

---

**Efektivitas  
Organisasi  
Kopetensi Sosial Guru**

**Budaya  
Terhadap**

Nurmayuli<sup>1)</sup>,

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Kota Banda Aceh, Indonesia

Email: nurma.yuli@ar-raniry.ac.id

**Abstrak.** Budaya organisasi sekolah berkaitan langsung dengan kompetensi guru, terutama kompetensi sosial, masih ditemukan belum optimalnya budaya organisasi. Tujuan penelitian ini untuk melihat efektivitas budaya organisasi terhadap kopetensi sosial guru di SMA Insafuddin Banda Aceh. Metode penelitian kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel random sampling, analisis data menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung t tabel ( $12.653 > 1.734$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka dapat disimpulkan adanya efektivitas antara budaya organisasi dan kompetensi sosial guru.

**Kata kunci:** Efektivitas, Budaya Organisasi, kopetensi sosial.

**Abstract.** The organizational culture of a school is directly related to teacher competence, especially social competence. It is still found that the organizational culture is not yet optimal. The purpose of this study is to examine the effectiveness of organizational culture on teachers' social competence at SMA Insafuddin Banda Aceh. The research method used is quantitative, with random sampling technique, and data analysis using the t-test. The results of the study showed that the calculated t value was greater than the table t value ( $12.653 > 1.734$ ) with a significance value of  $0.000 < 0.005$ , which allows the conclusion that there is an effectiveness between organizational culture and teachers' social competence.

**Keywords:** Effectiveness, Organizational Culture, social competence.

## **PENDAHULUAN**

Membangun budaya organisasi sekolah sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kinerja sekolah. Pendidikan adalah kunci dalam memperbaiki kehidupan beragama, berbangsa, dan bernegara. Dengan pendidikan, manusia akan memiliki akhlak, moral, dan etika yang baik sehingga tercipta

kehidupan yang teratur. Pendidikan memungkinkan manusia untuk merekonstruksi pola pikirnya, mengembangkan potensi diri secara optimal, dan menjadi individu yang berkontribusi positif bagi masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk membangun budaya organisasi yang kuat di lingkungan pendidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal dan berkelanjutan. Selain itu, budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk proses belajar mengajar, serta mendukung perkembangan karakter dan kompetensi peserta didik.

Guru adalah faktor kunci keberhasilan dalam proses pendidikan. Guru berperan sebagai pendamping peserta didik dalam mengembangkan potensi dan mencapai tujuan pendidikan. Proses pendidikan tidak akan efektif tanpa kemampuan komunikasi yang baik antara guru dan peserta didik. Guru harus mampu berkomunikasi dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat(Nurmayuli, 2020). Selain itu, guru juga harus menjadi teladan yang baik bagi siswa, menginspirasi, dan memotivasi mereka untuk belajar dan berkembang. Oleh karena itu, guru perlu memiliki perilaku kompetensi yang memadai untuk mengembangkan siswa sesuai tujuan pendidikan, yaitu mengoptimalkan potensi siswa secara menyeluruh dan berkesinambungan. Hal ini menekankan pentingnya kompetensi sosial guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik akan mampu menciptakan suasana kelas yang harmonis dan mendukung proses pembelajaran(Sari, et all., 2023).

Keberhasilan lembaga pendidikan sangat didorong oleh budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut Sutrisno, budaya organisasi mencakup sistem nilai, norma, dan asumsi yang disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah(Dara Mayang Sari, 2022). Budaya organisasi menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta bagaimana mengalokasikan sumber daya. Budaya positif menggerakkan anggota untuk bekerja secara optimal dan mencakup umpan balik dari

masyarakat, profesi, hukum, dan kompetisi. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, lembaga pendidikan dapat lebih efektif dalam mencapai tujuannya dan menghadapi berbagai tantangan. Budaya organisasi yang baik juga dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja tenaga pendidikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Budaya organisasi sekolah berkaitan langsung dengan kompetensi guru, terutama kompetensi sosial. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 menyebutkan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional(Genisa & Mulyana, 2021). Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat sekitar(Ismail & Husniyah, 2020). Budaya organisasi membentuk perilaku individu atau kelompok dalam organisasi, termasuk sekolah.

Observasi awal menunjukkan budaya organisasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh belum optimal, terutama dalam kedisiplinan kehadiran guru dan kompetensi sosial. Beberapa guru masih menunjukkan ketidakdisiplinan dalam memenuhi jam kerja dan kurang ramah dalam berinteraksi dengan tamu. Oleh karena itu, Penelitian ini dilakukan untuk melengkapi penelitian sebelumnya dengan fokus pada budaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

## METODE

Penelitian ini dilakukan di SMA Inshaifuddin Banda Aceh, melibatkan 18 dari 22 populasi guru sebagai sampel. Di ambil secara random sampling(Albi Anggitto dan Johan Setiaawan, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data, dengan fokus pada variabel-variabel penelitian seperti budaya organisasi dan kompetensi sosial guru. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang holistik tentang fenomena yang diteliti (sugiyono, 2019). Teknik analisis data

menggunakan uji t (riduwan dan sunarto, 2016), melihat efektifitas kedua variabel dengan hipotesis Ha "adanya efektifitas antara budaya organisasi terhadap kompetensi sosial guru".

