

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, tidak hanya ditentukan oleh tenaga pendidik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh peran tenaga kependidikan sebagai bagian dari sumber daya manusia yang menunjang terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Lembaga pendidikan sebagai suatu organisasi tidak dapat berdiri sendiri tanpa adanya kerja sama yang baik antar individu di dalamnya. Organisasi merupakan kumpulan dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (George & Jones, 2012). Oleh karena itu, keberadaan tenaga kependidikan menjadi sangat penting dalam mendukung keberlangsungan sistem pendidikan.

Peraturan Menteri Agama No. 90 Tahun 2013 Bab VII Pasal 37 tentang penyelenggaraan Pendidikan Madrasah menjelaskan bahwa tenaga kependidikan di madrasah terdiri atas tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga administrasi, tenaga bimbingan dan konseling, tenaga kebersihan dan tenaga keamanan. Tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi administrasi, pengelolaan, pengawasan, serta pelayanan teknis dalam suatu lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 57 Tahun 2021 tentang Sistem Nasional Pendidikan Pasal 23 ayat (1) yang menyatakan Standar tenaga kependidikan selain pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan selain pendidik sesuai dengan tugas dan fungsi dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada Satuan Pendidikan. Tanpa adanya tenaga kependidikan, aspek administrasi, keamanan, maupun pengawasan dalam lembaga pendidikan tidak akan berjalan secara optimal (Kasmida et al., 2021).

Pelaksana urusan administrasi mencakup berbagai bidang, seperti administrasi kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dengan

masyarakat, persuratan dan pengarsipan, kesiswaan, serta kurikulum. Sementara itu, petugas layanan khusus meliputi penjaga sekolah, tenaga kebersihan, dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa sistem administrasi yang baik sangat bergantung pada kualitas tenaga kependidikan.

Menurut Moeheriono dalam pelaksanaannya, kualitas penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kependidikan. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. (Moeheriono, 2012), kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja tenaga kependidikan menjadi salah satu indikator keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

Namun demikian, kinerja tenaga kependidikan tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor penting yang diduga memiliki pengaruh besar adalah perilaku organisasi. Menurut Pabundu Tika, perilaku organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi yang dikembangkan untuk mengatasi permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Perilaku organisasi yang baik akan membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong terciptanya kinerja yang optimal (Tika, 2014).

Selain itu, menurut Stephen P. Robbins, perilaku organisasi memiliki beberapa indikator, yaitu Perilaku Individu, Perilaku Kelompok dan Struktur Organisasi (Robbins, 2008). Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan nilai, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari anggota organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perilaku organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian Ahmad Ardi Mauluddin Sitorus dkk. (2023) menunjukkan bahwa perilaku organisasi berpengaruh sebesar 60,5% terhadap kinerja tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian Fadlilah Fithri (2018) juga menunjukkan adanya hubungan positif dan

signifikan antara perilaku organisasi dengan kinerja tenaga kependidikan dengan koefisien determinasi sebesar 83%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik perilaku organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kependidikan.

Stephen P. Robhin menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kerucutan nilai yang ada di dalam perilaku organisasi, maka disini peneliti membawa Penelitian yang dilakukan oleh Jafar Sidik (2023) di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung, khususnya di MAN 1 dan MAN 2 Kota Bandung, menunjukkan bahwa budaya organisasi di MAN Se-Kota Bandung dinilai kental dan berakar pada nilai-nilai yang diterapkan secara turun-temurun, baik yang bersumber dari adat, aturan, maupun nilai keagamaan dipengaruhi oleh kepemimpinan profetik dan kinerja tenaga kependidikan. Hasil penelitian tersebut mengungkap bahwa masih terdapat berbagai kendala dalam implementasi Perilaku organisasi, seperti lemahnya komunikasi visi mutu, kurangnya motivasi kerja, serta belum optimalnya Perilaku kerja tenaga kependidikan. Kondisi tersebut berdampak pada belum maksimalnya mutu layanan pendidikan yang diberikan oleh madrasah. Temuan ini menunjukkan bahwa Perilaku organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja tenaga kependidikan sehingga dapat memengaruhi kualitas kinerja dan pelayanan pendidikan di lingkungan madrasah.

