

# PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD SE-KECAMATAN RILAU ALE KABUPATEN BULUKUMBA

Fitriah Utami Rahman<sup>1</sup>, Wahira<sup>2</sup>, Sumarlin Mus<sup>3</sup>

<sup>a</sup>Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Maassar

Jalan. AP Pettarani Kota Makassar

alamat e-mail: [fitriahutamirh16@gmail.com](mailto:fitriahutamirh16@gmail.com)

[penulis.kedua@istitusi.org](mailto:penulis.kedua@istitusi.org)

[penulis.ketiga@istitusi.org](mailto:penulis.ketiga@istitusi.org)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Metode dalam penelitian ini adalah *ex-post facto*. Masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana gambaran budaya sekolah di SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba, (2) Bagaimana gambaran kinerja guru di SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba, (3) Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru sekolah dasar dengan sampel penelitian berjumlah 114 guru ditetapkan dengan teknik slovin. Instrument yang digunakan berupa kuesioner dengan responden guru. pengembangan instrument melalui validator ahli oleh dosen pembimbing dan dosen yang dipercayakan. Terdapat dua analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif variabel dan analisis inferensial. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan hasil berikut: (1) Budaya Sekolah di SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba dalam kategori tinggi dengan nilai persentase yaitu 75%, (2) Kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba dalam kategori tinggi dengan nilai persentase yaitu 92,9% dan hasil penelitian menggunakan analisis inferensial menunjukkan (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru dengan hasil  $t_{hitung}$  yaitu 3,101 >  $t_{tabel}$  yaitu 1,661. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba. Semakin baik budaya sekolah, maka semakin berdampak kinerja guru di Sekolah Dasar di Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba.

Kata kunci: Budaya Sekolah, Kinerja Guru

**Abstract:** This research aims to determine the influence of school culture on teacher performance. The method in this research is *ex-post facto*. The problems in this research are: (1) What is the description of school culture in elementary schools in Rilau Ale District, Bulukumba Regency, (2) What is the description of teacher performance in elementary schools in Rilau Ale District, Bulukumba Regency, (3) Is there an influence of school culture on performance? elementary school teacher in Rilau Ale District, Bulukumba Regency. The population in this research is elementary school teachers with a research sample of 114 teachers determined using the Slovin technique. The instrument used was a questionnaire with teacher respondents. instrument development through expert validators by supervisors and entrusted lecturers. There are two data analyzes in this research, namely descriptive analysis of variables and inferential analysis. The results of the descriptive research show the following results: (1) School culture at SD in Rilau Ale District, Bulukumba Regency is in the high category with a percentage score of 75%, (2) Teacher Performance at SD in Rilau Ale District, Bulukumba Regency is in the high category with a score the percentage is 92.9% and the results of research using inferential analysis show (3) There is a significant influence between school culture and teacher performance with the results of  $t_{count}$ , namely 3.101 >  $t_{table}$ , namely 1.661. Based on the research results, it can be concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, meaning that school culture influences the performance of elementary school teachers in Rilau Ale District, Bulukumba Regency. The better the school culture, the more impactful the performance of teachers in elementary schools in Rilau Ale District, Bulukumba Regency.

Keywords: School Culture, Teacher Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan, di mana dalam mencapai keberhasilan suatu kegiatan pendidikan perlu adanya pengelolaan yang baik dari semua unsur yang ada di dalamnya. Dalam upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Melalui jalur pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan atas, dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut peningkatan mutu pada lembaga pendidikan.

Untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan diperlukan kerjasama yang baik antara semua unsur-unsur yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Keberhasilan program pembelajaran juga ditunjang oleh kegiatan belajar yang efektif dan efisien. Dalam kegiatan belajar di sekolah, kinerja guru juga mempengaruhi mutu pendidikan karena guru memegang peran penting dalam keberhasilan dan ketercapaian tujuan pembelajaran yang dilaksanakan hal ini sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab XI tepatnya pada pasal 39 yang mengatakan bahwa: 1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. 2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Sejalan dengan UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi

kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas. Selain itu, pada pasal 10 ayat (1) UU No.14 tahun 2005 juga mengamanatkan bahwasanya guru harus memiliki kompetensi pedagogic, kepribadian, sosial dan profesional.