## H A S I L DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai efektivitas budaya organisasi dan kompetensi sosial guru melalui uji prasyarat sebelum di analisis menggunakan regresi untuk melihat ada tidaknya efektifitas dan penghitungan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS Statistics 2.2. Adapun uji prasyarat mencakup pengujian normalitas dan linearitas(Yusup, 2018). Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,26, lebih besar dari 0,05.

**Tabel 1. Uji normalitas**

Nilai	Ustdardized Rasidual
Kolmogrov-Smirnov Z	0,210
signifikansi	0,26

Ini menunjukkan bahwa data untuk kedua variabel, yaitu budaya organisasi dan kompetensi sosial, memiliki distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residu terdistribusi secara normal, memenuhi salah satu prasyarat penting untuk analisis regresi (Creswell, 2015).

Selanjutnya, uji linearitas antara budaya organisasi dan kompetensi sosial guru menunjukkan nilai F sebesar 67,487 dengan nilai  $p < 0,05$ , yang mengindikasikan adanya hubungan linear antara kedua variabel tersebut.

Hal ini berarti bahwa persyaratan model regresi sederhana telah terpenuhi, di mana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka garis regresi tidak linear.

**Tabel 2. uji linearitas (Anova<sup>a</sup>)**

		Mean				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Betweb Group	(Combined)	4018,447	13	309,1115,630	5,630	0,034
	Linearity	3705,059	1	3705,059	67,487	0,000
	Deviation From Linierty	313,388	12	26,116	0,476	0,865

Within group	274,500	5	54,900
Total	4292,947	18	

Dengan nilai signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 0,865 ( $p > 0,05$ ), hipotesis nol ditolak, menunjukkan adanya hubungan non-linear antara budaya organisasi dan kompetensi sosial guru(Ghozali, 2018). Dengan demikian, data menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat linear, memenuhi syarat untuk analisis regresi sederhana(Sutrisno, et all, 2021). Selanjutnya data di analisis menggunakan uji regresi sederhana untuk mengukur hipotesis dengan melihat nilai uji t.

**Tabel 3. uji t (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 17.150	5.507		3.114	.007
	x .915	.072	.953	12.653	.000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel diatas ternyata diperoleh nilai t hitung t tabel (12.653 > 1.734) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak atau adanya efektivitas antara budaya organisasi dan kompetensi sosial guru. Jika dilihat besarnya hubungan evektifitas kedua variabel

**Tabel 4. Nilai Correlations**

	y	x
Pearson Correlation	y 1.000	.953
	x .953	1.000
Sig. (1-tailed)	y .	.000
	x .000	.
N	y 18	18
	x 18	18

Hasil ini menegaskan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi signifikan terhadap kompetensi sosial guru, dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,953. Ini berarti 95,3% variasi dalam kompetensi sosial guru dapat

dijelaskan oleh budaya organisasi, menunjukkan hubungan yang sangat kuat (Yusmariono, 2017).

Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam pengembangan kompetensi sosial guru. Menurut Febrianti, dkk (2025) budaya organisasi yang positif mendorong interaksi yang lebih baik di antara anggota organisasi, meningkatkan komunikasi, dan memfasilitasi kerja sama yang efektif. Hal ini relevan dengan temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang sehat dan mendukung dapat meningkatkan kemampuan sosial guru.

Lebih lanjut, Hasibuan, P. M., & Hadijaya (2024), menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada penciptaan suasana kerja yang harmonis, di mana anggota organisasi merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Ini sangat penting bagi guru, yang dalam kesehariannya berinteraksi dengan berbagai pihak termasuk siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa. Budaya organisasi yang baik tidak hanya mendukung kinerja individual tetapi juga meningkatkan efektivitas pengajaran secara keseluruhan (Aidah, A., & Nugraha, 2024).

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa sekolah dan institusi pendidikan perlu berfokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kompetensi sosial guru. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, pengembangan profesional, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung(Yulianto, et all., 2024). Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan akademis tetapi juga menawarkan panduan praktis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam pemahaman mengenai peran budaya organisasi dalam pengembangan kompetensi sosial guru di Indonesia. Temuan empiris yang disajikan menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki dampak positif terhadap kemampuan sosial guru dalam konteks pendidikan(Nurmayuli, 2019). Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa budaya organisasi yang mendukung, inklusif, dan berorientasi pada pembelajaran merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, penelitian

ini memperkuat argumentasi yang telah ada dalam literatur Indonesia mengenai hubungan antara budaya organisasi dan efektivitas guru dalam konteks pendidikan(Shobri, 2025).

