilayah kota. Populasi ini dipilih karena guru berperan krusial dalam proses pendidikan dan langsung terlibat dalam kegiatan pembelajaran sekolah.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk merepresentasikan keseluruhannya dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 40 responden

sebagai sampel. Teknik pengambilan sampelnya adalah purposive sampling, yaitu pemilihan berdasarkan kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan studi.

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).
2. Guru yang aktif mengajar di Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan.
3. Guru yang bersedia menjadi responden dalam penelitian.

Dengan menggunakan Teknik purposive sampling ini diharapkan menghasilkan sampel yang relevan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi serta kualitas guru terhadap kinerja guru di SDN Kota Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk memperoleh informasi objektif dan terukur mengenai pengaruh budaya organisasi dan kualitas guru terhadap kinerja guru PNS di Sekolah Dasar Negeri. Teknik ini mengandalkan dua metode utama, yaitu kuesioner tertutup dengan skala Likert dan teknik dokumentasi. Pemilihan metode ini didasarkan pada keunggulannya dalam menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik serta mendukung keandalan generalisasi hasil penelitian (Mukhlisin & Hidayat, n.d.).

3.5.1 Kuesioner Skala Likert

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) berbasis skala Likert 5 poin, yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu: (1) Budaya Organisasi, (2) Kualitas Guru, dan (3) Kinerja Guru. Setiap variabel dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator yang dikembangkan dari teori dan kajian literatur yang relevan. Butir-

butir pertanyaan disusun dalam bentuk pernyataan tertutup, yang meminta responden memilih salah satu dari lima alternatif jawaban, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Model skala Likert dipilih karena dinilai efektif dalam menangkap intensitas sikap, persepsi, dan keyakinan responden secara kuantitatif. Selain itu, skala ini mudah dipahami oleh responden dari latar belakang pendidikan yang beragam dan telah terbukti menghasilkan data yang reliabel dan valid dalam konteks penelitian pendidikan dasar.

Setiap variabel diukur melalui minimal 5–7 item indikator, sesuai dengan dimensi teoritis yang telah dijelaskan dalam kajian teori. Misalnya, variabel budaya organisasi mencakup indikator nilai inti, norma, simbol organisasi, dan praktik manajerial. Sementara itu, kualitas guru diukur dari kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kinerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, evaluasi, dan tanggung jawab profesional.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum disebarkan secara luas, instrumen kuesioner akan melalui tahap uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas pengukurannya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, di mana butir pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung > r tabel dan nilai

signifikansi (p) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut memiliki kekuatan hubungan yang signifikan terhadap total skor variabel.

Sementara itu, uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan batas minimal reliabilitas yang dapat diterima sebesar $\alpha \geq 0,70$. Uji coba awal dilakukan terhadap minimal 20 guru PNS yang memiliki karakteristik serupa dengan sampel utama. Hanya item-item yang lolos uji validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam pengumpulan data utama. Hal ini penting untuk menjamin bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi aktual dan bebas dari kesalahan sistematis.

3.5.3 Prosedur Pengumpulan Data

Langkah-langkah teknis dalam pengumpulan data dirancang secara runtut sebagai berikut:

1. Menyusun instrumen kuesioner berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian, yaitu budaya organisasi, kualitas guru, dan kinerja guru.
2. Melakukan penyebaran kuesioner kepada 40 guru PNS Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan yang telah dipilih sebagai responden penelitian..
3. Memberikan petunjuk pengisian kuesioner secara jelas kepada responden agar tidak terjadi kesalahan dalam memahami setiap pernyataan yang diberikan.
4. Mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden serta melakukan pengecekan terhadap kelengkapan jawaban.

5. Melakukan pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistics untuk menguji validitas, reliabilitas, serta menganalisis hubungan antara variabel penelitian.

3.5.4 Jenis Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada guru yang menjadi responden penelitian. Data yang diperoleh bersifat kuantitatif karena berupa skor jawaban responden terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel budaya organisasi, kualitas guru, dan kinerja guru.

Data tersebut kemudian diolah dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik seperti IBM SPSS Statistics untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden, diharapkan hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya mengenai budaya organisasi, kualitas guru, dan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Medan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik kuantitatif inferensial. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji hubungan kausal serta kekuatan pengaruh antara variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X_1) dan kualitas guru (X_2), terhadap variabel terikat, yakni kinerja guru (Y). Analisis dilakukan secara sistematis melalui serangkaian tahap untuk memastikan validitas, reliabilitas, serta kelayakan model statistik yang digunakan.

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis data utama, langkah awal yang dilakukan adalah menguji kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Validitas bertujuan mengukur sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan ketentuan item dinyatakan valid jika memiliki nilai r hitung > r tabel dan nilai signifikansi (p-value) **< 0,05**. Dengan demikian, hanya item yang relevan secara statistik yang akan digunakan untuk analisis lanjut.

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

a. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variable tersebut valid

b. Jika r hitung < r tabel, maka variable tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

No Pertanyaan	r-Hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,807	0,312	Valid
P2	0,720	0,312	Valid
P3	0,837	0,312	Valid
P4	0,724	0,312	Valid
P5	0,776	0,312	Valid

P6	0,662	0,312	Valid
P7	0,526	0,312	Valid
P8	0,777	0,312	Valid
P9	0,687	0,312	Valid
P10	0,879	0,312	Valid
P11	0,781	0,312	Valid
P12	0,842	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kualitas guru dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kualitas Guru

No Pertanyaan	r-Hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,606	0,312	Valid
P2	0,679	0,312	Valid
P3	0,813	0,312	Valid
P4	0,756	0,312	Valid
P5	0,679	0,312	Valid
P6	0,520	0,312	Valid
P7	0,775	0,312	Valid
P8	0,534	0,312	Valid
P9	0,771	0,312	Valid
P10	0,826	0,312	Valid
P11	0,694	0,312	Valid
P12	0,709	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 3. 5Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No Pertanyaan	r-Hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,681	0,312	Valid
P2	0,689	0,312	Valid
P3	0,786	0,312	Valid
P4	0,530	0,312	Valid
P5	0,710	0,312	Valid
P6	0,871	0,312	Valid
P7	0,787	0,312	Valid
P8	0,835	0,312	Valid

