

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru MAN 2 Bireuen

Nadia Safira^{1*}, Mahyu Daniel², Mirza³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia Bireuen, Indonesia

*Penulis Korespondensi: nadiasafira5067@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the influence of organizational culture and organizational commitment on teacher performance at MAN 2 Bireuen. The study employed a quantitative approach involving 38 teachers selected through a saturated sampling technique. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression to determine the partial and simultaneous effects of the independent variables on teacher performance. The results showed that organizational culture did not have a significant effect on teacher performance ($t = 0.153$; $sig. = 0.880 > 0.05$), whereas organizational commitment had a positive and significant effect ($t = 3.166$; $sig. = 0.003 < 0.05$). Simultaneously, organizational culture and organizational commitment significantly affected teacher performance ($F = 6.646$; $sig. = 0.004 < 0.05$). The coefficient of determination (R^2) was 0.275, indicating that both variables explained 27.5% of the variance in teacher performance, while 72.5% was attributable to other factors. These findings emphasize the importance of strengthening organizational commitment to support teacher performance and educational quality.*

Keywords: *Educational Organization; Organizational Commitment; Organizational Culture; Teacher Management; Teacher Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di MAN 2 Bireuen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 38 guru yang dipilih melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linear berganda untuk menentukan pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($t = 0,153$; $sig. = 0,880 > 0,05$), sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,166$; $sig. = 0,003 < 0,05$). Secara simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 6,646$; $sig. = 0,004 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,275 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 27,5% varians kinerja guru, sementara 72,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Temuan ini menekankan pentingnya memperkuat komitmen organisasi guna mendukung kinerja guru dan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Guru; Manajemen Guru; Organisasi Pendidikan.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi kemajuan sebuah bangsa. Di Indonesia, kualitas pendidikan terus menjadi perhatian pemerintah karena menjadi penentu kualitas sumber daya manusia (SDM). Guru, sebagai garda terdepan di sekolah, memegang peranan paling penting dalam proses ini. Tanpa guru yang bekerja dengan baik, fasilitas sekolah yang megah pun tidak akan bisa mencetak generasi yang cerdas.

Saat ini, tantangan bagi dunia pendidikan semakin berat. Adanya perubahan zaman yang menuntut penguasaan teknologi digital mewajibkan guru untuk terus beradaptasi. Guru tidak lagi hanya menjadi penyampai informasi, tetapi harus menjadi penggerak inovasi di kelas. Oleh karena itu, memastikan guru memiliki kinerja yang tinggi merupakan kebutuhan yang sangat mendesak.

Di Aceh, peran guru memiliki nilai strategis yang lebih dalam karena adanya integrasi nilai-nilai Islami dalam sistem pendidikan. MAN 2 Bireuen, sebagai salah satu Madrasah Aliyah Negeri unggulan, memikul beban untuk mencetak lulusan yang tidak hanya menguasai sains, tetapi juga memiliki akhlak mulia. Fenomena nyata yang terjadi saat ini di MAN 2 Bireuen adalah tuntutan administrasi yang semakin besar. Guru diwajibkan untuk mengisi berbagai laporan kinerja digital seperti aplikasi E-Kinerja atau Pusaka. Perubahan sistem kerja dari manual ke digital ini menciptakan dinamika tersendiri di lingkungan sekolah.

Selain itu, sebagai institusi di bawah naungan Kementerian Agama, terdapat nilai-nilai "Ikhlas Beramal" yang menjadi budaya dasar. Namun, dalam prakteknya, nilai-nilai ini terkadang berbenturan dengan realitas beban kerja yang semakin padat, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi semangat kerja para guru. Terdapat pula fenomena keberagaman usia guru di MAN 2 Bireuen. Perbedaan antara guru senior yang kaya pengalaman namun terkadang lambat beradaptasi dengan teknologi, serta guru junior yang lincah teknologi namun masih dalam tahap pembentukan komitmen, menciptakan suasana organisasi yang unik untuk diteliti.