Namun demikian, hasil penelitian Endang Muhamad Taufik (2024) menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi di lingkungan madrasah belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Bandung menemukan berbagai permasalahan, seperti rendahnya disiplin kerja, kurang efektifnya komunikasi antarpegawai, serta pelaksanaan tugas yang belum sepenuhnya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut terjadi meskipun madrasah telah memiliki berbagai komitmen organisasi seperti jujur, disiplin tinggi, komunikatif, kerja ikhlas, dan inovatif, namun implementasinya dinilai belum konsisten dalam perilaku kerja sehari-hari.

Selain itu, penelitian Endang Muhamad Taufik (2024) juga mengungkap bahwa di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Bandung masih ditemukan kendala berupa

kurang efektifnya komunikasi antar tenaga kependidikan. Kondisi tersebut berdampak pada rendahnya partisipasi pegawai dalam pelaksanaan program budaya organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pola komunikasi yang belum berjalan secara optimal dapat menjadi salah satu faktor penghambat dalam implementasi budaya organisasi di lingkungan madrasah.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi yang merupakan kerucutan nilai perilaku organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku kerja tenaga kependidikan sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sekaligus memperlihatkan adanya kesenjangan antara teori yang menyatakan bahwa perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kondisi empiris yang ditemukan di lapangan.

Selain itu, penelitian terdahulu umumnya belum secara spesifik mengkaji pengaruh Perilaku organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri dalam lingkup wilayah Kabupaten Bandung. Dengan demikian, terdapat research gap berupa keterbatasan kajian yang secara khusus meneliti Pengaruh antara perilaku organisasi dan kinerja tenaga kependidikan pada konteks tersebut.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan diketahui bahwa di kawasan Kota Bandung terdapat 2 Madrasah Aliyah Negeri yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bandung dan Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Bandung. Peneliti melakukan studi pendahuluan di Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kota Bandung, informasi yang didapatkan adalah tenaga kependidikan mempunyai konflik internal antar individu maupun kelompok yang menyebabkan kerja organisasi yang kurang harmonis, faktor lainnya yaitu sering terlambat hadir ke sekolah dan juga sering meninggalkan kantor sebelum jam kepulangan selesai, jika melihat fenomena tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Bandung belum sepenuhnya ideal, Dinamika perilaku kelompok di dalam organisasi pendidikan sering kali diwarnai oleh benturan kepentingan yang memicu konflik internal. Kegagalan dalam mengelola perilaku kelompok dan meredam konflik tersebut berisiko menurunkan produktivitas, merusak kohesi tim, dan

menurunkan loyalitas staf tata usaha dalam memberikan pelayanan administrasi (Wahyu, 2023). Karena idealnya tenaga kependidikan harus memiliki kerja organisasi yang harmonis , tanggung jawab dan loyalitas kepada madrasah, seperti yang dikatakan Streers dan Potter dalam (Sopiah, 2008) bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung)”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana Perilaku Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut.

1. Untuk Mengetahui Perilaku Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se- Kota Bandung
2. Untuk Mengetahui Kinerja Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoretis dan praktis.

### 1. Manfaat Teoretis

Sebagai referensi ilmiah untuk memperoleh manfaat dan pengembangan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan dan menerapkan untuk kasus nyata yang terjadi di lapangan yaitu dalam hal pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Kependidikan madrasah Aliyah Negeri se-Kota Bandung.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penyusun, untuk memperoleh inspirasi, persepsi dan kreativitas dalam menggali dan mengekspresikan pengetahuan melalui penulisan ilmiah, memberi dorongan dan motivasi untuk belajar lebih banyak serta mendapatkan pengalaman yang intensif berkaitan dengan Penerapan Budaya Perilaku organisasi yang baik dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Disamping itu manfaat praktis yang didapatkan oleh masing-masing pihak terkait adalah sebagai berikut:
- b. Bagi Kepala MAN se-Kota Bandung, sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui penerapan Perilaku organisasi yang baik.
- c. Bagi Madrasah, sebagai gambaran peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui penerapan Perilaku organisasi yang baik.