No Pertanyaan	r-Hitung	r-tabel	Keterangan
P9	0,792	0,312	Valid
P10	0,837	0,312	Valid
P11	0,717	0,312	Valid
P12	0,804	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengetahui konsistensi internal antar item dalam satu variabel. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai **α** ≥ 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat keandalan tinggi dalam mengukur fenomena yang. Uji coba dilakukan pada sampel kecil yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi utama untuk memastikan kesesuaian konteks pengukuran. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2018). Kriteria pengujiannya:

a. Jika nilai *Cronbachh Alfa* ≥ 0,60 maka dinyatakan terpercaya atau reliabel

b. Jika nilai *Cronbach Alfa* ≤ 0,60 maka dinyatakan tidak terpercaya atau reliabel.

Tabel 3. 6 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,931	Reliable
Kualitas Guru	0,889	Reliable
Kinerja Guru	0,931	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.X, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,931, variabel Kualitas Guru memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,889, dan variabel Kinerja Guru memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,931. Seluruh variabel

memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga memenuhi kriteria reliabilitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian pada variabel Budaya Organisasi, Kualitas Guru, dan Kinerja Guru dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

3.6.2 Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan pengujian regresi linear berganda, diperlukan uji asumsi klasik sebagai prasyarat agar hasil analisis statistik valid secara inferensial.

- **Uji Normalitas**

  Dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk untuk memastikan bahwa distribusi data dari masing-masing variabel mengikuti distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan menghasilkan residual yang valid untuk uji regresi.

- **Uji Linearitas**

  Bertujuan mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen. Uji ini penting karena regresi linear berganda hanya dapat diterapkan bila hubungan antarvariabel bersifat linear.

- **Uji Multikolinearitas**

  Diperlukan untuk melihat apakah antarvariabel independen saling berkorelasi terlalu tinggi, yang bisa menyebabkan distorsi hasil regresi. Uji ini menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF), di mana nilai VIF < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis utama dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang digunakan untuk menguji baik pengaruh parsial (masing-masing variabel) maupun simultan (gabungan variabel) terhadap kinerja guru.

Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- X_1 = Budaya Organisasi
- X_2 = Kualitas Guru
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi masing-masing variabel bebas
- e = Error atau residual

Model ini bertujuan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi budaya organisasi dan kualitas guru dalam mempengaruhi kinerja guru secara statistik dan signifikan.

3.6.4 Uji Signifikansi

Untuk mengetahui kekuatan dan arah pengaruh masing-masing variabel, dilakukan uji signifikansi sebagai berikut:

- **Uji T (Parsial)**

  Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap Y secara individu. Hasil uji t akan menunjukkan apakah budaya organisasi dan kualitas guru secara terpisah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

- **Uji F (Simultan)**

  Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi (p-value) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan kualitas guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Misalnya, jika $R^2 = 0,65$, maka dapat dikatakan bahwa 65% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan kualitas guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

3.6.6 Perangkat Lunak Analisis

Seluruh analisis statistik dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi terbaru. SPSS dipilih karena memiliki kemampuan analitik yang kuat, user-friendly, serta mendukung berbagai prosedur statistik yang dibutuhkan dalam penelitian sosial dan pendidikan. SPSS juga mempermudah dalam pengolahan data skala Likert, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi secara cepat dan akurat.

Dengan demikian, melalui tahapan analisis yang komprehensif ini, diharapkan penelitian mampu memberikan hasil yang objektif, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Teknik analisis ini menjadi dasar untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis secara kuantitatif serta menghasilkan implikasi kebijakan yang berbasis data.

BAB IV
HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan. Dalam penelitian ini, peneliti mengolah data kuesioner yang terdiri atas 12 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1), 12 pernyataan untuk variabel Kualitas Guru (X2), dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Guru (Y). Variabel X1 adalah Budaya Organisasi, variabel X2 adalah Kualitas Guru, sedangkan variabel Y adalah Kinerja Guru. Kuesioner disebarkan kepada 40 guru PNS yang menjadi sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert sebagai skala pengukuran.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Perempuan	27	67,5%
2	Laki-laki	13	32,5
Jumlah		40 Orang	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel penelitian, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 27

orang atau sebesar 67,5%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau sebesar 32,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah guru PNS berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 27 orang (67,5%), sedangkan sisanya merupakan guru PNS berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (32,5%).

4.1.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja bertujuan untuk mengetahui lama pengabdian guru PNS dalam melaksanakan tugas pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan. Informasi mengenai masa kerja responden diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengalaman mengajar yang dimiliki oleh responden dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase(%)
1	< 5 Tahun	1	2,5%
2	5–10 Tahun	4	10%
3	11–20 Tahun	14	35%
4	≥ 21 Tahun	21	52,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel Tersebut diketahui bahwa dari 40 responden, sebanyak 1 orang (2,5%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 4 orang (10,0%) memiliki masa kerja 5–10 tahun, 14 orang (35,0%) memiliki masa kerja 11–20 tahun, dan 21 orang (52,5%) memiliki masa kerja 21 tahun atau lebih. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini

memiliki masa kerja 21 tahun atau lebih, yaitu sebanyak 21 orang (52,5%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama.

4.1.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh guru PNS pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan. Tingkat pendidikan responden diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai latar belakang akademik yang dimiliki dalam mendukung pelaksanaan tugas sebagai tenaga pendidik.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S1(Starata 1)	38 Orang	95%
2	S2 (Strata 2)	2 Orang	5%
Jumlah		40 Orang	100%

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Dari Tabel tabel dapat diketahui bahwa dari 40 responden, sebanyak 38 orang (95,0%) memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1), sedangkan 2 orang (5,0%) memiliki pendidikan terakhir Strata Dua (S2). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1), yaitu sebanyak 38 orang (95,0%), sedangkan sebagian kecil responden memiliki pendidikan terakhir Strata Dua (S2), yaitu sebanyak 2 orang (5,0%).