Dalam kaitannya dengan keberhasilan dan ketercapaian tujuan pembelajaran terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Atmosoeparto (2007) terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi: faktor politik, faktor ekonomi dan faktor sosial. Sedangkan faktor internal meliputi: tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia dan budaya organisasi.

Selain faktor diatas, pada masa ini dalam proses pendidikan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, supervisi pengajaran, tingkat pendidikan guru dan program penataran.

Pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah adalah seseorang yang diberikan kepercayaan untuk bertanggung jawab atas sekolah sehingga dapat berpengaruh pada kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Melalui visi dan misi serta program kerja yang ada akan terwujud sebuah sekolah dengan kualitas yang baik.

Kedua, dengan adanya budaya sekolah mampu menjadikan lingkungan sekolah yang kondusif sehingga dapat mewujudkan kualitas pendidikan yang baik selaras dengan visi maupun misi sekolah serta dapat mengoptimalkan kinerja guru. Setiap sekolah penting memiliki budaya atau kultur, karena budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas.

Ketiga, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian pembinaan yang dapat membantu guru dalam mengembangkan kemampuan serta meningkatkan keprofesionalannya demi tercapainya kualitas pembelajaran. Supervisi pengajaran memiliki pengaruh terhadap kinerja

guru, karena semakin bagus kegiatan supervisi pengajaran maka kemampuan dan kinerja guru juga semakin meningkat.

Keempat, tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses dari tidak tahu menjadi tahun dan dari tidak bisa menjadi bisa.

Kelima, kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para peserta didik untuk kemajuan hasil belajar.

Mengenai beberapa faktor diatas budaya sekolah menjadi faktor penyebab utama munculnya dilema kinerja guru. Hal ini dikarenakan budaya sekolah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kinerja guru.

Budaya sekolah adalah komponen yang sangat penting untuk memajukan sekolah dengan memastikan budaya sekolah yang positif. Budaya sekolah adalah sebuah pola perilaku, nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang merupakan komponen-komponen esensial yang membentuk karakter dalam pendidikan.

Budaya sekolah menjadi perekat sosial yang mempersatukan para guru dan stakeholder yang lain dalam mengimplementasikan standar pendidikan nasional untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam dunia pendidikan budaya merupakan inti dari suatu proses. Semakin tinggi kebudayaan maka semakin tinggi pula pendidikan atau cara mendidiknya. Dengan adanya budaya sekolah yang sehat, suasana kekeluargaan, kolaborasi, semangat untuk maju, dorongan bekerja keras dan kultur belajar mengajar yang bermutu dapat diciptakan.

Budaya sekolah yang kondusif akan memberikan sumbangan terhadap kinerja

guru. Peningkatan kinerja guru tidak semata karena finansial namun budaya yang terbangun disekolah juga memberikan kontribusi. Budaya sekolah akan memberikan kenyamanan guru dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja guru. Budaya sekolah yang dimaksud yaitu kebiasaan-kebiasaan sekolah seperti, disiplin dalam hal tepat waktu, berpakaian seragam, penyelesaian tugas yang bertujuan untuk mewujudkan kedisiplinan warga sekolah sehingga akan memunculkan rasa tanggung jawab, semangat dan berinisiatif pada tugasnya masing-masing sehingga dapat menunjang ketahanan sekolah untuk tercapainya target yang hendak dicapai setiap tahunnya. Apabila terdapat warga sekolah yang melanggar peraturan maka akan dikenakan sanksi pelanggaran berupa peringatan baik secara lisan maupun tulisan.

