

PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN KINERJA STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK

Amini

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
amini@umsu.ac.id

Irvan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
irvan@umsu.ac.id

Kurnia Putri

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
kurniaputri@gmail.com

Abstract: This study aims to determine how the influence of the variables in the study model, named climate, culture and organizational structure performance on the quality of education in SMP Negeri 1 Hamparan Perak. This research took place at SMP Negeri 1 Hamparan Perak which was carried out from November 2020-March 2021. The research population was all 62 educators, teachers and school principals and the sample used was 62 people from the total population in SMP Negeri 1 Hamparan Perak. In this study, the instrument used to obtain data and information about the object of research was using a questionnaire with a Likert scale approach. The analysis used is path analysis. From the results of the research data analysis shows that the influence of climate, culture, and structure performance variables on the quality of education is 0.749 or the equivalent of 74.9% is significant at the significant level of 0.0 Furthermore, the results of the study show that the influence of organizational climate variables on the quality of education shows that there is a significant influences. a significant amount is 3,531. Then the result of the influence of organizational culture variables on the quality of education showed a significant effect of 2.53. And the results of the study shows that the effect of the organizational structure performance variables on the quality of education showing a significant influence of 4.33

Keywords: Organizational Climate, Organizational Culture, Organizational Structure Performance and Education Quality

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel dalam model kajian, yakni Iklim, Kultur dan Kinerja Struktur Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Penelitian ini bertempat di Sekolah SMP Negeri 1 Hamparan Perak yang dilaksanakan dari bulan Nopember 2020–Maret 2021. Populasi penelitan adalah seluruh tenaga pendidik, guru dan kepala sekolah yang berjumlah 62 orang dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 62 orang dari total populasi yang ada di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek penelitian menggunakan angket dengan pendekatan skala likert. Analisis yang digunakan yakni analisis jalur (path analysis). Dari hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel iklim, kultur, dan kinerja struktur terhadap mutu pendidikan sebesar 0,749 atau setara 74,9% signifikan pada taraf nyata 0,0 Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap mutu pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar 3,531%. kemudian hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel kultur organisasi terhadap mutu pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan sebesar 2,530%. Serta hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar 4,330%.
Kata kunci: Iklim Organisasi, Kultur Organisasi, Kinerja Struktur Organisasi dan Mutu Pendidikan

Pendahuluan

Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting, karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya. Peningkatan mutu merupakan usaha dari setiap lembaga-lembaga penghasil produk barang dan juga produk jasa. Demikian halnya dalam pendidikan, mutu dalam pendidikan merupakan bagian penting untuk diperhatikan. Sallis mengungkapkan *“quality is at the top of most agendas and improving quality is probably the most important task facing any institution. However, despite its importance, many people find quality an enigmatic concept. It is perplexing to define and often difficult to measure”*. Berdasarkan definisi diatas, Kualitas adalah bagian penting dari seluruh agenda dalam organisasi dan meningkatkan kualitas adalah tugas yang paling penting yang dihadapi institusi manapun. Namun, meskipun penting, banyak terjadi perbedaan pendapat tentang konsep dari kualitas yang baik begitu juga dengan mutu pendidikan.¹

Peningkatan mutu pendidikan disekolah harus terus dilaksanakan hingga mencapai nilai yang maksimal sesuai dengan standar pendidikan di Indonesia. Menurut Hoy, Jardine and Wood *“quality in education is an evaluation of the process of educating which enhances the need to achieve and develop the talents of the customers of the process, and at the same time meets the accountability standards set by the clients who pay for the process or the outputs from the process of educating”*. Pendapat ini menjelaskan bahwa mutu dalam pendidikan adalah evaluasi proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan proses mengembangkan bakat para pelanggan (peserta didik), dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien (stakeholder) yang membayar untuk proses atau output dari proses pendidikan. Sejalan dengan itu menurut PP no 19 Tahun 2005 Sekolah adalah penyelenggara sistem pendidikan yang memenuhi standar nasional dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional.²

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, peningkatan mutu pendidikan harus terus dilaksanakan mengikuti bakat dari peserta didik atau siswa dengan memenuhi penilaian dari standar penilaian pendidikan di Indonesia.