4.1.2 Deskripsi Persentase Variable

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Budaya Organisasi (X1), Kualitas Guru (X2), dan Kinerja Guru (Y).

Tabel 4. 4 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	70	9	22,5	1	2,5	1	2,5	1	2,5	40	100
2	22	55	16	40	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
3	18	45	18	45	1	2,5	2	5	1	2,5	40	100
4	18	45	16	40	5	12,5	1	2,5	0	0	40	100
5	22	55	15	37,5	2	5	1	2,5	0	0	40	100
6	22	55	13	32,5	4	10	1	2,5	0	0	40	100
7	27	67,5	11	27,5	2	5	0	0	0	0	40	100
8	19	47,5	16	40	3	7,5	1	2,5	1	2,5	40	100
9	20	50	14	35	5	12,5	1	2,5	0	0	40	100
10	22	55	13	32,5	3	7,5	1	2,5	1	2,5	40	100
11	25	62,5	11	27,5	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
12	23	57,5	11	27,5	4	10	1	2,5	1	2,5	40	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada Tabel tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menyelesaikan setiap tugas mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 28 responden (70,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.

2. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya tetap berusaha memberikan hasil kerja terbaik meskipun menghadapi berbagai kendala", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 22 responden (55,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
3. awaban responden terhadap pernyataan "Saya berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya dari waktu ke waktu", mayoritas responden memberikan jawaban yang sama antara Sangat Setuju dan Setuju, masing-masing sebanyak 18 responden (45,0%), sedangkan 2 responden (5,0%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.
4. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 responden (45,0%), sedangkan 16 responden (40,0%) menjawab Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
5. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya melaksanakan tugas sebagai guru dengan penuh keikhlasan", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 22 responden (55,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
6. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 22 responden (55,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.

7. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya mengutamakan kepentingan peserta didik dalam menjalankan tugas", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 27 responden (67,5%), dan tidak terdapat responden yang menjawab Tidak Setuju maupun Sangat Tidak Setuju.
8. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menjalankan tugas dengan penuh dedikasi kepada sekolah", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 responden (47,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.
9. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya tetap bersikap sabar dalam menghadapi peserta didik dengan karakter yang berbeda", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 responden (50,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
10. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi permasalahan di sekolah", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 22 responden (55,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.
11. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk memahami materi sesuai kemampuan mereka", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 25 responden (62,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.

12. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menghadapi kritik atau masukan dengan sikap yang tenang", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 23 responden (57,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memperoleh persentase jawaban tertinggi adalah pernyataan pertama, yaitu "Saya menyelesaikan setiap tugas mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan", dengan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 28 responden (70,0%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru PNS pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan memiliki tingkat ketekunan, ketulusan, dan kesabaran yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Tabel 4. 5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Guru

No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	42,5	20	50	2	5	1	2,5	0	0	40	100
2	18	45	17	42,5	2	5	1	2,5	2	5	40	100
3	23	57,5	14	35	1	2,5	1	2,5	1	2,5	40	100
4	27	67,5	10	25	2	5	1	2,5	0	0	40	100
5	20	50	14	35	3	7,5	2	5	1	2,5	40	100
6	19	47,5	9	22,5	6	15	5	12,5	1	2,5	40	100
7	22	55	15	37,5	2	5	1	2,5	0	0	40	100

No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8	18	45	13	32,5	5	12,5	3	7,5	1	2,5	40	100
9	27	67,5	11	27,5	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
10	25	62,5	11	27,5	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
11	23	57,5	13	32,5	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
12	26	65	11	27,5	2	5	1	2,5	0	0	40	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2026)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada Tabel tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menyusun perangkat pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 20 responden (50,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
2. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 responden (45,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju dan 2 responden (5,0%) menjawab Sangat Tidak Setuju.
3. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya mampu mengelola kelas agar proses pembelajaran berlangsung kondusif", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 23 responden (57,5%), sedangkan 1

responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.

4. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 27 responden (67,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
5. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya mengikuti kegiatan pelatihan atau pengembangan profesi untuk meningkatkan kompetensi", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 responden (50,0%), sedangkan 2 responden (5,0%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.
6. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 responden (47,5%), sedangkan 5 responden (12,5%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.
7. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya bersikap disiplin dalam melaksanakan tugas sebagai guru", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 22 responden (55,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
8. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menjadi teladan dalam sikap dan perilaku di lingkungan sekolah", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 18 responden (45,0%), sedangkan 3 responden (7,5%)

9. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menjalankan tugas dengan jujur dan penuh tanggung jawab", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 27 responden (67,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
10. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 25 responden (62,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
11. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya bekerja sama dengan sesama guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 23 responden (57,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
12. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menjalin hubungan yang baik dengan orang tua atau wali peserta didik", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 26 responden (65,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel Kualitas Guru (X2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memperoleh persentase jawaban tertinggi adalah pernyataan ke-4 dan ke-9, dengan mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 27 responden (67,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas guru pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan berada pada kategori yang baik berdasarkan persepsi responden.

Tabel 4. 6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Guru

No	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	50	14	35	5	12,5	1	2,5	0	0	40	100
2	22	55	16	40	1	2,5	1	2,5	0	0	40	100
3	24	60	11	27,5	4	10	1	2,5	0	0	40	100
4	18	45	19	47,5	2	5	1	2,5	0	0	40	100
5	19	47,5	16	40	4	10	1	2,5	0	0	40	100
6	25	62,5	11	27,5	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
7	28	70	8	20	1	2,5	3	7,5	0	0	40	100
8	24	60	13	32,5	1	2,5	1	2,5	1	2,5	40	100
9	21	52	14	35	3	7,5	1	2,5	1	2,5	40	100
10	20	50	14	35	4	10	1	2,5	1	2,5	40	100
11	23	57	13	32,5	3	7,5	1	2,5	0	0	40	100
12	24	60	11	27,5	4	10	1	2,5	0	0	40	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada Tabel Diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menyusun perencanaan pembelajaran sebelum melaksanakan proses belajar mengajar", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 responden (50,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
2. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menyusun tujuan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 22 responden (55,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.

3. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menyiapkan media dan bahan ajar sebelum pembelajaran dimulai", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 24 responden (60,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
4. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun", mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 19 responden (47,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
5. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 19 responden (47,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
6. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya melakukan penilaian hasil belajar secara objektif sesuai dengan kemampuan peserta didik", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 25 responden (62,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
7. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memberikan umpan balik terhadap hasil belajar peserta didik", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 28 responden (70,0%), sedangkan 3 responden (7,5%) menjawab Tidak Setuju.
8. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memanfaatkan hasil penilaian untuk memperbaiki proses pembelajaran", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 24 responden (60,0%), sedangkan 1

responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.

9. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan belajar", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 21 responden (52,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.
10. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memberikan motivasi kepada peserta didik agar lebih semangat belajar", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 20 responden (50,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju dan 1 responden (2,5%) menjawab Sangat Tidak Setuju.
11. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya membantu peserta didik mengembangkan potensi yang dimilikinya", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 23 responden (57,5%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.
12. Jawaban responden terhadap pernyataan "Saya memberikan bimbingan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhan mereka", mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 24 responden (60,0%), sedangkan 1 responden (2,5%) menjawab Tidak Setuju.

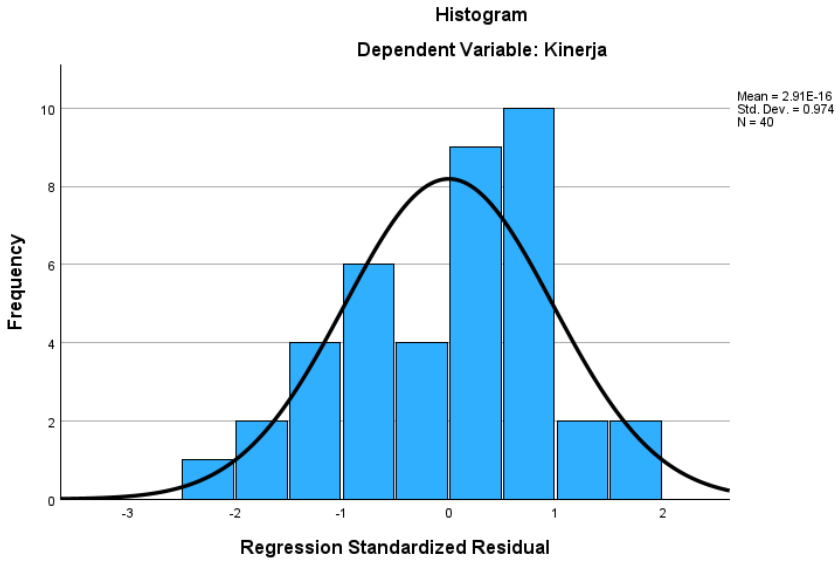
Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Guru (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memperoleh persentase tertinggi terdapat pada pernyataan ke-7, dimana mayoritas responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 28 responden (70,0%). Hasil tersebut

menunjukkan bahwa kinerja guru PNS pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan tergolong baik, terutama dalam memberikan umpan balik terhadap hasil belajar peserta didik.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

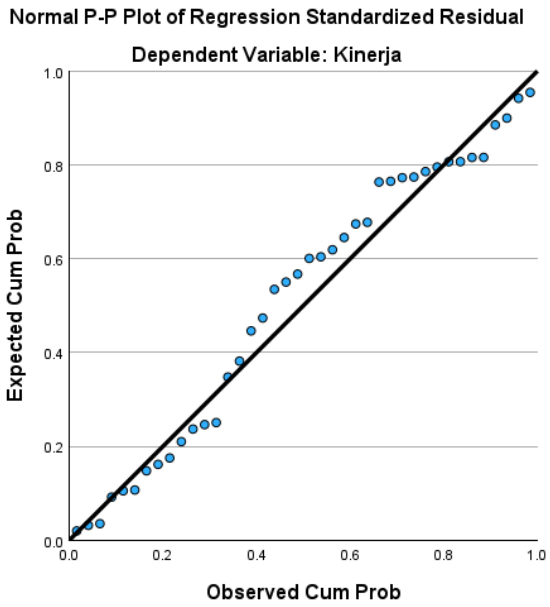
Uji normalitas merupakan salah satu pengujian asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui apakah data pada variabel bebas maupun variabel terikat dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting dilakukan karena normalitas data menjadi salah satu syarat agar hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan baik dan menghasilkan kesimpulan yang valid. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan normal probability plot (P-Plot).Pada grafik histogram, normalitas data dapat dilihat dari bentuk sebaran frekuensi yang menyerupai kurva lonceng atau berbentuk simetris, yang menunjukkan bahwa data cenderung terdistribusi secara normal. Sementara itu, pada normal probability plot, data dikatakan memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik penyebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Jika pola penyebaran titik-titik tersebut tidak menjauhi garis diagonal secara signifikan, maka residual dapat dianggap berdistribusi normal.Dengan demikian, regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila hasil histogram menunjukkan pola distribusi normal dan titik-titik pada P-Plot menyebar di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika penyebaran data jauh dari garis diagonal atau histogram tidak membentuk pola yang normal, maka data dapat dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas yang diperoleh melalui program SPSS disajikan sebagai berikut.



Gambar 4. 1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar histogram uji normalitas, terlihat bahwa distribusi data residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (*bell shaped*) dan mengikuti garis kurva normal. Sebaran data berada di sekitar titik tengah serta tidak menunjukkan adanya kemencengan (skewness) yang berlebihan ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi telah terdistribusi secara normal.

