Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 19-28

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMK Al Hasra Depok

Alifio Apendi[1*], Cintya Dewi Fajriani[2], Luvi Selvina[3]

[1,2,3]Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia
Email: [1*]alifioaapendi@gmail.com
(* : coressponding author)

Abstrak - Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra Depok. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 30 responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kemudian diolah menggunakan SPSS dengan analisis regresi linear berganda. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi 0,026. Komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi uji F kurang dari 0,001. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,779 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan 77,9% variasi kinerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik serta komitmen terhadap sekolah menjadi dua hal yang perlu diperhatikan dalam mendukung kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja.

Abstract - *This study aims to examine the influence of organizational culture and organizational commitment on the performance of teachers and educational staff at SMK Al Hasra Depok. This research uses a quantitative method involving 30 respondents. The data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results show that organizational culture has a positive and significant effect on performance, with a significance value of 0.026. Organizational commitment also has a positive and significant effect, with a significance value of less than 0.001. Simultaneously, both variables have a significant effect on the performance of teachers and educational staff, as indicated by the F-test significance value of less than 0.001. Furthermore, the R Square value of 0.779 indicates that organizational culture and organizational commitment explain 77.9% of the variation in performance. These findings suggest that a good organizational culture and strong commitment to the school are important factors in supporting the performance of teachers and educational staff.*

***Keywords**: Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam lingkungan sekolah, guru dan tenaga kependidikan memiliki peran dalam mendukung proses pembelajaran, menjalankan kegiatan administrasi, serta mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru dan tenaga kependidikan perlu diperhatikan agar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan dengan baik. Kinerja tersebut dapat berkaitan dengan berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai, kebiasaan, dan aturan yang diterapkan serta dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik dapat menjadi pedoman bagi guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Sementara itu, komitmen organisasi berkaitan dengan keterikatan dan kesediaan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mendukung pencapaian tujuannya. Kedua faktor tersebut perlu diperhatikan karena dapat berkaitan dengan sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaan.

Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru telah dilakukan oleh sejumlah peneliti. Intana dkk (2023), dalam penelitian mengenai budaya organisasi dan kinerja guru melalui komitmen pada SMK Negeri Dander, Kabupaten Bojonegoro,

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 19-28

membahas keterkaitan antara budaya organisasi, komitmen, dan kinerja guru. Selain itu, Kristi dkk. (2025) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi. Penelitian-penelitian tersebut menjadi referensi untuk mengkaji lebih lanjut keterkaitan faktor organisasi dengan kinerja guru pada lingkungan sekolah yang berbeda.

Berdasarkan pengamatan awal di SMK Al Hasra, terdapat beberapa kondisi yang menarik untuk dikaji lebih lanjut. Pertama, guru dan tenaga kependidikan diketahui tidak terbiasa pulang lebih awal karena adanya penerapan infak waktu dan infak tenaga. Kedua, terdapat informasi awal mengenai belum adanya batasan yang jelas terkait pihak yang dapat mengisi jabatan kepala sekolah. Ketiga, guru dan tenaga kependidikan diwajibkan menyetorkan hafalan Al-Qur'an. Kondisi tersebut berkaitan dengan kebiasaan, aturan, dan pelaksanaan kegiatan yang berlaku di lingkungan sekolah sehingga dapat menjadi bahan awal untuk memahami budaya organisasi dan komitmen para anggotanya.

Meskipun demikian, kondisi tersebut belum dapat langsung disimpulkan sebagai masalah kinerja. Diperlukan pengumpulan data lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana guru dan tenaga kependidikan memandang budaya organisasi yang berlaku, sejauh mana komitmen mereka terhadap sekolah, serta bagaimana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengumpulan data melalui kuesioner diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih terukur mengenai variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di SMK Al Hasra". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Utama

Budaya Organisasi Menurut Mahyuni & Wahyulina (2025) budaya organisasi pada dasarnya adalah proses pembentukan identitas, pola pemikiran, kepercayaan, emosi dan nilai yang muncul dari pengalaman bersama dan pembelajaran bersama, menghasilkan pola asumsi bersama. Menurut Handayani (2021) budaya organisasi sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, karyawan maupun pengguna sekolah lainnya. Beberapa indikator yang peneliti gunakan untuk mengukur budaya organisasi diantaranya : inovasi dan pengambilan risiko, memperhatikan detail, orientasi terhadap hasil, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas.

