

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu lembaga pendidikan harus memiliki yang namanya tenaga kependidikan, karena organisasi tidak akan bisa berdiri sendiri tanpa ada kerjasama yang baik antar individu. Organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (M. George dan Gareth Jones: 2012). Tanpa adanya tenaga kependidikan maka administrasi, keamanan, pengawas, maka lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan baik (Kasmida et al. 2022: 75).

Tertuang dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1(5), tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Bab XI Pasal 39(1) menyatakan bahwa Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 Tahun 2008 Pasal 1(1), tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/ Madrasah, menyebutkan standar tenaga administrasi sekolah/ madrasah mencakup kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/ madrasah. Pelaksana urusan terdiri atas Urusan Administrasi Kepegawaian, Urusan Administrasi Keuangan, Urusan Administrasi Sarana dan Prasarana, Urusan Administrasi Hubungan Sekolah dengan Masyarakat, Urusan Administrasi Persuratan dan Pengarsipan, Urusan Administrasi Kesiswaan, dan Urusan Administrasi Kurikulum. Petugas layanan khusus terdiri atas penjaga sekolah/ madrasah, tukang kebun, tenaga kebersihan, dan lain-lain.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, salah satunya adalah budaya organisasi sekolah yang belum diterapkan secara konsisten. Menurut Shiti dalam Pabundu Tika (2014:4) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”. Maka dari itu kinerja tenaga kependidikan juga berhubungan dengan budaya organisasi. Karena dalam menjalankan aktivitas, budaya organisasi akan menyebabkan pengaruh besar dalam institusi. Pada kenyataannya dalam menjalankan budaya organisasi, tenaga kependidikan perlu motivasi untuk dapat melaksanakannya secara terus-menerus sehingga menjadi kebiasaan, dan ini perlunya arahan atau dorongan dari pemimpin lembaga pendidikan, sehingga potensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan dapat diubah menjadi potensi yang diinginkan lembaga pendidikan.

Dalam upaya memajukan lembaga tersebut maka tenaga kependidikan harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kependidikan dari tugas-tugas yang ditetapkan pada kurung waktu yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga kependidikan. Salah satu kinerja tenaga kependidikan adalah teraturnya administrasi di Lembaga Pendidikan khususnya di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung karena Madrasah tersebut menjadi objek penelitian ini.

Syamsuri, H. (2011) mengemukakan pendapat bahwa upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan tugas kepala sekolah selaku *leader* dan *manajer* di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolahnya. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi di sekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan pemahaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting

guna meningkatkan stabilitas, pemeliharaan lingkungan belajar, dan kinerja tenaga kependidikan.

Menurut Moehiono (2012: 95) Kinerja (*performance*) adalah gambar mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sejalan dengan itu, sekolah sebagai suatu organisasi tentunya memiliki budaya organisasi yang menjadi peran penting dalam terwujudnya visi misi sekolah.

Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Jadi antara kinerja tenaga kependidikan juga saling berkaitan dengan budaya. Karna budaya akan memberikan dampak yang besar dalam menjalankan aktivitas dalam lembaga tersebut. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Budaya lembaga memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Peran budaya adalah sebagai alat untuk menyelesaikan masalah internal maupun eksternal yang kemudian akan menjadi suatu kebiasaan dan diturunkan kepada tenaga-tenaga berikutnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ardi Mauluddin Sitorus dkk (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 1 Labura sebesar 60,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri di Labura akan semakin meningkat. dan penelitian yang dilakukan oleh Fadlilah Fithri (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga kependidikan di sekolah tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 83%.

Hal tersebut memberikan pengertian bahwa Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan karena budaya adalah suatu nilai-nilai, norma dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi dalam hal ini tenaga kependidikan. Budaya organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku, motivasi dan kinerja individu yang bekerja di dalamnya.

Dengan demikian setiap madrasah/sekolah memiliki sebuah pengaturan budayanya sendiri, sebagian ada yang budayanya kuat atau berfungsi baik dan sebagian ada yang budayanya lemah dan kurang berfungsi. Menurut Stephen P. Robbins (2007 :76) ada enam indikator budaya organisasi, yaitu: a) Inovasi dan pengambilan resiko, b) Perhatian ke hal yang rinci/detail, c) Orientasi hasil, d) Orientasi Individu, e) Orientasi tim, f) Keagresifan, g) Kemantapan/Stabilitas.

Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kabupaten Bandung menyatakan adanya beberapa permasalahan budaya kerja tenaga kependidikan seperti masalah kedisiplinan kerja, komunikasi antar pegawai kurang baik dan dalam melakukan tugas kerja tidak sesuai prosedur. Meskipun di sekolah tersebut sudah ditetapkan 10 komitmen diantaranya: jujur, disiplin tinggi, komunikatif, mendukung kemajuan, kerja Ikhlas, cinta pekerjaan, memiliki kemampuan memimpin, memiliki kepribadian kompetitif, hidup teratur, kemampuan menjual ide kreatif, inovatif dan produktif. Namun peraturan atau komitmen tersebut kurang sesuai dengan masih saja banyak tenaga kependidikan yang abai terhadap aturan tersebut. Permasalahan tersebut terindikasi terjadi karena kurang kuatnya tegas dalam menerapkan komitmennya.

Adapun hasil studi pendahuluan dengan melakukan wawancara bersama Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Bandung bahwa permasalahan mengenai kinerja tenaga kependidikan diantaranya kurangnya komunikasi antar tenaga kependidikan, Pola komunikasi yang kurang efektif dapat mempengaruhi kemampuan tenaga kependidikan untuk melaksanakan program budaya organisasi dengan efektif. Pola komunikasi yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa semua tenaga kependidikan berpartisipasi secara aktif. Gambaran data fenomena tersebut dapat diidentifikasi akar permasalahannya berkaitan dengan belum adanya optimalisasi budaya organisasi sehingga rendahnya kinerja tenaga kependidikan.

Penelitian ini memiliki urgensi yang sangat penting, terutama dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan konsistensi dan kinerja tenaga kependidikan, sehingga mempengaruhi kualitas pendidikan di madrasah. Dengan demikian, penelitian ini

dapat memberikan kontribusi positif dalam membangun kualitas atau mutu pendidikan. Oleh karenanya perlu adanya penelitian mengenai budaya organisasi kaitanya dengan kinerja.

Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan variable “X” Budaya Organisasi dan variable “Y” Kinerja Tenaga Kependidikan dengan judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan (Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil dari latar belakang masalah yang telah diuraikan maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung
2. Untuk mengetahui Kinerja Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kependidikan Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten 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 Budaya Organisasi terhadap Kinerja Kependidikan madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten 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 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-Kabupaten Bandung, sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui penerapan budaya organisasi yang baik.
- c. Bagi Madrasah, sebagai gambaran peningkatan kinerja tenaga kependidikan melalui penerapan budaya organisasi yang baik.

E. Kerangka Berpikir

Budaya organisasi adalah pola nilai, keyakinan, persepsi, asumsi yang anut secara bersama dan akan menjadi kebiasaan yang sulit untuk diubah dan kebiasaan tersebut akan menjadi ciri/ identitas organisasi tersebut. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku tenaga kependidikan baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

Menurut Wibowo (2007), budaya organisasi mempunyai Peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang Karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia di dalamnya Sehingga kinerja organisasi meningkat. Kinerja organisasi tersebut tercapai karena dukungan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins (2007 :76) ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu:

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan berani untuk mengambil resiko dari pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Perhatian ke hal yang rinci/detail

Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap keseluruhan perihal dalam organisasi.

c. Orientasi hasil

Kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output yang di hasilkan dinilai dari kuantitasnya saja atau juga dinilai dari kualitas dan keefesienan dalam penyelesaiannya.

d. Orientasi Individu

Kadar seberapa jauh keputusan yang telah ditentukan manajemen turut mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi.

e. Orientasi tim

Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

f. Keagresifan

Kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing untuk memperlihatkan keunggulan mereka masing-masing.

g. Kemantapan/Stabilitas

Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo.

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan budaya organisasi sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi demi meraih tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal. Budaya organisasi juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Peran budaya adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dan memberikan pemahaman yang sama kepada tenaga kependidikan. Mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana tenaga kependidikan dalam berperilaku.

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.

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.

Sedangkan menurut Hadari Nawawi (Nawawi, 2006) indikator kinerja mencakup lima unsur dalam sebuah lingkungan organisasi yaitu : a) Kuantitas hasil kerja yang dicapai b) Kualitas hasil kerja yang dicapai c) Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut d) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja e) Bekerja sama.