Peningkatan mutu pendidikan disekolah tidak terlepas dari struktur organisasi yang ada disekolah tersebut. Menurut Wahjosumidjo, Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan sebagai organisasi sekolah memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain.³ Sejalan dengan itu, menurut Fattah yang menyatakan sekolah merupakan sebuah organisasi yang menjadi wadah tempat proses pendidikan dan memiliki sistem yang kompleks serta dinamis dalam mengelola pendidikan dilingkungannya.⁴

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa sekolah sebagai organisasi harus memiliki struktur organisasi yang baik agar tujuan peningkatan mutu pendidikan disekolah dapat dilaksanakan

¹ Edward Sallis, 2005. Total Quality Management in Education. Jogjakarta:IRCiSoD. H. 1

² Hoy, C. Jardine, C. B. and Wood, M. (2005). Improving Quality in Education. London and New York: Falmer Press H. 11-12

³ Wahjosumidjo. 2015. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada, h. 16

⁴ Fattah, N. (2003). Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah. Bandung: Pustaka Bani Quraisy, h.1



dengan baik pula begitu juga susunan struktur organisasi yang ada disekolah terdiri atas kepala sekolah dan guru serta tenaga pendidik yang ada dilingkungan sekolah tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi tersebut masih belum banyak diperhatikan didalam sebuah organisasi khususnya organisasi sekolah. Sekolah hanya mengetahui tujuan sekolah dalam rangka mencapai peningkatan mutu pendidikan tanpa memahami faktor-faktor pendukung agar tujuan organisasi sekolah dapat tercapai secara maksimal. Hal ini juga terjadi disekolah SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Hasil observasi awal peneliti, terhadap sekolah SMP Negeri 1 Hamparan Perak dengan menyebarkan angket tentang pentingnya faktor-faktor pendukung dalam mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan disekolah tersebut seperti iklim, kultur dan struktur organisasi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di organisasi sekolah terdapat banyak anggota organisasi sekolah seperti kepala sekola, guru dan tenaga pendidik tidak mengetahui tentang pentingnya faktor tersebut.

Tabel 1.1 Penilaian pengetahuan organisasi guru SMP Negeri 1 Hamparan Perak tentang faktor pendukung dalam mencapai tujuan organisasi

No	Item Penilaian	Iklim Organisasi		Kultur Organisasi		Struktur Organisasi	
		M	TM	M	TM	TM	TM
		1	Kepala Sekolah	100%	0%	0%	100%
2	Wakil Kepala sekolah	75%	25%	15%	85%	25%	75%
3	Guru	25%	75%	15%	85%	15%	85%
4	Tenaga Pendidik	30%	70%	10%	90%	10%	90%

Ket : M = Mengetahui, TM = Tidak Mengetahui

Pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa hampir 90% anggota organisasi sekolah di SMP Negeri 1 Hamparan Perak yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan tenaga pendidik tidak mengetahui faktor pendukung dalam menjalankan organisasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasinya yakni meningkatkan mutu pendidikan disekolah tersebut.

Metode penelitian dalam penelitian ini digunakan peneliti untuk memandu peneliti dengan urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tujuan utama dalam penyelenggaraan pendidikan adalah dimana proses pelaksanaan pendidikan baik input, proses, hingga output serta seluruh aspek pendukungnya berjalan dengan efektif, sehingga mampu menciptakan generasi penerus atau sumber daya yang berkualitas. Salah satu kunci penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah bagaimana mutu dari pendidikan itu sendiri. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang sulit untuk diukur, karena berkenaan dengan penilaian akan suatu produk atau jasa terhadap suatu standar atau ketetapan tertentu. Maka, mutu pendidikan perlu diupayakan semaksimal mungkin guna mencapai kemajuan pendidikan serta tujuan nasional sesuai dengan harapan masyarakat, bangsa, dan Negara. Menurut Colin Morgan dan Stephen Murgatroyd (1995: 5)

Faktor-Faktor Utama Peningkatan Mutu Pendidikan

Untuk mningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim (2007: 56) menjelaskan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan sebagai berikut:



1. Kepemimpinan kepala sekolah yang mana kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
2. Guru Perlibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.
3. Siswa Pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
4. Kurikulum Adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.
5. Jaringan kerjasama Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat).

Iklm Organisasi

Definisi iklim organisasi menurut Sopiah (2008: 130) menjelaskan kembali bahwa iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi. Menurut Suharsaputra (2013: 82) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam lingkungan organisasi pendidikan khususnya adalah bentuk sebagai kondisi yang bersifat fisik ataupun non fisik yang sangat berpengaruh dalam pembentukan perilaku dan menjadi motivasional. Menurut Siagian (2002: 63) menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi. Stringer (2005: 135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi,

- a. Lingkungan Eksternal dimana Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.
- b. Strategi Organisasi maksudnya adalah Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
- c. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.
- d. Kekuatan Sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
- e. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.