Komitmen Organisasi Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen kerja juga diartikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Menurut Septiana & Ansori (2026) memberikan pengertian bahwa komitmen adalah ekspresi karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan.

Kinerja Guru Menurut Rahayu & Rosyidi (2026) kinerja adalah keterampilan atau keahlian individu saat menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepada dirinya. Kinerja guru dipahami sebagai ketrampilan guru saat menjalankan aktivitas pembelajaran di sekolah serta menunaikan tanggung jawabnya terhadap peserta didik untuk menunjang peningkatan prestasi belajar. mendefinisikan kinerja guru sebagai capaian dari pekerjaan yang dapat diamati dan diukur, yang digapai oleh guru saat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya guna menggapai target yang telah ditentukan. Dan dengan motivasi diri yang kuat pada guru juga akan mendorong upaya maksimal untuk hasil terbaik. Serta lingkungan kerja yang nyaman, menjamin keamanan dan mendukung produktivitas dapat memicu guru bekerja dengan lebih unggul.

Tenaga Kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang berperan dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kinerja tenaga kependidikan

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 19-28

dapat dilihat dari kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk menunjang kegiatan sekolah. Menurut Husna dkk (2022), kinerja tenaga kependidikan dapat dilihat melalui indikator kualitas kinerja, ketepatan waktu, kuantitas kinerja, dan kerja sama. Indikator tersebut dapat digunakan untuk menilai kinerja tenaga kependidikan di SMK Al Hasra.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Suhanda dkk (2024) mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, dan religiusitas terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkia Padang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu, komitmen organisasional juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan komitmen yang dimiliki dalam lingkungan sekolah, maka dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristi dkk (2025) membahas pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Generasi Z melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada SD Kalam Kudus Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS).

Penelitian yang dilakukan oleh Intana dkk (2023) membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui komitmen pada SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru, sedangkan komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen guru memiliki keterkaitan dalam mendukung kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Safira dkk (2026) mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada MAN 2 Bireuen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Al Hasra. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru sebagai responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), dan kinerja guru (Y) menurut Waruwu dkk (2025).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada guru di SMK Al Hasra. Kuesioner berisi beberapa pernyataan mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru yang dijawab sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh responden.

b. Tabel SPSS

Peneliti mengolah data menggunakan aplikasi SPSS untuk menampilkan data dari hasil kuisoner

3.3 Definisi Oprasional Variable

Untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, berikut definisi operasional dari setiap variabel

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 19-28

a. Budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja guru dibandingkan dengan lingkungan kerja maupun kepemimpinan kepala sekolah. Namun, data empiris menunjukkan bahwa nilai-nilai kolektif, iklim kolaboratif, serta penghargaan terhadap kreativitas yang tertanam dalam budaya sekolah menjadi faktor utama yang dirasakan guru dalam memengaruhi rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Ini menandakan bahwa peran "budaya tak terlihat" ternyata jauh lebih kuat pengaruhnya dibandingkan elemen fisik atau administratif semata menurut sutomo & egar (2025).

b. Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap sekolah dan tujuan pendidikan akan lebih bersemangat untuk bekerja keras dan bertahan dalam menghadapi berbagai tantangan menurut purwati & Ningsih (2025)

c. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, hingga menilai hasil belajar siswa. Menurut Silalahi dkk (2023), kinerja guru dapat dilihat dari aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

d. Kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil kerja tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mendukung kegiatan sekolah. Husna dkk (2022) membahas kinerja tenaga kependidikan melalui indikator kualitas kinerja, ketepatan waktu, kuantitas kinerja, dan kerja sama. Indikator tersebut digunakan sebagai acuan untuk melihat pelaksanaan tugas tenaga kependidikan di SMK Al Hasra.