### **E. Kerangka Berfikir**

Tujuan yang ingin dicapai dengan adanya kerjasama dalam sebuah organisasi tidak terlepas dengan perilaku manusia yang berkerja di dalamnya. Perilaku manusia akan menentukan tercapai atau tidaknya keefektifan dalam organisasi tersebut. Perilaku organisasi pada dasarnya sama dengan perilaku manusia yang ada pada sebuah organisasi. Perilaku organisasi mengacu pada nilai, karakteristik, dan pengetahuan seseorang yang dapat berdampak pada lingkungan internal maupun eksternal suatu organisasi dan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perilaku organisasi akan bernilai baik apabila dipengaruhi oleh beberapa prinsip yang mempengaruhinya Menurut Robhins, ada 3 indikator yaitu: Perilaku Individu, Perilaku Kelompok dan Struktur Organisasi (Robhins, 2008: 11)

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata performance. Smith mengatakan performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Berkaitan dengan kinerja pegawai, hal tersebut sangat mempengaruhi terhadap hasil kinerja yang akan dicapai dari setiap pegawai. Kinerja pegawai dapat diartikan juga sebagai hasil seseorang dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka melaksanakan tugas dan segenap kewajiban yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesungguhan serta waktu pengerjaannya. Suatu kinerja yang dihasilkan seseorang dalam sebuah organisasi akan optimal apabila dipengaruhi oleh beberapa dimensi yang mempengaruhinya. Adapun indikator menurut Nawawi macam-macam kinerja Tenaga Kependidikan adalah diantaranya: Kuantitas hasil kerja yang dicapai, Kualitas hasil kerja yang dicapai, Jangka waktu untuk mencapai hasil kerja, Kehadiran & kegiatan selama hadir di tempat kerja dan Kemampuan bekerjasama (Nawawi, 2007: 67)

Perilaku organisasi dengan kinerja pegawai memiliki keterkaitan yang keduanya saling mempengaruhi. Aspek-aspek struktur organisasi, budaya dalam sebuah organisasi, tingkat kepemimpinan, serta motivasi yang dimiliki seseorang dalam sebuah organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan oleh P. Robbins & A. Judge (2017) Perilaku organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebuah organisasi.

Tenaga kependidikan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan atau penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelolaan kelompok belajar, dan tenaga kebersihan. Tenaga kependidikan adalah anggota

masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini tergambar dalam diagram dibawah ini:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

## F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau palingtinggi tingkat kebenarannya. Secara teknik hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya melalui data yang diperoleh sampel penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut:

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan dari perilaku organisasi terhadap Kinerja tenaga kependidikan MAN se-Kota Bandung.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari perilaku organisasi terhadap Kinerja tenaga kependidikan MAN se-Kota Bandung

Dari uraian kedua hipotesis tersebut, penulis meyakini hipotesis perilaku Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan”.