Berkaitan dengan hal ini Priansa (2017) mengemukakan bahwa:

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap diguru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran mulai dari kedisiplinan yang terlihat dari kehadiran yang tepat waktu kesekolah, kesiapan guru dalam perencanaan pembelajaran seperti RPP dan silabus yang digunakan dalam proses pembelajaran, materi pembelajaran, mengelola kelas, media dan strategi mengajar guru juga menjadi salah satu bentuk kinerja yang harus dipersiapkan oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Berdasarkan kenyataan dilapangan yang penulis temui dari hasil observasi yang penulis lakukan pada tanggal 09-14 Januari 2023, diperoleh sejumlah informasi mengenai budaya sekolah yang ada diseluruh SD Se-Kecamatan Rilau Ale, Kabupaten Bulukumba. Disekolah-sekolah tersebut budaya sekolah yang terlihat

yakni adanya kerja sama yang baik antar sesama guru, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan peserta didik dalam melaksanakan program-program sekolah. Salah satu program diantaranya adalah dalam kegiatan program sekolah seperti senam setiap hari jum'at, seluruh unsur yang ada disekolah ikut berpartisipasi dalam kelancaran program tersebut dengan membudayakan hidup sehat. Kepala sekolah juga menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh guru dan pegawai di sekolah dengan dilaksanakannya rapat rutin diminggu pertama sekolah.

Namun, dari pengamatan penulis ada beberapa masalah yang penulis lihat dari kinerja guru di sekolah, yaitu masih ada beberapa guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan silabus, kemudian masih ada beberapa guru yang terlambat datang kesekolah sehingga proses pembelajaran tidak terlaksana dengan efektif.

Beberapa penelitian terdahulu terkait judul yang akan diteliti oleh penulis juga diteliti oleh Meri Ulvia (2020) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung". Dari hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y = 1.554 + 1.089 X$ . Hasil pengujian koefisien *pearson product moment* sebesar 0,965 dan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,932 yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 93,2%. Jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja guru akan semakin meningkat.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Rame Uli Orisa Sidabutar (2017) tentang "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei". Hasil penelitian: (1) kepemimpinan kepala sekolah sudah baik dan budaya sekolah kuat serta kinerja guru juga sudah baik, (2) hasil analisis regresi adalah  $Y = 21,276 + 0,839X_1 + 1,089X_2$ ,

artinya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (3) hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,712$ , artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dengan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. Baik tidaknya kinerja guru sebesar 50,7% dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah. (4) hasil uji hipotesis menyatakan  $H_0$  ditolak, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei baik secara simultan maupun parsial.

Dapat dilihat dari dua penelitian terdahulu yang menjadi persamaannya yaitu terdapat dua variabel yang sama membahas tentang budaya (X) dan kinerja (Y). Kemudian, yang menjadi pembeda yakni lokasi penelitian dan fokus penelitiannya, focus penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu sub bagian budaya sekolah mengarah pada pembiasaan-pembiasaan yang dilakukan oleh seluruh warga sekolah seperti, tradisi, kepercayaan dan keyakinan, saling menghormati, dan kejujuran, sedangkan sub bagian kinerja guru mengarah kepada kompetensi pedagogic, kepribadian, profesional dan sosial guru. Serta yang menjadi perbedaan yang spesifik dari kedua penelitian terdahulu yaitu kerangka pikir, dimana kerangka pikir penelitian ini menggambarkan bagaimana budaya sekolah mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Rilau Ale.

Dari pemaparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Rilau Ale**".

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Konsep Budaya Sekolah

#### 2.1.1 Pengertian Budaya Sekolah

Budaya menurut Soekanto dalam Yusuf budaya berasal dari kata "budayyah" yang merupakan kata jamak dari "buddhi" yang berarti

akal. Dengan demikian, budaya dapat diartikan sebagai hal-hal yang berhubungan dengan akal dan budi. Adapun budaya berasal dari Bahasa Sanskerta *Bodhya* yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari Bahasa Inggris *Culture* atau *Cultuur* dalam Bahasa Belanda. Kata *Culture* sendiri berasal dari Bahasa Latin *Colere* dengan akar kata “*Calo*” yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah atau memelihara ladang dan memelihara hewan ternak. Sedangkan secara Budaya adalah suatu pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat yang mencakup cara berfikir, perilaku, sikap dan nilai yang tercermin baik itu dalam wujud fisik maupun abstrak. Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan berbagai kemampuan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Sekolah sama halnya dengan organisasi yang dimana merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama dalam suatu system untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab dan dilakukan secara sadar.