Apabila budaya organisasi di sekolah tidak berjalan dengan harmonis, dampaknya akan dirasakan langsung oleh guru secara individu. Guru yang merasa lingkungan kerjanya tidak mendukung cenderung akan bekerja dengan rasa tertekan. Hal ini bisa menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya menurunkan kreativitas mereka dalam mengajar. Bagi kelompok guru di MAN 2 Bireuen, budaya yang kurang kompetitif dapat menimbulkan rasa "zona nyaman". Jika tidak ada motivasi untuk berprestasi, maka kualitas pembelajaran akan stagnan. Guru hanya akan masuk kelas, mengajar, dan pulang tanpa ada keinginan untuk memberikan nilai lebih bagi perkembangan siswa.

Dampak yang paling merugikan adalah pada siswa. Jika kinerja guru menurun, motivasi belajar siswa juga akan ikut merosot. Siswa kehilangan figur inspirator di sekolah. Hal ini bisa mengakibatkan prestasi akademik sekolah di tingkat kabupaten maupun provinsi mengalami penurunan. Secara organisasional, rendahnya komitmen guru dapat meningkatkan angka ketidakhadiran atau kurangnya inisiatif dalam kegiatan ekstrakurikuler. Sekolah akan kehilangan daya saingnya di tengah menjamurnya sekolah-sekolah swasta baru yang menawarkan inovasi dan layanan pendidikan yang lebih segar bagi masyarakat Bireuen.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara singkat dengan beberapa guru di MAN 2 Bireuen pada semester lalu, ditemukan beberapa masalah krusial. Masih terdapat guru yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran (RPP/Modul Ajar) dengan alasan beban mengajar yang terlalu padat dan kendala teknis pada aplikasi pelaporan.

Data absensi menunjukkan kehadiran guru secara fisik sangat tinggi karena sistem absen GPS. Namun, keterlibatan aktif dalam forum diskusi guru (MGMP) internal masih perlu ditingkatkan. Beberapa guru mengaku bahwa suasana kerja sudah cukup akrab, namun terkadang rasa sungkan untuk saling menegur (budaya ewuh pakewuh) menghambat evaluasi kinerja yang objektif. Masalah lain yang muncul adalah adanya penurunan semangat pada sebagian guru setelah jam istirahat kedua. Hal ini menunjukkan bahwa ketahanan kerja (work endurance) dan motivasi intrinsik guru masih dipengaruhi oleh suasana lingkungan kerja harian di madrasah.

Temuan lapangan ini memperkuat dugaan bahwa kinerja guru tidak berdiri sendiri. Ada faktor "Budaya Organisasi" yang belum sepenuhnya mengarah pada pencapaian prestasi dan "Komitmen Organisasi" yang perlu diperkuat agar guru bekerja bukan hanya karena aturan, tapi karena panggilan hati. Penelitian oleh Suharto dkk. (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena budaya bertindak sebagai aturan tidak tertulis yang mengarahkan perilaku individu. Di instansi pemerintah, budaya yang bersih dan melayani menjadi kunci efektivitas kerja.

Sementara itu, studi dari Riyanto dkk. (2021) menekankan bahwa komitmen organisasi adalah prediktor kuat bagi kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak akan hitung-hitungan dalam bekerja karena mereka merasa suksesnya organisasi adalah suksesnya pribadi juga. Penelitian terbaru oleh Widiastuti & Kurniawan (2023) di lingkungan sekolah menengah menunjukkan bahwa di era digital, komitmen guru justru seringkali goyah karena beban kerja administratif yang meningkat. Guru merasa kehilangan waktu untuk berinteraksi dengan siswa demi memenuhi laporan digital.

Studi dari Pradana (2022) juga menggarisbawahi bahwa di lembaga pendidikan berbasis agama, budaya religiusitas memberikan dampak positif terhadap dedikasi guru, namun tetap membutuhkan dukungan manajemen yang profesional agar kinerja tetap terukur dan objektif. Meskipun banyak penelitian tentang kinerja guru, sebagian besar dilakukan di sekolah umum (SMA/SMK) yang berada di perkotaan besar. Masih sangat sedikit penelitian yang secara spesifik mengambil latar belakang di Madrasah Aliyah Negeri di daerah seperti Kabupaten Bireuen yang memiliki karakteristik sosial-budaya yang khas.