### **G. Penelitian Terdahulu**

Untuk lebih memperdalam penelitian, telah dikaji beberapa pustaka yang relevan dengan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Jafar Sidik (2023) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Se - Kota Bandung : Hasil penelitian Menunjukkan Dari hasil perhitungan statistik antara Variabel X (Budaya Organisasi) dan Variabel Y (Komitmen Kerja), diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,611. Angka 0,611 tersebut masuk ke dalam kategori skala 0,51 – 0,75, yang berarti terdapat hubungan yang KUAT antara budaya organisasi dengan komitmen kerja staf. Hasil uji signifikansi korelasi menunjukkan nilai 0,001, di mana nilai tersebut lebih kecil dari batas kritis 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini membuktikan secara ilmiah bahwa hubungan tersebut bersifat signifikan dan bukan kebetulan. Peneliti menyimpulkan secara empiris bahwa budaya organisasi berhubungan positif dan kuat terhadap komitmen kerja tenaga kependidikan di MAN Se-Kota Bandung.
2. Endang Muhammad Taufik (2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di MAN Se Kabupaten Bandung : Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan. Hal ini dibuktikan oleh nilai taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . 05 dan  $T_{hitung} = 12,166 > T_{tabel} = 0,254$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil pengujian R square (koefisien determinasi), yang menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan adalah sebesar 27,5%. Sedangkan sisanya sebesar 72,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas perilaku yang ditunjukkan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi madrasah memiliki peran penting dalam menentukan tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan.

3. Kamelia eka putri (2023) dengan judul Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pengangkatan Dan Pensiun Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional Iii Kota Bandung : Berdasarkan data hasil penelitian bahwa Manusia Berbeda Perilakunya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung sebesar 11,2% . Faktor penentu sikap dan perilaku berdasarkan hasil uji koefisien determinasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung sebesar 19,9% . Peneliti menyimpulkan bahwa perilaku organisasi memberikan pengaruh sebesar 20,5% terhadap kinerja pegawai Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Kota Bandung. Sisanya sebesar 79,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti
4. Fadlilah Fithri. (2018). Dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung” : hasil penelitian menunjukan Arah Hubungan yang Bersifat positif, yang berarti setiap ada peningkatan kualitas atau penguatan pada variabel budaya organisasi, maka akan diikuti oleh peningkatan performa atau kinerja tenaga kependidikan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) yang lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bukan sekadar kebetulan, melainkan meyakinkan secara ilmiah (signifikan). Pengaruh Budaya organisasi memberikan kontribusi atau andil yang nyata terhadap fluktuasi (naik-turunnya) kinerja pegawai di lingkungan tata usaha MTs Negeri 1 Bandar Lampung. Dari temuan data di atas, Fadlilah Fithri menarik kesimpulan akhir bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung.
5. Nikmatul Ummah (2018) dengan judul Pengaruh Perilaku Organisasi Kolegial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Surabaya : Hasil uji F maupun uji t menunjukkan angka signifikansi yang jauh lebih kecil dari

standar kesalahan 0,05 ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti Hipotesis Kerja (H1) diterima, yang membuktikan bahwa Perilaku Organisasi Kolegial memiliki pengaruh yang nyata (nyata secara ilmiah) terhadap produktivitas kerja. Koefisien regresi bernilai positif. Data ini menjelaskan bahwa hubungan kedua variabel berbanding lurus: semakin tinggi atau semakin kuat penerapan perilaku kolegial (kerja sama, kemitraan, tenggang rasa), maka akan semakin melonjak pula produktivitas kerja para pegawai di BDK Surabaya. Persentase kontribusi nilai Perilaku Organisasi Kolegial memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan naik-turunnya angka produktivitas kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian (seperti fasilitas kerja, kompensasi, atau kompetensi individu). Dari analisis data di atas, Nikmatul Ummah menarik kesimpulan akhir bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Perilaku Organisasi Kolegial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya.

6. Muhamad Ridho (2021) Pengaruh Iklim Perilaku Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Medan : Dari hasil penelitian Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai ini jauh lebih kecil dari taraf kesalahan baku ( $0,003 < 0,05$ ), maka secara statistik Hipotesis Nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis Kerja ( $H_1$ ) diterima. Hal ini membuktikan bahwa perilaku organisasi memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi menunjukkan angka positif. Data ini menjelaskan adanya hubungan yang berbanding lurus: setiap ada perbaikan atau peningkatan kualitas pada aspek perilaku organisasi sebesar 1 unit, maka akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja tenaga kependidikan secara linear. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel perilaku organisasi memberikan kontribusi sebesar 41,8% terhadap fluktuasi kinerja staf kependidikan di madrasah tersebut, sedangkan sisanya (58,2%) dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian (seperti sarana prasarana, kompetensi individu, atau sistem kompensasi). Berdasarkan data dan analisis di atas, penelitian ini menarik kesimpulan akhir bahwa perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di MAN 1 Medan.