Pentingnya memperkuat budaya organisasi yang positif diakui sebagai langkah krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sebagaimana yang disarankan oleh Hidayat (2015), budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, di mana guru dapat berkembang secara profesional dan sosial(Hanifah, et all., 2024). Melalui penekanan pada nilai-nilai seperti kepercayaan, saling penghargaan, dan kerjasama, budaya organisasi yang positif dapat membentuk guru-guru yang memiliki kompetensi sosial yang kuat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi pembuat kebijakan dan praktisi pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Dengan memperkuat budaya organisasi yang positif, diharapkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia dapat terus meningkat, memberikan dampak yang positif bagi perkembangan generasi muda. Sebagaimana yang dikemukakan oleh(Mudjiona, 2015)bahwa guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung bagi siswa, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan prestasi akademik mereka. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki implikasi yang luas dalam upaya mencapai tujuan pembangunan pendidikan yang lebih baik di Indonesia.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pentingnya budaya organisasi dalam pengembangan kompetensi sosial guru. Temuan ini mendukung literatur yang ada dan menawarkan panduan praktis untuk pengembangan kebijakan dan praktek di bidang pendidikan. Dengan memperkuat budaya organisasi yang positif, diharapkan kualitas pendidikan di Indonesia dapat terus meningkat, memberikan dampak yang signifikan bagi perkembangan generasi muda.

## SIMPULAN

Budaya organisasi memiliki efektivitas terhadap koperasi sosial guru di sekolah SMAS Inshafuddin Banda Aceh, dengan nilai t hitung t tabel ( $12.653 > 1.734$ ) dari nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ , maka dapat disimpulkan adanya efektivitas antara budaya organisasi dan kompetensi sosial guru. Peningkatan budaya organisasi sangatlah penting menunjang koperasi sosial guru. Penelitian ini hanya terbatas menilai secara kuantitatif tingkat efektivitas antara budaya organisasi dengan koperasi sosial, namun belum membahas secara detail seperti apa budaya organisasi yang efektif diterapkan, sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian secara kuantitatif untuk melihat apa saja budaya organisasi yang efektif dalam meningkatkan koperasi sosial guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aidah, A., & Nugraha, M. S. (2024). Penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 568–582.
- Albi Anggito dan Johan Setiaawan. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Creswell, J. (2015). *Riset pendidikan: Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi riset kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Dara Mayang Sari, dkk. (2022). Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2).
- Febrianti, I., Ayumi, M., Panjaitan, A., & Manurung, A. S. (2025). Peran komunikasi interpersonal dalam membangun identitas dan budaya organisasi. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(1), 60–70.
- Genisa, L., & Mulyana, D. I. (2021). Implementasi Penerapan Metode C4.5 dan Naïve Bayes Dalam Tingkat Kelulusan Akreditasi Lembaga PAUD Pada Badan Akreditasi Nasional. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 5(4), 1595. <https://doi.org/10.30865/mib.v5i4.3267>
- Ghozali, I. (2018). aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 161.
- Hanifah, H., Taufik, K., & Suhardi, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Profesionalisme pendidik Terhadap Kinerja Pendidik pada SMP

Negeri 6 Kota Sukabumi. *Cahaya Mandalika*, 2544–2557.

Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 802–2809.

Ismail, I. M., & Husniyah, M. (2020). Pengembangan Pendidikan Pesantren Dalam Meningkatkan Profesionalisme Santri (Studi Pada Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’Iyah Nurul Huda Mergosono Malang). *Transformatif*, 4(1), 63–74. <https://doi.org/10.23971/tf.v4i1.1878>

Mudjiona, D. dan. (2015). *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta.

Nurmayuli, N. (2019). Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Lhokseumawe. *Jurnal Al Mabhats*, 4(1), 119–145.

Nurmayuli, N. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik guru. *Al Mabhats: Jurnal Penelitian Sosial Agama*, 5(1), 77–104.

riduwan dan sunarto. (2016). pengantar statistika untuk penelitian pendidikan, sosial, ekonomi,komunikasi,dan bisnis. *Alfabeta*, 111.

Sari, E. N., & Nurmayuli, N. (2023). Perencanaan Full Day School Dalam Pembinaan Keagamaan Peserta Didik di SMK Negeri 5 Telkom Banda Aceh,. *Intelektualita*, 12(2).

Shobri, M. (2025). Peran Kepala Madrasah sebagai Leader Visioner: Strategi Penguatan Mutu dan Integritas Lembaga Pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 191–210.

sugiyono. (2019). metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. *Alfabeta*, 214–215.

Sutrisno, T., Lestari, L., Septiana, N., & Nursobah, A. (2021). Pelatihan Public Speaking Basic Kepada Siswa Kelas VI MI dan SD Di Desa Gedungan Kabupaten Sumenep Melalui Metode Demonstrasi. *Jurnal ABDINUS: Jurnal Pengabdian Nusantara*, 5(2), 360–372.

Yulianto, T., Siswanto, N. D., Indra, H., & Al-Kattani, A. H. (2024). Analisis manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru pada lembaga pendidikan. *RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 1349–1358.

Yusmariono, Y. (2017). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kompetensi Sosial Guru. *Benchmarking*, 1(2).

Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).