Kultur Organisasi

Menurut Nasrul Amin (2018: 98) menjelaskan Istilah “kultur” mula-mula datang dari disiplin Ilmu Antropologi Sosial. Apa yang tercakup dalam definisi kultur sangatlah luas. Istilah kultur dapat diartikan sebagai totalitas polaperilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar mengajar agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Menurut Dewey pendidikan dalam pengertiannya yang dasar merupakan proses perwujudan diri secara utuh menyangkut aspek fisik, intelektual, moral dan sosial.

Robbins dan Judge (2009: 585) menjelaskan bahwa memberi batasan tentang kultur organisasi sebagai berikut: *organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization* artinya kultur organisasi mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda organisasi. Dengan demikian setiap organisasi tidak harus memiliki kultur yang persis sama. Setiap organisasi memiliki kultur organisasi yang merupakan ciri khas, dan sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lain.

Fungsi Kultur Organisasi

Menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul “Organizational Behavior” (2011: 512) menjelaskan bahwa fungsi utama dari kultur organisasi adalah

- a. Kultur organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Kultur organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
- c. Kultur organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Kultur organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e. Kultur organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Tidak berbeda jauh dari konsep yang direncanakan bahwa dalam mengembangkan iklim pada organisasi akan mengembangkan konsep sekolah efektif. Adapun sekolah yang efektif ini di dalamnya disebutkan bahwa iklim sekolah yang positif dapat dikembangkan dan dipelihara agar mendukung perkembangan sekolah, baik dari segi mutu lulusan maupun proses pendidikan di sekolah.

Kinerja Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan alat bantu dalam manajemen untuk memperlancar jalannya usaha atau dalam peraktek kerja yang dijalankan. Struktur Organisasi akan merancang satuan organisasi dan jabatan yang akan menentukan fungsi mereka dan memperinci hubungan - hubungan diantara satuan - satuan dan personil-personilnya. Oleh sebab itu, menyusun struktur organisasi merupakan langkah pertama sebelum kegiatan lainnya dilaksanakan karena adanya struktur organisasi akan tercermin pembagian tugas dan tanggung jawab serta akan memudahkan dalam menuntun, mengarahkan, dan pengawasan dari suatu perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2000: 3) mengemukakan bahwa Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dimana terdapat seorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seorang /beberapa orang yang disebut bawahan. Untuk itu dalam menentulan pencapaian layanan yang baik maka struktur organisasi akan menjelaskan tugas dengan jelas, wewenang, dan tanggungjawab. Antara bagian yang sudah disusun dengan baik. Hubungan antar personal yang dipercayainya akan menghubungkan perilaku/individu dan kelompok dalam peningkatan mutu pelayanan, sehingga dengan demikian struktur organisasi sangat berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan.

Terdapat Pengaruh antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak

Ester Manik dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya organisasi, desain kerja dan kualitas supervisi terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin kuat iklim organisasi akan semakin meningkat kinerja dosen. Diantara ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, variabel iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja dosen berada pada urutan pertama dibandingkan dengan variabel lainnya.⁵

Berdasarkan temuan data di lapangan serta analisis data yang sudah di sebutkan di atas secara parsial variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu mutu pendidikan. Artinya dalam penelitian ini mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak dipengaruhi oleh iklim organisasi. Untuk melihat besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap mutu pendidikan, hasil pengolahan data dan analisis data menunjukkan bahwa nilai R square dari iklim organisasi terhadap mutu pendidikan adalah sebesar 0,03531, yang berarti bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap mutu pendidikan sebesar 3,531%, sementara sisanya sebesar 96,469% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap mutu sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Iklim organisasi yang baik akan memberikan dorongan kuat bagi guru dan siswa untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik sedangkan iklim organisasi yang kurang baik akan menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja dan siswa menjadi malas dalam pembelajaran sehingga mutu pendidikan akan kurang maksimal. Menurut Supardi, hal yang dapat membuat iklim organisasi baik diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Sekolah mempunyai seperangkat nilai etika moralitas dan etos yang dianggap penting.
2. Kepala sekolah, guru, dan siswa menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap tujuan sekolah dan nilai-nilai
3. Sekolah menjanjikan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menggairahkan, dan menantang bagi guru dan siswa.
4. Adanya iklim saling menghargai dan mempercayai sesama diantara guru dan peserta didik.
5. Adanya iklim saling mempercayai dan komunikasi yang terbuka di sekolah.