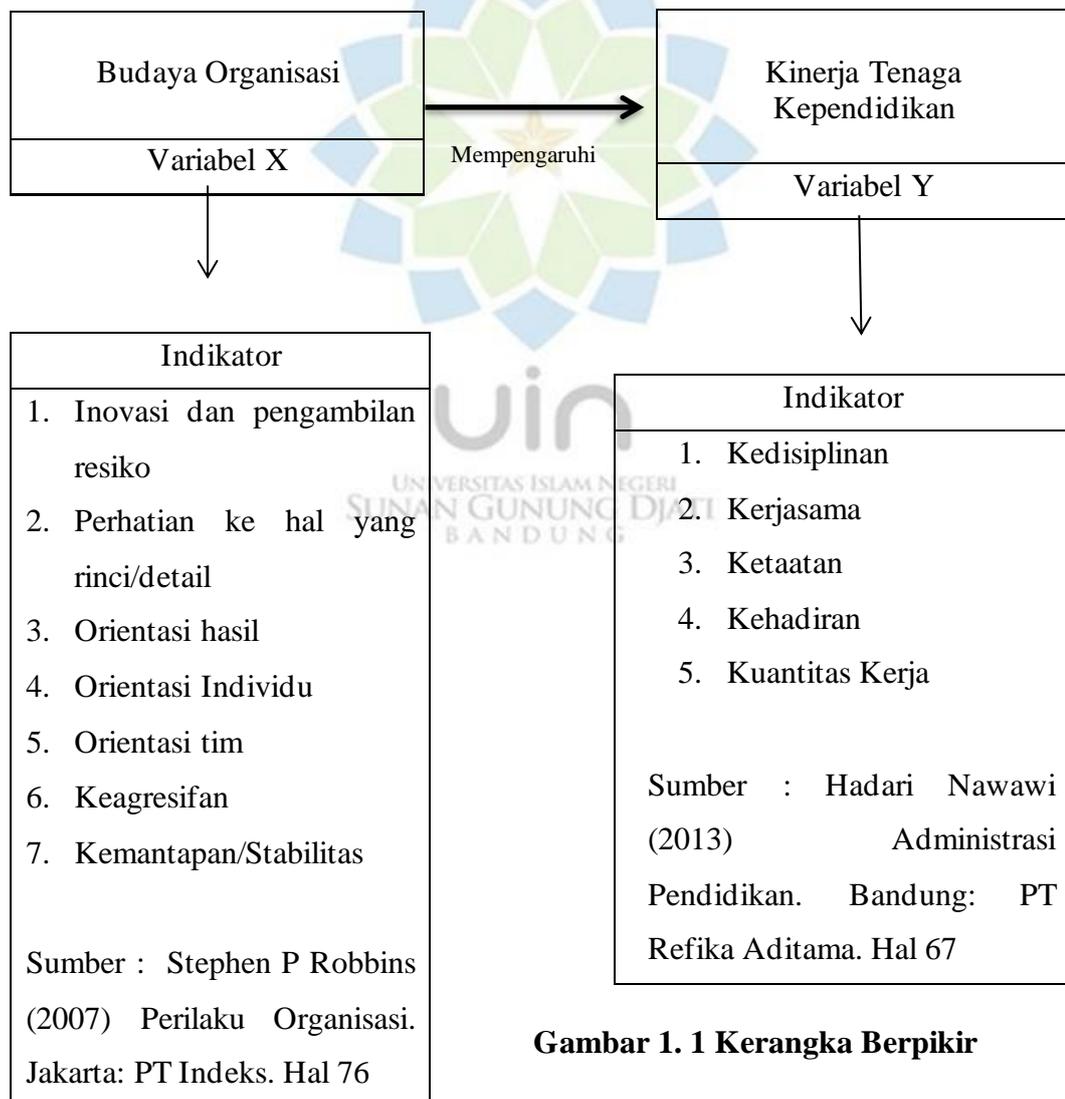
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

Menurut hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ervin, Lisa, dan Rona dalam jurnal dimensi pada Maret (2020) dan telah dipublikasikan (www.sinta.ristekbrin.go.id) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif adalah faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan karyawan. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

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:

Ha : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja tenaga kependidikan MAN se-Kabupaten Bandung.

Ho : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja tenaga kependidikan MAN se-Kabupaten Bandung

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

G. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Syafitri Diah Kusumawati (2014). “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor regional 1 Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta”	Meneliti Budaya organisasi yang dijadikan variabel X	Dalam Variabel Y penelitian ini yaitu kinerja pegawai kantor, sedangkan variabel Y dalam penelitian yang akan dilakukan penulis adalah kinerja tenaga kependidikan.	1. (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai r ² sebesar 0,273 yang artinya berpengaruh sebesar