7. Ahmad Fauzi (2020) Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB) serta Dampaknya pada Kinerja Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Modern Daar El-Qolam : Dari hasil data penelitian, pengujian secara parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai ini jauh di bawah ambang batas 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka hubungan tersebut dinyatakan sangat signifikan dan meyakinkan secara ilmiah. Koefisien regresi bernilai positif. Data ini menjelaskan bahwa semakin kondusif iklim perilaku organisasi dan semakin tinggi tindakan sukarela (citizenship behavior) yang ditunjukkan antarpegawai, maka capaian kinerja tenaga kependidikan di pondok pesantren tersebut akan meningkat secara linear. Variabel iklim dan perilaku organisasi memberikan kontribusi sebesar 48,3% terhadap naik-turunnya kinerja tenaga kependidikan. Sementara itu, 51,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal lain, seperti tingkat kesejahteraan/insentif, pelatihan kompetensi, dan ketersediaan sistem teknologi informasi. Penelitian ini menarik kesimpulan akhir bahwa perilaku organisasi (khususnya iklim kerja dan perilaku kewargaan organisasi) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Modern Daar El-Qolam.
8. Fasha Almaududi (2018) dengan judul Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan : Diperoleh hasil penelitian terdapat pengaruh positif motivasi kerja tenaga kependidikan terhadap kinerja pendidik hal ini dilihat dari hasil koefisien korelasi antar kedua variabel yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang kuat antara motivasi kerja yang ada dengan kinerja pendidik.
9. Arif Afriansyah (2017) dengan judul “Pengaruh Perilaku Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulselbar Makassar” : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta perilaku individu dan budaya organisasi ternyata perilaku individu memiliki pengaruh

namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. Sudirman, Asrin, Joni Rokhmat (2020) dengan judul “Faktor Penentu Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi” : Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan kepuasan, Dimana kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi nilai sebesar 38% terhadap variabel terikat.

Berdasarkan telaah terhadap berbagai penelitian terdahulu (periode 2017–2024) yang mengamati institusi pendidikan (Madrasah, SMA, Pondok Pesantren, Perguruan Tinggi) maupun instansi pemerintahan dan swasta, ditemukan benang merah yang konsisten mengenai dinamika organisasi. Perilaku organisasi yang sehat yang mencakup budaya organisasi, penanaman nilai keagamaan, kedisiplinan, aturan, dan kebiasaan positif terbukti secara ilmiah menjadi penggerak utama aspek psikologis dan performa kerja pegawai. Dan juga Perilaku organisasi baik yang tercermin dari karakteristik manusianya, iklim lingkungan, maupun model pendekatan manajemennya memberikan kontribusi langsung yang positif terhadap output kerja. Selain budaya dan perilaku makro organisasi, efektivitas tenaga kependidikan dan pendidik di lapangan juga disokong kuat oleh faktor-faktor internal individual dan manajerial.

Secara keseluruhan, seluruh penelitian terdahulu sepakat bahwa kinerja, komitmen, dan produktivitas tenaga kependidikan tidak berdiri sendiri, melainkan dikendalikan secara signifikan oleh kualitas perilaku organisasi dan kekuatan budaya kerja yang berlaku di lembaga tersebut. Meskipun persentase pengaruhnya bervariasi (berkisar antara 11,2% hingga 48,3% karena adanya pengaruh faktor eksternal lain seperti sistem kompensasi, kompetensi, dan fasilitas teknologi), arah hubungannya selalu menunjukkan nilai positif. Artinya, semakin sehat, adil, kolegial, dan kuat budaya serta perilaku organisasi yang dibangun di sebuah instansi pendidikan, maka mutu pelayanan administrasi dan akademik yang dihasilkan oleh para pegawainya dipastikan akan semakin optimal.