Budaya sekolah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Perbedaan pokok terletak pada lingkungannya sehingga kekhususannya dari budaya sekolah berakar dari lingkungannya, dalam hal ini lebih sempit dan lebih spesifik. Berikut beberapa pengertian mengenai budaya organisasi atau sekolah menurut para ahli diantaranya:

Darmiyati Zuchdi (2011) mendefinisikan budaya sekolah sebagai keyakinan, kebijakan, norma, perilaku dan kebiasaan didalam sekolah yang dapat dibentuk, diperkuat dan dipelihara melalui pimpinan dan guru-guru disekolah. Dengan demikian, budaya sekolah merupakan konteks dibelakang layar sekolah yang menunjukkan keyakinan, nilai, norma, perilaku dan kebiasaan yang telah dibangun dalam waktu yang lama oleh semua warga disekolah.

Pandangan lain tentang budaya sekolah juga dikemukakan oleh Zamroni (2011:297)

bahwa budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal. Sehingga, pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada.

Jadi dari penjelasan pendapat diatas dapat saya simpulkan budaya sekolah merupakan seperangkat asumsi dasar dan sebuah system nilai, keyakinan, kepercayaan dan norma yang berlaku dalam sebuah sekolah yang dijadikan sebagai pegangan dan pedoman bagi seluruh warga sekolah dalam mengarahkan dan membentuk sikap serta perilaku manusia didalam sekolah tersebut, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

### 2.1.2 Karakteristik Budaya Sekolah

Budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik primer yang dikemukakan oleh Robbins (2008) bahwa karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko), yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail* (Perhatian ke rincian), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.
3. *Outcome orientation* (Orientasi hasil), yaitu sejauh mana manajemen.
4. Memusatkan perhatian kepada hasil, teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. d. *People Orientation* (Orientasi orang), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memberi pengaruh pada anggota organisasi.

5. *Team Orientation* (Orientasi tim), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan individu.
6. *Aggressiveness* (Agresifitas), yaitu anggota organisasi kompetitif dan agresif, dan bukan bersantai-santai.
7. *Stability* (Stabilitas/kemantapan), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dibanding pertumbuhan.

### 2.1.3 Manfaat Budaya Sekolah

Menurut Wibowo (Prawironegoro dan Dewi Utari, 2016: 277) manfaat budaya sekolah/organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya sekolah membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran nilai inti dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan sekolah bekerja sama dengan lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik serta memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
- 2) Membatasi peran yang membedakan antara sekolah yang satu dengan sekolah lain karena setiap sekolah mempunyai peran yang berbeda-beda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada didalamnya.
- 3) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota, dengan adanya budaya yang kuat anggota akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.

Dari beberapa manfaat diatas bukan hanya dirasakan dalam lingkungan sekolah akan tetapi juga dimana saja karena dibentuk oleh norma pribadi dan bukan oleh aturan yang kaku dengan berbagai hukuman jika terjadi pelanggaran yang dilakukan.

### 2.1.4 Dimensi Budaya Sekolah

Menurut Ajat Sudrajat (2011:13)

mengutip pendapat Nursyam, setidaknya ada tiga budaya yang perlu dikembangkan di sekolah, yaitu kultur akademik, kultur sosial budaya, dan kultur demokratis. Ketiga kultur ini harus menjadi prioritas yang melekat dalam lingkungan sekolah.

Pertama, kultur akademik. Kultur akademik memiliki ciri pada setiap tindakan, keputusan, kebijakan, dan opini didukung dengan dasar akademik yang kuat. Artinya merujuk pada teori, dasar hukum, dan nilai kebenaran yang teruji. Budaya akademik juga dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan yang berhubungan dengan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian. Dengan demikian, kepala sekolah, guru, dan siswa selalu berpegang pada pijakan teori dalam berpikir, bersikap dan bertindak dalam kesehariannya. Kultur akademik tercermin pada keilmuan, kedisiplinan dalam bertindak, kearifan dalam bersikap, serta kepiawaian dalam berpikir dan berargumentasi. Ciri-ciri warga sekolah yang menerapkan budaya akademik yaitu bersifat kritis, objektif, analitis, kreatif, terbuka untuk menerima kritik, menghargai waktu dan prestasi ilmiah, memiliki dan menjunjung tinggi tradisi ilmiah, dinamis, dan berorientasi ke masa depan. Kesimpulannya, kultur akademik lebih menekankan pada budaya ilmiah yang ada dalam diri seseorang dalam berfikir, bertindak dan bertingkah laku dalam lingkup kegiatan akademik.