Dari hasil penelitian inipun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian oleh Benny Roesly Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, oleh karena itu Iklim Organisasi ini harus terus dijalankan dengan baik bagi seluruh guru, tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam menjalankan sistem organisasinya.⁶

⁵ Ester Manik, "pengaruh budaya organisasi, desain kerja dan kualitas supervisi terhadap kinerja pegawai", Jurnal Bisnis dan IPTEK, Vol. 10, No. 2 (2017), 150-159 jurnal.stiepas.ac.id

⁶ Benny Roesly, 2012. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, h. 67



Terdapat Pengaruh antara kultur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak

Kultur organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Kultur organisasi juga merupakan salah satu variabel penting bagi organisasi disekolah, karena kultur organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Adanya perbedaan tingkat kultur organisasi dari guru, dalam hal ini terkait dengan frekuensi semangat kerja inilah yang membedakan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masingguru. Bagi guru yang memiliki kultur organisasi tinggi tentunya mereka akan memiliki nilai nilai yang segaris dengan organisasi yang dapat menyebabkan guru tersebut termotivasi, berkomitmen serta terpuaskan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya sedangkan bagi guru yang memiliki kultur organisasi rendah tentunya mereka akan kurang termotivasi, berkomitmen dan selalu menunda-nunda pekerjaannya dan lebih mengutamakan hal-hal lain diluar pekerjaan.

Kultur organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan anggota organisasi tersebut mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting kultur organisasi tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasi yang menaunginya. kultur organisasi yang tercipta pada sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak tergolong baik. Ini terbukti dengan adanya peraturan bersama tentang apel pagi, penilaian kinerja organisasi, tegur sapa sebelum bekerja yang meningkatkan kedisiplinan guru dan tenaga pendidik serta kepala sekolah, adanya kerjasama antar guru dengan pendidik dan kepala sekolah dalam memecahkan masalah bersama, adanya sikap saling menghormati dan peka satu sama lain.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lingkungan Sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak diketahui bahwa pengaruh kultur organisasi terhadap mutu pendidikan adalah sebesar 8,14%. Kecilnya pengaruh kultur organisasi terhadap mutu pendidikan pada organisasi di sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak dikarenakan ada variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh lebih kuat yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti : komunikasi kerja, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Dari hasil penelitian inipun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian oleh Benny Roesly Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, oleh karena itu Iklim Organisasi ini harus terus dijalankan dengan baik bagi seluruh guru, tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam menjalankan sistem organisasinya.⁷

Terdapat Pengaruh antara Kinerja Struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak

Struktur organisasi merupakan alat bantu dalam manajemen untuk memperlancar jalannya usaha atau dalam peraktek kerja yang dijalankan. Struktur Organisasi akan merancang satuan organisasi dan jabatan yang akan menentukan fungsi mereka dan memperinci hubungan-hubungan diantara satuan-satuan dan personil-personilnya. Oleh sebab itu, menyusun struktur organisasi merupakan langkah pertama sebelum kegiatan lainnya dilaksanakan karena adanya struktur organisasi makan akan tercermin pembagian tugas dan tanggung jawab serta akan memudahkan dalam menuntun, mengarahkan, dan pengawasan dari suatu perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dimana terdapat seorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seorang /beberapa orang yang disebut bawahan. Untuk itu

⁷ Benny Roesly, 2012. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam. H. 83

dalam menentukan pencapaian layanan yang baik maka struktur organisasi akan menjelaskan tugas dengan jelas, wewenang, dan tanggungjawab. Antara bagian yang sudah disusun dengan baik. Hubungan antar personal yang dipercayainya akan menghubungkan perilaku/individu dan kelompok dalam peningkatan mutu pelayanan, sehingga dengan demikian struktur organisasi sangat berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan.⁸

Dalam setiap badan usaha khususnya sekolah maupun organisasi, pastilah banyak kendala maupun faktor-faktor yang mempengaruhi badan usaha maupun organisasi tersebut. Selain aspek struktural seperti ukuran organisasi, kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi dll yang telah dijelaskan sebelumnya, ada pula aspek tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lingkungan Sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak diketahui bahwa pengaruh kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan adalah sebesar 7,86%. Kecilnya pengaruh kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan pada organisasi di sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak dikarenakan ada variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh lebih kuat yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti : iklim kerja, karakteristik pekerjaan, dan pimpinan sekolah.