Penelitian terdahulu seringkali melihat budaya organisasi secara umum. Padahal, di MAN 2 Bireuen ada perpaduan antara budaya birokrasi Kemenag dan budaya lokal Aceh yang religius. Kesenjangan ini menarik untuk diteliti karena belum diketahui bagaimana interaksi kedua budaya ini dalam memengaruhi komitmen dan hasil kerja guru. Selain itu, kebanyakan studi hanya fokus pada dampak positif, namun kurang membahas bagaimana hambatan

adaptasi teknologi (isu terkini) bisa merusak budaya organisasi yang sudah ada. Penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan menghubungkan isu digitalisasi dengan kinerja nyata guru di lapangan. Wawasan baru yang ditawarkan oleh studi ini adalah model peningkatan kinerja guru yang berbasis pada penguatan komitmen di tengah lingkungan kerja yang bertransformasi secara digital namun tetap memegang teguh nilai-nilai Islami di MAN 2 Bireuen.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Hanafi (2020) mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sule dan Saefullah (2021) memandang manajemen sebagai suatu proses pengoordinasian aktivitas kerja agar dapat diselesaikan secara efisien melalui orang lain. Dengan demikian, manajemen dalam konteks lembaga pendidikan berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan seluruh komponen sekolah agar bergerak secara sinergis dalam mencapai tujuan pendidikan (Hanafi, 2020; Sule & Saefullah, 2021).

Peran Manajer

Mintzberg (2020) mengemukakan bahwa peran manajer terbagi ke dalam tiga kelompok utama, yaitu peran interpersonal, peran informasional, dan peran pengambilan keputusan. Ketiga peran ini menegaskan bahwa manajer tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai pemimpin dan penghubung antaranggota organisasi. Griffin (2021) menambahkan bahwa manajer dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, peran ini tercermin dalam kemampuan kepala sekolah menyesuaikan kebijakan dengan dinamika kurikulum, teknologi, dan kebutuhan peserta didik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sutrisno (2021) menyatakan bahwa MSDM mencakup aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, serta pemeliharaan tenaga kerja. Dalam lembaga pendidikan, MSDM berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru. Wardhana (2022) melalui konsep *human capital management* menekankan bahwa guru harus dipandang sebagai aset strategis yang nilainya dapat ditingkatkan melalui investasi pendidikan dan pelatihan berkelanjutan.

Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi sebagai nilai inti untuk mengarahkan perilaku anggotanya. Luthans dan Doh (2023) mengartikan budaya organisasi sebagai norma, nilai, dan kepercayaan yang dibagikan secara luas di dalam organisasi yang membentuk cara kerja, interaksi antar karyawan, serta pengambilan keputusan strategis, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan individu terhadap organisasi tempat ia bekerja. Luthans dan Doh (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat individu untuk tetap menjadi anggota organisasi serta kesediaannya mengerahkan usaha terbaik demi organisasi. Model tiga komponen komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen membagi komitmen ke dalam komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Robbins dan Judge (2023) menegaskan bahwa komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Prasetyo (2021) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Hermawan (2020) menekankan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pedagogik, tetapi juga oleh faktor motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Miranda et al. (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

3. METODE PENELITIAN

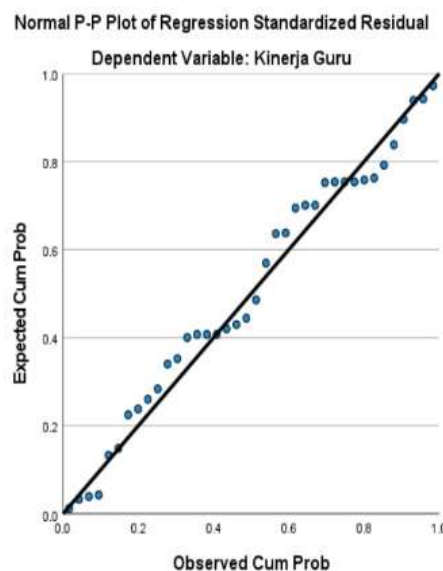
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada MAN 2 Bireuen. Penelitian dilaksanakan selama Januari–Maret 2026 dengan populasi seluruh guru MAN 2 Bireuen yang berjumlah 38 orang, terdiri atas guru PNS/P3K dan non-PNS. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh 38 responden. Data penelitian terdiri atas data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder yang

berasal dari dokumen yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kinerja guru (Y). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji-t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji-F untuk mengetahui pengaruh simultan, koefisien korelasi (R) untuk mengetahui kekuatan hubungan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap kinerja guru. Model regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