3.4 Teknik analisis data

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik analisis kuantitatif. Analisis data dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra. meliputi:

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

b. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dengan kinerja guru (Y). Uji ini membantu mengetahui arah dan kekuatan hubungan antarvariabel yang diteliti.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dalam menjelaskan variasi kinerja guru (Y). Hasilnya dinyatakan dalam bentuk persentase, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

d. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini meliputi:

1) Uji t (Parsial)

- Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru
- (Y) secara parsial serta pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara parsial.

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 19-28

2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

a. Uji Regresi

1) Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.736	2.063		1.326	.196
	TotalX1	.325	.138	.313	2.357	.026
	Totalx2	.576	.122	.628	4.731	<,001

a. Dependent Variable: TotalY

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS terhadap 30 responden, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2{,}736 + 0{,}325X_1 + 0{,}576X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,736 berarti apabila budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dianggap bernilai nol, maka nilai kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y) diprediksi sebesar 2,736.

Koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki arah hubungan positif dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Sementara itu, koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,576 menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memiliki arah hubungan positif dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Variabel komitmen organisasi memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,001, yang juga lebih kecil dari 0,05. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra.

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 19-28

b. Uji Koefisien Korelasi

1) Uji Korelasi Berganda Variable budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan Kinerja Guru dan Tenaga ependidikan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.883[a]	.779	.763	1.32804	.779	47.698	2	27	<,001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,883. Nilai tersebut berada pada interval 0,800–1,000, yang menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y) tergolong sangat kuat.

c. Uji Koefisien Determinasi

1) Uji Koefisien Determinasi Beganda budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883[a]	.779	.763	1.328

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dalam menjelaskan variabel kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh nilai R Square sebesar 0,779.

Rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Perhitungan:

KD = 0,779 × 100% = 77,9%

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 77,9%. Artinya, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja guru dan tenaga kependidikan sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Sisa perhitungan:

100% − 77,9% = 22,1%.

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 19-28

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.736	2.063		1.326	.196
	X1	.325	.138	.313	2.357	.026
	X2	.576	.122	.628	4.731	<,001

a. Dependent Variable: Y

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2), berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Untuk menentukan nilai t tabel, digunakan rumus derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah responden sebanyak 30 orang

k = jumlah variabel independen sebanyak 2 variabel Perhitungan:

df = 30 − 2 − 1 = 27

Dengan demikian, berdasarkan taraf signifikansi 0,05 untuk pengujian dua arah dan df sebesar 27, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,052.

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y) Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada tabel Coefficients, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,357 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026. Sementara itu, nilai t tabel yang digunakan adalah 2,052.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel serta memperhatikan nilai signifikansi. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,357 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,052. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan hasil tersebut, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra. Artinya, berdasarkan data yang dianalisis, budaya organisasi yang semakin baik cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada tabel Coefficients, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,731 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai t tabel yang digunakan adalah 2,052.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,731 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,052. Selain itu, nilai signifikansi kurang dari 0,001, sehingga lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan hasil tersebut, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra. Artinya, berdasarkan data yang dianalisis,

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 19-28

semakin baik komitmen guru dan tenaga kependidikan terhadap organisasi, maka kinerja cenderung semakin baik, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan (Y).