				<p>27,3% dengan nilai $p < 0,05$; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai r^2 0,542 yang artinya berpengaruh sebesar 54,2% dengan nilai $p < 0,05$; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0,577 yang artinya berpengaruh sebesar 57,7% dengan nilai $p < 0,05$.</p>
2.	Fadlilah Fithri. (2018). "Hubungan Antara Budaya	Variabel X yaitu budaya organisasi	Dalam penelitian ini variabel Y nya	Hasil dari penelitian ini menunjukan terdapat hubungan positif dan

	Organisasi dengan Kinerja Tenaga kependidikan di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”.		yaitu kinerja tenaga kependidikan. Sedangkan yang akan dilakukan penulis yaitu variabel Y tenaga kependidikannya	signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja tenaga kependidikan di sekolah tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 83%.
3.	Fasha Almaududi, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik di SMA Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan”.	Penelitian ini mengkaji terkait kinerja	Variabel X dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, sedangkan variabel X yang akan dilakukan penulis yaitu Budaya organisasi	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.
4.	Dwiki Ananto Yudo (2021) “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan	Meneliti terkait Budaya organisasi	Dalam penelitian ini terdapat variabel y nya yaitu kepuasan kerja dosen.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif dan

	Kerja Dosen Tetap di Sebuah Pertenaga kependidikan Tinggi Swasta di DKI Jakarta”.			signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tetap dengan nilai korelasi sebesar 0.835 pada variabel budaya organisasi dan 0.895 pada variabel gaya kepemimpinan.
5.	Susandi Prihayanto (2012) “Analisis Pengaruh Budaya Organisations dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jateng – DIY)”.	Variabel X dalam penelitian ini yaitu tentang budaya organisasi	Variabel Y yang berbeda	Hasil penelitian menyimpulkan hasil perhitungan koefisien determinasi total menunjukkan bahwa 44, 2% perubahan variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 55,8% dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar model penelitian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

				Selanjutnya, Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6.	Ahmad Ardi Mauluddin Sitorus, Asma Rina Siregar, Bunga Br Lubis, Rahmat Efendi, Sddiq Permadi (2023) “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri Labura”	Variabel X dalam penelitian ini yaitu tentang budaya organisasi	Variabel Y yang dipakai yaitu Kinerja tenaga kependidikan, sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan itu Kinerja Tenaga Kependidikan	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri 1 Labura sebesar 60,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, kinerja tenaga kependidikan SMA Negeri di Labura akan semakin meningkat.
7.	Sabila Nurfajrina, Ujang Efendi, Diah Ayu Sucitra (2022) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah”	Variabel X yaitu Budaya Organisasi	Variabel Y yaitu Mutu Pendidikan di Sekolah, sedangkan Variabel Y yang peneliti gunakan yaitu Kinerja Tenaga Kependidikan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Semakin besar pengaruh budaya organisasi maka akan menyebabkan semakin baik pula mutu

				pendidikan, begitupun sebaliknya.
8.	Sudirman, Asrin, Joni Rokhmat (2020) “Faktor Penentu Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi”	Meneliti Kinerja Tenaga Kependidikan	Penelitian ini tidak menggunakan variabel budaya organisasi	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.
9.	Qurrotul Ainun Tsaqifah (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri Kota Malang”	Variabel X yaitu Budaya Organisasi	Variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja dan Kepuasan Guru, sedangkan variabel Y yang peneliti gunakan yaitu Kinerja Tenaga Kependidikan	Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja. Namun, pengaruh terhadap kepuasan ini dimediasi oleh tingkat kinerja yang telah dicapai oleh para guru. Untuk penelitian yang akan datang, temuan-temuan tersebut perlu diuji dengan

				melibatkan variabel-variabel yang sama tetapi dalam lingkup sampel sasaran yang lebih luas, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.
10.	Iman Samsudin (2013) “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Prestasi Sekolah”.	Penelitian ini menggunakan variabel Budaya Organisasi	Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu budaya organisasi, manajemen sarana prasarana dan prestasi sekolah, dan variabel Y yang digunakan yaitu prestasi sekolah, sedangkan peneliti menggunakan variabel kinerja tenaga kependidikan.	Terdapat pengaruh positif secara signifikan dan simultan terhadap prestasi sekolah yang dinyatakan dalam persamaan regresi $Y = 4,725 + 0,628 X_1 + 0,122 X_2$, dengan tingkat determinasi R square sebesar 0,556 yang berarti budaya organisasi sekolah dan manajemen sarana prasarana memberikan kontribusi terhadap prestasi sekolah sebesar 55,6%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah dan manajemen sarana

				prasarana harus ditingkatkan dan digalakkan secara terus menerus di lingkungan sekolah sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah.
--	--	--	--	--