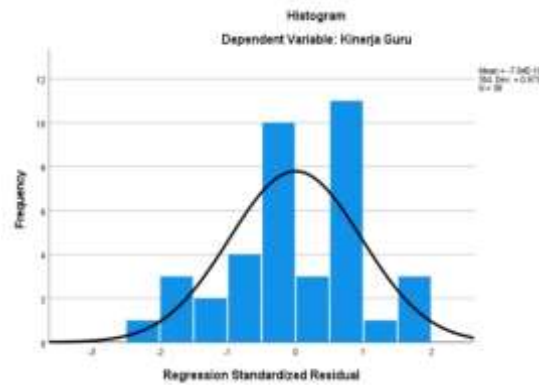
Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas.

Sumber: Data primer, 2026 (diolah).

Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas.

Selain visualisasi dengan Normal Probability Plot, asumsi normalitas ini juga dapat diuji secara statistik menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Berikut adalah langkah-langkah umum dalam uji Kolmogorov-Smirnov untuk memeriksa normalitas:

Langkah-langkah Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S): (a) Hipotesis: (1) H_0 (Hipotesis Nol): Residual mengikuti distribusi normal. (2) H_1 (Hipotesis Alternatif): Residual tidak mengikuti distribusi normal. (b) Perhitungan: (1) Hitung nilai residual dari model regresi yang sedang diuji. (2) Lakukan uji Kolmogorov-Smirnov pada residual untuk membandingkan distribusi residual dengan distribusi normal. (c) Interpretasi Hasil: (1) Jika nilai p-value > 0.05 , maka H_0 diterima, artinya residual mengikuti distribusi normal, dan asumsi normalitas terpenuhi. (2) Jika nilai p-value < 0.05 , maka H_0 ditolak, artinya residual tidak mengikuti distribusi normal, dan asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11283075
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.073
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.524
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data primer, 2026 (diolah).

Jika grafik Normal Probability Plot menunjukkan penyebaran data di sekitar garis diagonal, dan hasil uji Kolmogorov-Smirnov memberikan nilai p-value yang lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Pengujian Multikolinearitas.

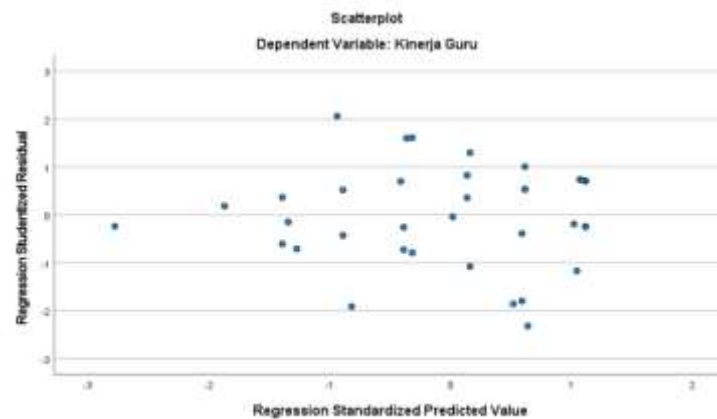
No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Organisasi (X1)	0,789	1,267
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,789	1,267

Sumber: Data primer, 2026 (diolah).

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Ghozali (2019) menjelaskan bahwa salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dengan dasar pengambilan keputusan apabila ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan gambar 3 dibawah ini dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah di atas dan di bawah nol pada sumbu y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan terhadap variabel metrik yang digunakan dalam penelitian ini. Selain analisis visual dari scatter plot residual, uji heteroskedastisitas juga dapat

dilakukan menggunakan uji Glejser. Uji ini melibatkan regresi antara nilai absolut residual dengan variabel independen. Jika tidak ada hubungan signifikan antara absolut residual dan variabel independen ($p\text{-value} > 0.05$), maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model.