Selain itu, nilai Mean residual sebesar 2,91E-16 atau mendekati nol, dengan Std. Dev. sebesar 0,974 dan jumlah sampel (N) sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda.



Gambar 4. 2 Penelitian Menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menyimpang, penyimpangan tersebut masih dalam batas yang wajar dan tidak menunjukkan pola tertentu.

Hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan pada analisis regresi linear berganda.

4.1.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan salah satu uji prasyarat yang digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Uji ini penting dilakukan sebelum analisis regresi, karena regresi linier hanya dapat digunakan apabila hubungan antarvariabel menunjukkan pola yang

linear. Pengujian linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS . Selanjutnya, hasil uji linearitas akan ditunjukkan pada bagian berikut.

Tabel 4. 7 Uji Linearitas
ANOVA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya	Between Groups	(Combined)	1557.467	14	111.248	5.409	<.001
		Linearity	1205.508	1	1205.508	58.618	<.001
		Deviation from Linearity	351.958	13	27.074	1.316	.268
	Within Groups		514.133	25	20.565		
	Total		2071.600	39			

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.7, diketahui bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai signifikansi pada Linearity sebesar < 0,001, yang menunjukkan adanya hubungan linear antara kedua variabel. Selain itu, nilai signifikansi pada Deviation from Linearity sebesar 0,268, yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear antara Budaya Organisasi dan Kinerja Guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Guru (Y) bersifat linear, sehingga memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

4.1.3.3 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dalam model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna ataupun korelasi yang sangat tinggi antarvariabel bebas. Asumsi ini penting agar model regresi dapat memberikan hasil estimasi yang baik dan tidak menimbulkan bias dalam analisis. Untuk mengetahui ada atau tidaknya

multikolinieritas, dilakukan uji multikolinieritas yang bertujuan mengukur tingkat keeratan hubungan antarvariabel independen melalui nilai koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang lebih dari 10. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka model regresi dapat dikatakan tidak mengalami multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa model yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel-variabel bebas dalam penelitian ini. Hal ini berarti antarvariabel independen tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.435	5.575		1.513	.139		
	Budaya	.334	.203	.338	1.646	.108	.233	4.289
	Kualitas	.511	.216	.486	2.367	.023	.233	4.289
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2026)

Pada Tabel dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,233 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,289 yang lebih kecil dari 10.
2. Kualitas Guru (X_2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,233 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,289 yang lebih kecil dari 10.

Karena nilai *Tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Guru bebas

dari gejala multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi multikolinearitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.435	5.575		1.513	.139		
	Budaya	.334	.203	.338	1.646	.108	.233	4.289
	Kualitas	.511	.216	.486	2.367	.023	.233	4.289

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : Y=8,435+0,334X1+0,511X2+e

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 8,435

   Nilai konstanta sebesar 8,435 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Guru (X_2) dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Guru (Y) sebesar 8,435.

2. Koefisien Budaya Organisasi (X_1)

   Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,334. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada Budaya Organisasi akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,334, dengan asumsi variabel Kualitas Guru tetap (konstan). Koefisien yang bernilai

positif menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi, maka Kinerja Guru cenderung semakin meningkat.

3. Koefisien Kualitas Guru (X_2)

   Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Guru sebesar 0,511. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada Kualitas Guru akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Guru sebesar 0,511, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi tetap (konstan). Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi Kualitas Guru, maka Kinerja Guru akan semakin meningkat.

4.1.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Guru (X_2), secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (α = 5%). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 10 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.435	5.575		1.513	.139		
	Budaya	.334	.203	.338	1.646	.108	.233	4.289
	Kualitas	.511	.216	.486	2.367	.023	.233	4.289
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada Tabel 4.10, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 1,646 dengan nilai signifikansi sebesar 0,108. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 (0,108 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Sementara itu, variabel Kualitas Guru (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,367 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian, hasil uji parsial menunjukkan bahwa hanya variabel Kualitas Guru yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sedangkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan.

4.1.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah H0, yaitu ketiga variabel tersebut secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Ha, yaitu ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05 atau F hitung dengan F tabel. Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 atau F hitung lebih besar dari F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,05 atau F hitung lebih kecil dari F tabel, maka

H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan. Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1319.380	2	659.690	32.449	<.001[b]
	Residual	752.220	37	20.330		
	Total	2071.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kualitas, Budaya

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada Tabel 4.11, diperoleh nilai F hitung sebesar 32,449 dengan nilai signifikansi sebesar < 0,001. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (< 0,001 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Kualitas Guru (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan, namun ketika diuji secara bersama-sama dengan variabel Kualitas Guru, kedua variabel tersebut mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

4.1.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan secara

simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798[a]	.637	.617	4.509
a. Predictors: (Constant), Kualitas, Budaya				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,637 atau 63,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kualitas Guru secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar 63,7%. Sedangkan sisanya sebesar 36,3% (100% − 63,7%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, maupun faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,617 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, model regresi masih mampu menjelaskan 61,7% variasi Kinerja Guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 1,646 dengan nilai signifikansi sebesar 0,108. Karena nilai signifikansi lebih besar dari

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tercermin melalui indikator ketekunan, ketulusan, dan kesabaran belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat terjadi karena guru telah memiliki tanggung jawab profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga tinggi atau rendahnya budaya organisasi yang dirasakan tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka.Menurut teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang dapat memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Namun, dalam penelitian ini budaya organisasi belum menjadi faktor utama yang menentukan kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai maupun guru, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dapat berbeda pada setiap organisasi dan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja masing-masing.

4.2.2 Pengaruh Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 2,367 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kualitas Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas guru yang ditinjau dari kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan penilaian hasil belajar secara objektif, serta memberikan pembimbingan kepada peserta didik dengan optimal.

Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sebagai dasar dalam melaksanakan tugas profesinya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.Dengan demikian, kualitas guru merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja guru pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 32,449 dengan nilai signifikansi sebesar < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Kualitas Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan

demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,637, yang berarti bahwa 63,7% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Kualitas Guru, sedangkan 36,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan Kualitas Guru, kedua variabel mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling mendukung.

Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sekolah serta semakin tinggi kualitas guru yang dimiliki, maka kinerja guru pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan cenderung semakin meningkat.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan**, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,108, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru ditolak.
2. Kualitas Guru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,023, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kualitas Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru diterima.
3. Budaya Organisasi dan Kualitas Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi $< 0{,}001$, lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,637, yang berarti bahwa 63,7% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Kualitas Guru, sedangkan 36,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak sekolah, diharapkan tetap meningkatkan penerapan budaya organisasi yang positif, seperti ketekunan, ketulusan, dan kesabaran, agar dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.
2. Bagi guru, diharapkan terus meningkatkan kualitas diri melalui pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, baik melalui pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan pengembangan profesi lainnya sehingga kinerja dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dapat terus meningkat.
3. Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas guru melalui program pembinaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, atau kompensasi. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau cakupan wilayah penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian semakin komprehensif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Kualitas Guru, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Guru namun belum diteliti.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 guru PNS pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh guru di daerah lain atau jenjang pendidikan yang berbeda.
3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sehingga jawaban yang diberikan responden bergantung pada persepsi, pemahaman, dan kejujuran masing-masing responden.
4. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum menggali informasi secara mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan mixed methods atau menambahkan wawancara untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, R. D., Ulya, W. U., Selfiana, F., Reyhan, M. S., & Mu'alimin, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, *2*(5), 132–139. doi: 10.61132/jmpai.v2i5.506

Anam, K., Wiradharma, G., Suryani, N., & Sudarwo, R. (2021). Peran Kompetensi Guru terhadap Problem Solving Siswa. *Journal of Education and Instruction (JOEAI)*, *4*(2), 364–372. doi: 10.31539/joeai.v4i2.2663

Anisah, F., & Aliyyah, R. R. (2021). *UPAYA PENINGKATAN KUALITAS GURU PNS BERSERTIFIKASI DI PROVINSI LAMPUNG*. Retrieved from https://npd.kemdikbud.go.id/

Evanda, D. (2025). *BUDAYA ORGANISASI DI SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH 4 SURABAYA*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/391021507

Faujiah, S., Afriza, A., & Andriani, T. (2023). GURU PROFESIONAL SEBAGAI FAKTOR PENENTU PENDIDIKAN BERMUTU. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Keislaman*, *3*(1), 14–22. doi: 10.55883/jipkis.v3i1.41

Fauziah, A., Khalila Daulay, N., Yunita, E., & Elviana Manurung, O. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERKEMBANGAN PROFESIONALISME GURU SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*. Retrieved from https://doi.org/10.30863/aqym.v7i1.6757

Gomes, C. A., e Sá, S. O., Vázquez-Justo, E., & Costa-Lobo, C. (2021). Education during and after the pandemics. *Ensaio*, *29*(112), 574–594. doi: 10.1590/S0104-40362021002903296

Haldimann, M., Morinaj, J., & Hascher, T. (2023). The Role of Dyadic Teacher–Student Relationships for Primary School Teachers' Well-Being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(5). doi: 10.3390/ijerph20054053

Harahap, S., & Wulandini, H. W. (2020). KESIAPAN MENGHADAPI PERUBAHAN PADA GURU SEKOLAH DASAR TERHADAP JENIS BUDAYA DAN DUKUNGAN ORGANISASI. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *3*. Retrieved from http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/

Mohajan, H. K. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, *9*(4). doi: 10.26458/jedep.v9i4.679

Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *21*(1), 101. doi: 10.33087/jiubj.v21i1.1265

Putri, S. M., Salsabila, N. F., Firdaus, M. A., & Kusumaningrum, H. (2024). Membangun Budaya Organisasi Positif: Manajemen Lingkungan Internal Sekolah. *Harmoni Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan*, *2*(1), 49–62. doi: 10.62383/hardik.v2i1.948

Ramadhan, S., Supriyadi, & Yuwono Agus. (2025). *Analisis Kompetensi Pedagogik Guru Profesional Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Sekolah Dasar*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/392335832

Robbins, S. P. ; J. T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.).

Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.

Shofi Mubarok, A., Bakker, C., Hamzali, S., Dwi Yulianti, S., Rifky, S., Selamat Sri, U., & Maranatha Kupang, Stik. (2024). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Pembentukan Karakter Sosial Siswa*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381459329

Uno, H. B. (2016). *Profesi kependidikan: Problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*. Bumi Aksara.

Wicaksana, S. A. (2025). *Budaya Organisasi Berbasis Pancasila-Peran Kepemimpinan dalam Mendorong Kinerja*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388556808

Wulandari, H., & Poerwanti, E. (2023). *ANALISIS PENILAIAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR*. Retrieved from https://afeksi.id/jurnal/index.php/afeksi/

Zahrah, S., Matin, & Sentosa, H. (2024). *Pengaruh Pembinaan Terhadap Keaktifan Menggunakan Platform Merdeka Mengajar (PMM) Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Ciomas Bogor*. Retrieved from https://unars.ac.id/ojs/index.php/SENADIKA/article/view/5750

Zuhraina, C., & Husna, R. (2022). Pengembangan Profesionalisme Guru Menurut Standar Regulasi: Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Al-Musannif*, *4*(2), 91–100. doi: 10.56324/al-musannif.v4i2.68

Barnawi, & Mohammad, A. (2017). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Ar-Ruzz Media.

Busro, M. (2018). *Teori-teori MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Edisi

Pert). PRENADEMEDIA GROUP.