Kedua, kultur sosial budaya. Kultur sosial budaya tercermin pada pengembangan sekolah yang memelihara, membangun, dan mengembangkan budaya bangsa yang positif dalam kerangka pembangunan manusia seutuhnya serta menerapkan kehidupan sosial yang harmonis antar warga sekolah. Sekolah akan menjadi benteng pertahanan terkikisnya budaya akibat gencarnya serangan budaya asing yang tidak relevan seperti budaya hedonisme, individualisme, dan materialisme. Di sisi lain sekolah terus mengembangkan seni tradisi yang berakar pada budaya nusantara. Kultur sosial budaya merupakan bagian hidup manusia yang paling dekat dengan kehidupan sehari-hari, dan hampir setiap kegiatan manusia tidak terlepas dari unsur sosial budaya. Kultur sosial meliputi

suatu sikap bagaimana manusia itu berhubungan dan berinteraksi satu dengan yang lain dalam kelompoknya dan bagaimana susunan unit-unit masyarakat atau sosial di suatu wilayah serta kaitannya satu dengan yang lain. Sedangkan kultur budaya adalah totalitas yang kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, seni, hukum, moral, adat, dan kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang diperoleh dari turun temurun oleh suatu komunitas Kesimpulannya kultur sosial budaya lebih menekankan pada interaksi yang berhubungan dengan orang lain, alam dan interaksi yang cakupannya lebih luas lagi yang diperoleh berdasarkan kebiasaan atau turun-temurun.

Ketiga, kultur demokratis. Kultur demokratis menampilkan corak berkehidupan yang mengakomodasi perbedaan untuk secara bersama membangun kemajuan suatu kelompok maupun bangsa. Kultur ini jauh dari pola tindakan diskriminatif serta sikap mengabdikan secara membabi buta. Warga sekolah selalu bertindak objektif dan transparan pada setiap tindakan maupun keputusan. Kultur demokratis tercermin dalam pengambilan keputusan dan menghargai keputusan, serta mengetahui secara penuh hak dan kewajiban diri sendiri, orang lain, bangsa dan negara.

## 2.2 Konsep Kinerja Guru

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Konsep kinerja (performance) dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil, dapat juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang menggunakan (input).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Rismawati & Mattalata, 2018).

Kinerja apabila dihubungkan dengan aktivitas guru, maka kinerja guru menurut pendapat Sunarso & Sumadi (2007) adalah tampilan aktivitas guru yang dinilai berdasarkan tugas dan tanggung jawab profesionalnya pada kurun waktu tertentu. Guru perlu menguasai kompetensi agar mendukung kinerjanya menjadi tinggi.

Kemudian, Muhammad As'ad (2003:47) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan begitu juga sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dalam bekerja atau berkinerja rendah.

Berdasarkan pada definisi diatas, kinerja guru adalah tindakan menggambarkan hasil kerja seorang guru yang mengacu pada tujuan pendidikan, berhubungan dengan bidang mengajar, mendidik dan melatih peserta didik yang dimulai dari kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

### 2.2.2 Indikator Kinerja Guru

Menurut Suyanto dan Asep (2013:49) secara rinci tiap sub kompetensi dijabarkan melalui indikator esensial sebagai berikut:

- Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial
- Merancang pembelajaran
- Melaksanakan pembelajaran
- Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran
- Mengembangkan peserta didik

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi

kuantitatif karena data penelitian menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistic. Berdasarkan judul penelitian yaitu “Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Rilau Ale” yang bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam suatu gejala, maka peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian dengan cara mengumpulkan data setelah fenomena atau peristiwa yang diselidiki terjadi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Budaya Sekolah