Berdasarkan temuan empiris menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kinerja Struktur organisasi terhadap mutu pendidikan, hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi berikut. Pertama, kinerja Kinerja Struktur organisasi terhadap mutu pendidikan memberikan pengaruh yang berarti terhadap mutu pendidikan. Kedua, untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan yang baik antara lain dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja struktur organisasi dan kinerja guru secara bersama-sama dengan guru, sekolah dan orang tua. Ketiga, temuan ini memberikan penegasan terhadap teori-teori yang menyebutkan bahwa mutu (kualitas) menjadi pertimbangan yang mendasar bagi sistem pendidikan Indonesia. Masalah mutu pendidikan merupakan salah satu isu sentral dalam pendidikan nasional, terutama berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, terutama pada jenjang pendidikan dasar dan menengah

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian tentang Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap mutu pendidikan di lingkungan sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak sebesar 3,53%
2. Hasil penelitian tentang Kultur Organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap mutu pendidikan di lingkungan sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak sebesar 10,0%
3. Hasil penelitian tentang Kinerja Struktur Organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap mutu pendidikan di lingkungan sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak sebesar 81,4%
4. Sementara sisanya sebesar 5,07% dipengaruhi oleh variabel lain.
5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yang diajukan, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak. Untuk itu, perlu dilakukan upaya pengembangan organisasi di sekolah dari segi iklim, kultur dan kinerja struktur organisasi. Keberhasilan organisasi sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah tidak terlepas dari pada peran guru, kepala sekolah dan tenaga pendidik menstimulus organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya
6. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kultur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak. Untuk itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kultur organisasi dalam organisasi sekolah di SMP Negeri 1 Hampan Perak.

⁸ Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta. H. 3



Dengan diterimanya hipotesis ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak. Hal ini menggambarkan bahwa ada keterkaitan antara Kinerja struktur dengan mutu pendidikan yang dijalankan guru, kepala sekolah dan tenaga pendidik dengan memaksimalkan kemampuan kinerja struktur organisasi, baik pada kepala sekolah, guru dan tenaga pendidik akan sangat membantu dalam pencapaian mutu pendidikan di sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak.

Daftar Pustaka

- Abdullah Idi. 2011. *Sosiologi Pendidikan Individu, Masyarakat dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Benny Roesly, 2012. *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam*.
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edward Sallis, 2005. *Total Quality Management in Education*. Jogjakarta: IRCiSoD
- Ester Manik, "pengaruh budaya organisasi, desain kerja dan kualitas supervisi terhadap kinerja pegawai", *Jurnal Bisnis dan IPTEK*, Vol. 10, No. 2 (2017), 150-159 jurnal.stiepas.ac.id
- Faisal, Sanapiah. 2015. *Sosiologi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Fattah, N. (2003). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy
- Fortunately, Renil, Asmendri Asmendri, and M. Haviz M. Haviz. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan." *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7(2):87
- Gaspersz, Vincent. 2005. *Total Quality Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartono. (2011). *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zafana.
- Hoy, C. Jardine, C. B. and Wood, M. (2005). *Improving Quality in Education*. London and New York: Falmer Press
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Juliantoro, Mohamad. 2017. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal al-Hikmah*, Vol. 5, No. 2 Oktober 2017, 24-38.
- Komariah, A dan Triatna, C. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Morgan, Colin and Stephen, Murgatroyd, Stephen, *Total Quality Management and The School*, (Birmingham- Philadelphia: Open University Press, 1995)
- Nasrul Amin, Fery Siswanto, Lukman Hakim, A.I. 2018. "Membangun Budaya Mutu yang Unggul Dalam Organisasi lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Altanzim*, Vol. 2, No 1 2018, 1-8

- Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Saut Purba. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi" *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 2 Desember 2011, 378-389
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siti Zubaidah. 2015. "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru terhadap mutu Pendidikan Di SMK N 1 Pabelan". *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 1, No. 2, hal. 117-184
- Singarimbun, Masri. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stamatis, D.H., 1997. *Failure Mode And Effect Analysis : Guidelines For Rpn Calculations And Different Scales*. D.H., Stamatis.- 2nd Ed
- Steers, Richard M. 2005. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- Sudarwan Danim. 2007. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan, Cet. Ke-2 (Edisi Revisi)*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajmen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. . CV Alfabeta Bandung
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Tim Pascasarjana UMSU. 2019. *Pedoman Penyusunan Proposal dan Tesis Pasca Sarjana Umsu*. Medan : Pascasarjana UMSU.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Yuniasih, Yuyun dan Herdiana, Heri. (2017). *Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi pada Kinerja Dosen*. *Jurnal Ekonomi Manajemen* Volume 3 Nomor 1. ISSN 2477-2275.