Farisi, S. (2022). *Anteseden Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. *5*(2). https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15329

Fitriyanti, R., Safitri, I., Bakti, R., & Ananda, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikarang Barat. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*, 18306–18312. https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9265%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/9265/7573

Hamalik, O. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran.* Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

Irawanty, W. S., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh Kepemimpimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, *2*(03), 75–81. https://doi.org/10.59422/global.v2i03.395

Kunandar. (2009). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. RajaGrafindo Persada.

Luturkey, G., & Yugopuspito, P. (2022). Kinerja guru sekolah dasar pada masa pandemi covid-19 berdasarkan perspektif motivasi, lingkungan kerja dan komunikasi pemimpin. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, *10*(1), 38–51. https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.48066

Mulyasa, E. (2021). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Universitas Terbuka.

Musfah, J. (2012). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Kencana Prenada Media Group.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). MA: Pearson Education.

Sagala, S. (2013). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan: Pemberdayaan Guru, Tenaga Kependidikan, dan Masyarakat dalam Manajemen Sekolah*. Alfabeta.

Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.

Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. PT RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden
di Tempat

Perkenalkan, saya **Muhammad Husni Azhari**, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul:

"Analisis Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Kualitas Guru terhadap Kinerja Guru PNS pada Pendidikan Dasar Negeri di Kota Medan."

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

2. Usia

☐ < 30 tahun

☐ 31-40 tahun

☐ 41-50 tahun

☐ > 50 tahun

3. Pendidikan Terakhir

☐ S1

☐ S2

☐ Lainnya

4. Lama Mengajar

☐ < 5 tahun

☐ 5-10 tahun

☐ 11–20 tahun

☐ >21 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan saksama.

2. Berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pengalaman Bapak/Ibu.
3. Pilih satu jawaban pada setiap pernyataan.
4. Tidak ada jawaban benar atau salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Skala Penilaian (Skala Likert):

- **5 = Sangat Setuju**
- **4 = Setuju**
- **3 = Netral**
- **2 = Tidak Setuju**
- **1 = Sangat Tidak Setuju**

BUDAYA ORGANISASI (X)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan setiap tugas mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
2	Saya tetap berusaha memberikan hasil kerja terbaik meskipun menghadapi berbagai kendala.					
3	Saya berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya dari waktu ke waktu.					
4	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
5	Saya melaksanakan tugas sebagai guru dengan penuh keikhlasan.					
6	Saya membantu rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan.					
7	Saya mengutamakan kepentingan peserta didik dalam menjalankan tugas.					
8	Saya menjalankan tugas dengan penuh dedikasi kepada sekolah.					
9	Saya tetap bersikap sabar dalam menghadapi peserta didik dengan karakter yang berbeda.					
10	Saya mampu mengendalikan emosi ketika menghadapi permasalahan di sekolah.					
11	Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk memahami materi sesuai kemampuan mereka.					
12	Saya menghadapi kritik atau masukan dengan sikap yang tenang.					

KUALITAS GURU (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
13	Saya menyusun perangkat pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.					
14	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik.					
15	Saya mampu mengelola kelas agar proses pembelajaran berlangsung kondusif.					
16	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan.					
17	Saya mengikuti kegiatan pelatihan atau pengembangan profesi untuk meningkatkan kompetensi.					
18	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran.					
19	Saya bersikap disiplin dalam melaksanakan tugas sebagai guru.					
20	Saya menjadi teladan dalam sikap dan perilaku di lingkungan sekolah.					

21	Saya menjalankan tugas dengan jujur dan penuh tanggung jawab.					
22	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik.					
23	Saya bekerja sama dengan sesama guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.					
24	Saya menjalin hubungan yang baik dengan orang tua atau wali peserta didik.					

KINERJA GURU (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
25	Saya menyusun perangkat pembelajaran sebelum proses belajar mengajar dimulai.					
26	Saya menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas.					
27	Saya menyiapkan media pembelajaran sesuai dengan materi yang akan diajarkan.					
28	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun.					
29	Saya menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi agar peserta didik lebih aktif.					
30	Saya mengelola kelas secara efektif selama proses pembelajaran.					
31	Saya melakukan penilaian hasil belajar sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
32	Saya memberikan umpan balik kepada peserta didik atas hasil belajarnya.					
33	Saya menggunakan hasil penilaian untuk memperbaiki proses pembelajaran berikutnya.					
34	Saya memberikan bimbingan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.					
35	Saya memberikan motivasi kepada peserta didik agar terus meningkatkan prestasi belajar.					
36	Saya membantu peserta didik mengembangkan potensi akademik maupun nonakademik.					

Tabulasi
Budaya Organisasi

No.	Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi												Total
1	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	53
2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
4	5	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	3	45
5	1	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	2	33
6	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	55
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	52
9	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	54
10	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	56
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
12	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	21
13	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
14	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	54
15	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	55
16	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	57
17	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	54
18	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	55
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
20	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5	51
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	55
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	56
24	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	51
25	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
26	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	54
27	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	56
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
29	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	56
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	52
32	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
33	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	51
34	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
35	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	54
36	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	49
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
38	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
39	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	55
40	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57

Tabulasi
Kualitas Guru

No.	Jawaban Responden Mengenai Kualitas Guru												Total
1	3	4	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	50
2	4	1	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	35
3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	55
4	5	1	5	5	2	1	5	5	5	3	4	5	46
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	34
6	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	54
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	56
8	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	50
9	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	55
10	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	51
11	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	54
12	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	25
13	5	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	54
14	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	50
15	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
16	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	55
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	54
19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
20	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	55
21	4	5	4	5	4	2	4	4	5	5	5	5	52
22	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
23	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
25	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	55
26	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	54
27	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
29	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	53
30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
32	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	53
33	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	54
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
35	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	57
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
39	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	55
40	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57