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.247	2	84.124	47.698	<,001[b]
	Residual	47.620	27	1.764		
	Total	215.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pengujian ini dilakukan dengan melihat tabel ANOVA pada output SPSS. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai F hitung sebesar 47,698 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Pada pengujian ini, derajat kebebasan pembilang adalah 2, yang berasal dari jumlah variabel independen, sedangkan derajat kebebasan penyebut adalah 27, yang berasal dari perhitungan n − k − 1.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,001, sehingga lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian, H0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki hubungan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan berdasarkan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

4.2 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra, dengan menggunakan data dari 30 responden dan analisis regresi linear berganda melalui SPSS, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,357 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026, yang lebih kecil dari 0,05.

Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,731 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, dengan nilai F hitung sebesar 47,698 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,779 atau 77,9%. Artinya, budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam model penelitian mampu menjelaskan 77,9% variasi kinerja guru dan tenaga kependidikan, sedangkan 22,1% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya mendukung kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Al Hasra.

Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)
Volume 5, No. 01, September Tahun 2026
ISSN 2985-4202 (media online)
Hal 19-28

5. KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden yang digunakan hanya 30 orang sehingga hasil penelitian belum tentu dapat menggambarkan kondisi seluruh guru dan tenaga kependidikan secara menyeluruh. Kedua, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sehingga hasil penelitian bergantung pada jawaban yang diberikan oleh responden. Ketiga, penelitian ini hanya membahas dua variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, pihak SMK Al Hasra diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang positif agar guru dan tenaga kependidikan dapat menjalankan tugas dengan baik. Kedua, komitmen organisasi perlu ditingkatkan dengan membangun komunikasi yang baik, kerja sama, dan rasa tanggung jawab terhadap sekolah. Ketiga, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, agar hasil penelitian mengenai kinerja guru dan tenaga kependidikan menjadi lebih luas dan mendalam.

REFERENCES

Handayani, E., Lian, B., & Rohana. (2021). Kinerja guru ditinjau dari pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, 6*(1).

Husna, R., Hasnawati, H., & Vadhillah, S. (2022). Kinerja tenaga kependidikan di SMPN 5 Padang. *Journal Cerdas Mahasiswa, 4*(2).

Intana, A. H., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Komitmen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan dan Agama, 1*(2), 9–19. https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.107

Kristi, O. T., Masyaroh, M., Sunarni, S., Nurabadi, A., Ubaidillah, A. F., & Wiyono, B. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Generasi Z Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 8*(4), 787–798. https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/5395

Mahyuni, Z., & Wahyulina, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMKN 1 Sikur. *Jurnal ..., 96–105*.

Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Compotec International Bogor. *Epsilon Journal Of Management*, *3*(1), 55-66

Purwati, F., & Ningsih, Y. Y. (2025). Mengoptimalkan kepuasan kerja guru melalui gaya kepemimpinan yang inovatif, komitmen organisasi, dan komunikasi efektif di sekolah. Andragogi: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 5(1), 146-162

Rahayu, A. M. K., & Rosyidi, S. (2026). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MAN 1 Rembang. Jurnal Riset Akuntansi Politala, 9(1), 132–148.

Safira, N., Daniel, M., & Mirza, M. (2026). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MAN 2 Bireuen. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi, 3*(3), 90–104. https://doi.org/10.61132/jumaket.v3i3.1582

Santosa, Y. M., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung. *E-Proceeding of Management, 8*(4), 3474–3485.

Septiana, N. W., & Ansori, K. (2026). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 BATANG HARI. *JURNAL ILMIAH PENELITIAN MAHASISWA*, *4*(4), 640-653.

Silalahi, E. K., Simbolon, D. H., & Sebayang, K. (2023). Analisis kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di SDS RK Xaverius Namorambe. BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu, 2(1), 145–151.

Suhanda, M. Y., Febriani, R., Afrida, A., Suandi, E., & Fitria, Q. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, dan religiusitas terhadap kinerja guru pada SMP IT Adzkia Padang. *Jurnal Menara Ekonomi, 10*(2). https://doi.org/10.31869/me.v10i2.5921

Sutomo, A., & Egar, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK. Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 5(1),

116-129.

Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 10(1), 917-932