Visualisasi dari scatter plot residual menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, yang mendukung asumsi homoskedastisitas (varian residual yang konstan). Uji Glejser digunakan sebagai tambahan untuk memastikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam data penelitian. Jika hasil uji Glejser menunjukkan nilai $p\text{-value}$ yang tidak signifikan, maka asumsi heteroskedastisitas dapat dianggap tidak terjadi.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	-.565	2.799		-.202 .841
	Budaya Organisasi	.072	.119	.113	.599 .553
	Komitmen Organisasi	.027	.115	.043	.230 .819

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan tabel di atas, nilai $p\text{-value}$ yang tidak signifikan (biasanya lebih besar dari 0.05) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Hal ini berarti varians dari residual bersifat konstan di seluruh rentang nilai variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas tidak terjadi pada model regresi yang diuji. Model ini memenuhi syarat homoskedastisitas, yang berarti varians residual tetap konstan, dan hasil regresi dapat dianggap efisien dan tidak bias.

Pengaruh Antar Variabel

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	7.178	4.775		1.503 .142
	Budaya Organisasi	.031	.204	.025	.153 .880
	Komitmen Organisasi	.622	.196	.513	3.166 .003
Collinearity Statistics					
Model		Tolerance		VIF	
1	(Constant)				
	Budaya Organisasi			.789 1.267	
	Komitmen Organisasi			.789 1.267	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah).

Dari hasil output SPSS tersebut di atas dapat dibuat persamaan linear adalah sebagai berikut:

$$Y=7.178+0.031(X1)+0.622(X2)+e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal, sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 7,178 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dianggap konstan atau bernilai 0, maka nilai Kinerja Guru sebesar 7,178. (b) Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,031 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,031 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. (c) Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,622 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,622 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan nilai signifikansi: (a) Budaya Organisasi memiliki nilai sig 0,880 > 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. (b) Komitmen Organisasi memiliki nilai sig 0,003 < 0,05 sehingga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. (c) Nilai VIF kedua variabel sebesar 1,267 dan tolerance sebesar 0,789 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 5. Model Summary.

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.525 ^a	.275	.234	2.172		

ANOVA ^a						
1	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	62.725	2	31.362	6.646	.004 ^b
	Residual	165.170	35	4.719		
	Total	227.895	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan tabel 5 di atas model summary dapat dijelaskan seperti berikut ini: (a) nilai R sebesar 0,525. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) berada pada kategori sedang, karena berada pada interval 0,40–0,599. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan semakin tinggi komitmen organisasi, maka cenderung akan semakin meningkat pula kinerja guru. (b) Nilai R Square (R²) sebesar 0,275 atau 27,5%. Angka ini menunjukkan bahwa variasi perubahan Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebesar 27,5%, sedangkan sisanya

sebesar 72,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi guru, kepuasan kerja, dan faktor lainnya. (c) Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,234 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel penelitian, kemampuan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan Kinerja Guru adalah sebesar 23,4%, sedangkan sisanya sebesar 76,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. (d) Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,172 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi. Semakin kecil nilai standar error, maka semakin baik model regresi dalam memprediksi variabel dependen.

Pembuktian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F.

Model		Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	6,646	3,27	.004b

Sumber: Data primer, 2026 (diolah).

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat dibuktikan bahwa nilai Fhitung sebesar 6,646 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004. Sedangkan nilai Ftabel pada taraf signifikan 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 35$ adalah sebesar 3,27. Karena nilai Fhitung > Ftabel, yaitu $6,646 > 3,27$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Perbandingan hasil uji: $6,646 > 3,27$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 7. Uji Parsial (Uji T).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.178	4.775		1.503	.142
	Budaya Organisasi	.031	.204	.025	.153	.880
	Komitmen Organisasi	.622	.196	.513	3.166	.003

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.789	1.267
	Komitmen Organisasi	.789	1.267

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model	t-hitung	t-tabel	Sig.
Budaya Organisasi	0,153	2.030	.880
Komitmen Organisasi	3,166	2.030	.003

Sumber: Data primer, 2026 (diolah).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,153 dengan nilai signifikansi sebesar 0,880. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($0,153 < 2,030$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,880 > 0,05$). Dengan demikian, Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada MAN 2 Bireuen, sehingga hipotesis pertama ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di MAN 2 Bireuen belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Walaupun berdasarkan analisis deskriptif budaya organisasi memperoleh nilai rata-rata yang tinggi yaitu sebesar 4,34, kondisi tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar guru memiliki masa kerja yang relatif lama sehingga kinerja mereka lebih dipengaruhi oleh pengalaman kerja, profesionalisme, dan tanggung jawab pribadi dibandingkan oleh budaya organisasi yang berlaku di sekolah. Selain itu, budaya organisasi yang telah terbentuk dan berlangsung secara rutin dapat dianggap sebagai sesuatu yang biasa sehingga tidak lagi menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja guru.