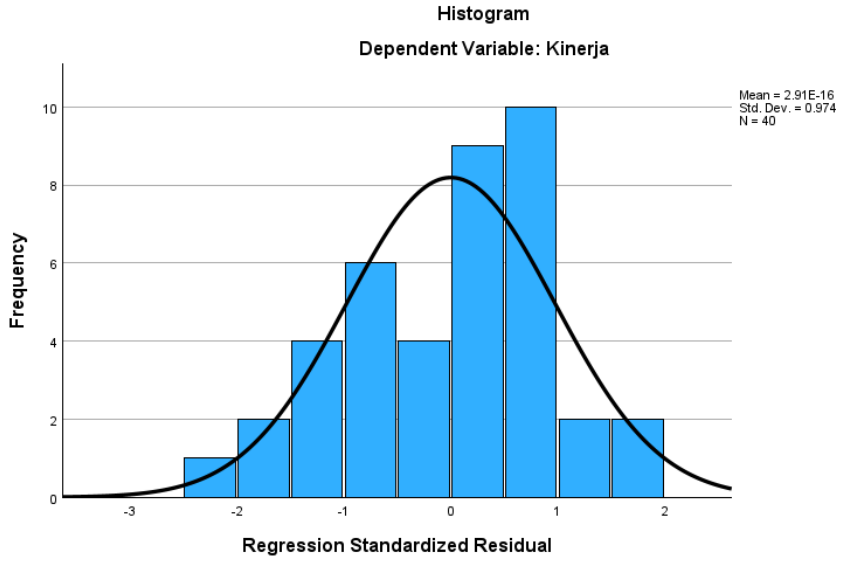
Tabulasi
Kinerja Guru

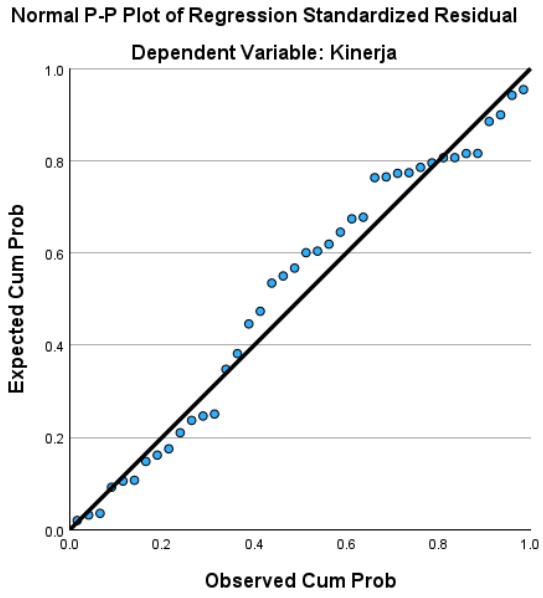
No.	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru												Total
1	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	47
2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	5	5	2	2	3	2	4	4	4	4	3	41
5	4	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	38
6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
7	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	52
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
9	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	55
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
12	2	3	2	5	3	2	4	1	2	1	2	2	29
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
14	5	5	3	4	3	4	3	5	1	3	4	4	44
15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
16	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55
17	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
18	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	55
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	48
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
27	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	56
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53
31	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
36	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	5	48
37	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58

HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data





b. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.435	5.575		1.513	.139		
	Budaya	.334	.203	.338	1.646	.108	.233	4.289
	Kualitas	.511	.216	.486	2.367	.023	.233	4.289
a. Dependent Variable: Kinerja								

c. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya	Between Groups	(Combined)	1557.467	14	111.248	5.409	<.001
		Linearity	1205.508	1	1205.508	58.618	<.001
		Deviation from Linearity	351.958	13	27.074	1.316	.268
	Within Groups		514.133	25	20.565		
	Total		2071.600	39			

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.435	5.575		1.513	.139		
	Budaya	.334	.203	.338	1.646	.108	.233	4.289
	Kualitas	.511	.216	.486	2.367	.023	.233	4.289
a. Dependent Variable: Kinerja								

3. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.435	5.575		1.513	.139		
	Budaya	.334	.203	.338	1.646	.108	.233	4.289
	Kualitas	.511	.216	.486	2.367	.023	.233	4.289
a. Dependent Variable: Kinerja								

4. Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1319.380	2	659.690	32.449	<.001[b]
	Residual	752.220	37	20.330		
	Total	2071.600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kualitas, Budaya						

5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798[a]	.637	.617	4.509
a. Predictors: (Constant), Kualitas, Budaya				
b. Dependent Variable: Kinerja				

UJI VALIDITAS DATA

No Pertanyaan	r-Hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,807	0,312	Valid
P2	0,720	0,312	Valid
P3	0,837	0,312	Valid
P4	0,724	0,312	Valid
P5	0,776	0,312	Valid
P6	0,662	0,312	Valid
P7	0,526	0,312	Valid
P8	0,777	0,312	Valid
P9	0,687	0,312	Valid
P10	0,879	0,312	Valid
P11	0,781	0,312	Valid
P12	0,842	0,312	Valid

No Pertanyaan	r-Hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,606	0,312	Valid
P2	0,679	0,312	Valid
P3	0,813	0,312	Valid
P4	0,756	0,312	Valid
P5	0,679	0,312	Valid
P6	0,520	0,312	Valid
P7	0,775	0,312	Valid
P8	0,534	0,312	Valid
P9	0,771	0,312	Valid
P10	0,826	0,312	Valid
P11	0,694	0,312	Valid
P12	0,709	0,312	Valid

No Pertanyaan	r-Hitung	r-tabel	Keterangan
P1	0,606	0,312	Valid
P2	0,679	0,312	Valid
P3	0,813	0,312	Valid
P4	0,756	0,312	Valid
P5	0,679	0,312	Valid
P6	0,520	0,312	Valid
P7	0,775	0,312	Valid
P8	0,534	0,312	Valid

P9	0,771	0,312	Valid
P10	0,826	0,312	Valid
P11	0,694	0,312	Valid
P12	0,709	0,312	Valid

UJI REABILITAS

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,931	Reliable
Kualitas Guru	0,889	Reliable
Kinerja Guru	0,931	Reliable