Berdasarkan hasil pada tabel distribusi skor budaya sekolah, diketahui jumlah frekuensi variabel budaya sekolah di SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba terbanyak adalah 86 guru (75%) yang mengindikasikan bahwa budaya sekolah cenderung menempati kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya sebuah sekolah memiliki budaya atau kultur. Karena budaya sekolah yang positif dapat menciptakan kepuasan kerja, mewujudkan produktivitas kerja, serta dapat mengarahkan perilaku warga sekolah agar dapat meningkatkan mutu proses dan mewujudkan peningkatan hasil belajar siswa. Budaya sekolah yang baik akan membentuk output siswa berperilaku baik dan mendukung ketercapaian prestasi belajar siswa. Selain itu, budaya sekolah yang baik juga akan mendorong seluruh anggota sekolah untuk disiplin belajar terhadap segala kewajibannya, karena nilai, moral, sikap dan perilaku siswa selama disekolah dipengaruhi oleh struktur dan budaya sekolah.

#### 4.1.2 Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pada tabel distribusi skor diatas, diketahui jumlah frekuensi variabel

kinerja guru di SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba pada frekuensi terbanyak dengan angka 106 guru (92.9%) yang mengindikasikan bahwa kinerja guru cenderung pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kinerja yang tinggi pada kompetensi pedagogic. Kompetensi pedagogic yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogic guru dapat menunjang keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerja mengajarnya karena didalam pelaksanaan mengajar seorang guru harus memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik, kemampuan tersebutlah yang dikenal dengan kompetensi pedagogic.

#### 4.4.3 Analisis Inferensial

Kesimpulannya nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (3,101 > 1,661) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variable Independent (X) terhadap Variabel dependen (Y).

### 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

#### 4.2.1 Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil analisis statistic inferensial diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba. Adanya pengaruh digambarkan pada hasil analisis uji regresi linear sederhana, dimana diperoleh arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan hasil positif yang bernilai 0,281. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data penelitian mengenai pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba, maka dapat disimpulkan



sebagai berikut:

1. Budaya sekolah di SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba cenderung termasuk dalam kategori tinggi.
2. Kinerja guru di SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba cenderung termasuk pada kategori tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru SD Se-Kecamatan Rilau Ale Kabupaten Bulukumba. Yang berarti bahwa semakin baik budaya sekolah maka semakin berdampak pada kinerja guru.

## 6. REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdul Majid. (2014). *Trategi Pembelajaran*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Darmiyati Zuchdi. (2011). *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. UNY Press.
- Daryanto. (2015). *Manajemen dan Organisasi Sekolah* (Cet. 1). Gava Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2010). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Depdiknas. (2002). *Instrumen Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Dharma Kusuma. (2012). *Pendidikan Karakter Kajian Teori dan Praktik di Sekolah*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Fred Luthan. (1995). *Organizational Behavior Singapore*.
- Freds Luthan. (2009). *Perilaku Organisasi*. Andy Offset.
- Hidayahtullah. (2018). *faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru*.
- Koentjaraningrat. (2003). *Pengantar Antropologi*. Rineka Cipta.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional: Impelementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lickona, T. (2012). *Character matters: persoalan karakter, bagaimana membantu anak mengembangkan penilaian yang baik, integritas, dan kebajikan penting lainnya (Terjemahan)*. Bumi Kasara.
- M. Asrori Ardiansyah. (2011). *Langkah Strategis Meningkatkan Kinerja*. Remaja Rosdakarya.
- Mayer. (1995). *An Integrative model of organizational trust*. Academy.
- Meri Ulvia. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung*.
- Muhammad As'ad. (2003). *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan* (2nd ed.)

*[JAK2P] Jurnal Administrasi, Kebijakan, dan Kepemimpinan Pendidikan*

*Volume [1] no [1]*

*Volume ... Nomor ... Bulan Tahun*

*e-ISSN: xxxx-xxxx dan p-ISSN: xxxx-xxxx*

**(Received:** bulan-Tahun; **Reviewed:** Bulan-Tahun; **Published:** Bulan Tahun)

---

|