Dengan demikian, meskipun budaya organisasi di MAN 2 Bireuen tergolong baik, faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,166 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,166 > 2,030$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada MAN 2 Bireuen, sehingga hipotesis kedua diterima.

Koefisien regresi sebesar 0,622 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen Organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,622 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen guru terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Komitmen organisasi yang tinggi tercermin dari rasa bangga menjadi bagian dari sekolah, loyalitas terhadap organisasi, kesediaan bekerja lebih keras demi kemajuan sekolah, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berupaya memberikan hasil kerja yang terbaik.

Berdasarkan hasil deskriptif, variabel komitmen organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33 yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap MAN 2 Bireuen. Tingginya komitmen tersebut terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara nyata.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung sebesar 0,153 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,030 serta nilai signifikansi sebesar 0,880 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru tidak dapat diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengalaman mengajar, kompetensi profesional, motivasi pribadi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, budaya organisasi dalam penelitian ini belum mampu menjadi faktor yang menentukan peningkatan kinerja guru di MAN 2 Bireuen.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,166 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,030 serta nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru yang memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan yang tinggi terhadap sekolah akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Komitmen organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini karena memiliki nilai Beta terbesar yaitu 0,513. Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasi guru perlu menjadi perhatian utama pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 6,646 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,27 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,275 menunjukkan bahwa sebesar 27,5% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi dari berbagai faktor organisasi. Budaya organisasi yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi secara bersama-sama mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, pihak MAN 2 Bireuen perlu mempertahankan budaya organisasi yang positif sekaligus meningkatkan komitmen guru agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada MAN 2 Bireuen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar $0,153 < 2,030$ dengan signifikansi $0,880 > 0,05$. Sementara itu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-hitung sebesar $3,166 > 2,030$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Secara simultan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar $6,646 > 3,27$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,275 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan 27,5% variasi kinerja guru, sedangkan 72,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, MAN 2 Bireuen disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasi guru melalui pembinaan, pengembangan profesionalisme, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas dan rasa memiliki terhadap madrasah. Guru diharapkan meningkatkan loyalitas, tanggung jawab, kedisiplinan, dan partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah untuk mendukung peningkatan kinerja. Meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, pihak manajemen

tetap perlu memperkuat budaya organisasi melalui komunikasi, kerja sama, disiplin, dan penanaman nilai-nilai organisasi. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja, mengingat masih terdapat 72,5% variasi kinerja guru yang dijelaskan oleh faktor lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Hanafi, M. M. (2020). *Manajemen* (Edisi 3). Universitas Terbuka.
- Hermawan, S. (2020). *Manajemen kinerja guru: Teori dan implementasi*. CV Alfabeta.
- Mintzberg, H. (2020). *Managers not MBAs: A hard look at the soft practice of managing and management development*. Berrett-Koehler Publishers.
- Pradana, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 7(2), 145–158.
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Sulistiyani, E. (2021). Effect of culture, motivation, and commitment on employee performance: A case study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 993–1002.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Suharto, S., Caswita, C., & Daryono, D. (2020). The impact of organizational culture and leadership style on job satisfaction and employee performance. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(2), 202–211.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2021). *Pengantar manajemen*. Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7n2gb>
- Wardhana, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Media Sains Indonesia.
- Wibowo, W. (2023). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT RajaGrafindo Persada.
- Widana, I. W., et al. (2023). *Metodologi pembelajaran di era smart society 5.0*. UNHI Press.
- Widiastuti, T., & Kurniawan, H. (2023). Analisis komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pendidik di era digital. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(1), 45–56.