

# Pengaruh Antara Efektivitas Knowledge Management Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se Sumatera Utara

<sup>1</sup>Ida Ayu Gede Yadnyawati, <sup>2</sup>Muljadi, <sup>3</sup>Erny

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Agama Buddha (STAB) Nalanda Jakarta

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the effectiveness of knowledge management and culture on the performance of Chong-De Buddhist Sunday School (SMB) teachers in North Sumatra. This research uses multiple regression analysis. In this study using a sample using probability sampling technique, with a total sample of 86 respondents. This research uses primary data, data is collected by distributing questionnaires to respondents via google form which is tested with SPSS 20.0 for Windows. The results showed that the effectiveness of knowledge management had a positive effect on the performance of SMB Chong-De teachers in North Sumatra with the resulting correlation coefficient of  $r_{y1} = 0.756$  and the coefficient of determination of the resulting score  $r^2_{y1} = 0.571$ . organizational culture has a positive effect on the performance of SMB Chong-De teachers in North Sumatra with the resulting correlation score coefficient  $r_{y2} = 0.658$  and the resulting coefficient of determination scores  $r^2_{y2} = 0.433$ . The effectiveness of knowledge management and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of SMB Chong-De teachers in North Sumatra with the resulting correlation coefficient score of  $r_{y1,2} = 0.846$  and the resulting coefficient of determination score of  $r^2_{y1,2} = 0.716$ . The regression equation in this study is as follows:  $Y_{1,2} = 40.207 + 0.846X_1 + 0.716X_2$ . Based on these results, it is necessary to optimize the performance of policies and regulations to improve the effectiveness of knowledge management and organizational culture.

**Key words** : effectiveness of knowledge management, organizational culture, and teacher performance

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara. Riset ini menggunakan analisis regresi berganda. Pada riset ini penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 86 responden. Riset ini memakai data primer, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada reponden melalui *google forms* yang diuji dengan SPSS 20.0 for Windows. Hasil riset menunjukkan bahwa efektivitas *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1} = 0,756$  dan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar  $r^2_{y1} = 0,571$ . budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y2} = 0,658$  dan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar  $r^2_{y2} = 0,433$ . Efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dengan skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1,2} = 0,846$  dan skor koefisien determinasi dihasilkan sebesar  $r^2_{y1,2} = 0,716$ . Persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :  $\hat{Y}_{1,2} = 40,207 + 0,846X_1 + 0,716X_2$ . Berdasarkan hasil tersebut maka untuk mengoptimalkan kinerja guru maka perlu kebijakan maupun regulasi untuk meningkatkan efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi.

**Kata kunci** : efektivitas *knowledge management*, budaya organisasi, dan kinerja guru

**Riwayat Artikel** : Diterima: 03-09-2022

Disetujui: 03-09-2022

### Alamat Korespondensi:

Nama Ida Ayu Gede Yadnyawati,  
Jurusan/Prodi Magister Pendidikan Keagamaan Buddha  
Nama Instansi/Perguruan Tinggi Asal  
Alamat Instansi/Perguruan Tinggi  
E-mail: [ldayadnya@gmail.com](mailto:ldayadnya@gmail.com)

Nama Muljadi,  
Jurusan/Prodi Magister Pendidikan Keagamaan Buddha  
Nama Instansi/Perguruan Tinggi Asal  
Alamat Instansi/Perguruan Tinggi  
E-mail: [Muljadi@Nalanda.ac.id](mailto:Muljadi@Nalanda.ac.id)

---

Nama Erny,  
Jurusan/Prodi Magister Pendidikan Keagamaan Buddha  
Nama Instansi/Perguruan Tinggi Asal Sekolah Tinggi Agama Buddha (STAB) Nalanda Jakarta  
Alamat Instansi/Perguruan Tinggi Jl. Pulo Gebang Permai No.107, RT13/RW04, Kel. Pulo Gebang, Kec. Cakung, Kota  
Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13950  
E-mail: [Erny@mabikti.org](mailto:Erny@mabikti.org)

---

Sekolah minggu Buddha (SMB) adalah sebuah program untuk penanaman nilai-nilai moral pada siswa melalui kegiatan bernyanyi, bermain, bercerita, menggambar, mewarnai, kegiatan peduli lingkungan dan sebagainya. Guru yang ada di SMB memiliki peran yang amat penting dalam memberikan pembelajaran nilai moral kepada para siswa. Guru yang mengajar di SMB pada umumnya berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, tidak semua berlatar pendidikan agama dan guru. Dalam realitas di lapangan guru SMB mengajar dengan suka rela atau tidak digaji, sehingga perlu perhatian bagi semua pihak kepada kinerja guru SMB. Kinerja guru merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh para guru dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas menjadi seorang pendidik. Atau bisa disebut bahwa kinerja guru merupakan sebuah kondisi yang memperlihatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas di sebuah sekolah. Pencapaian prestasi yang ada di sekolah mampu dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, *efektivitas knowledge managemet* dan *budaya organisasi*.

Tuntunan terhadap kinerja guru sekolah minggu Buddha, sepertinya akan terasa sulit untuk dipenuhi, apalagi kondisi *efektivitas knowledge management* dan *budaya organisasi* sekolah minggu Buddha yang dirasa oleh seorang guru belum memotivasi, dikarenakan pada umumnya kinerja guru memerlukan budaya kepercayaan (*culture of trust*) serta kegairahan untuk melakukan pekerjaan, dan hal inilah yang mampu diwujudkan jika seorang guru mempunyai kinerja yang besar dalam menjalankan sebuah tugas. Berdasarkan pengamatan terhadap kinerja guru di SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dengan survey seperti berikut: (1) Terdapat 65,00% guru SMB yang masih memiliki permasalahan dalam dimensi *Produktivitas Kerja*, khususnya dalam mempelajari sebuah materi terlebih dahulu sebelum disampaikan ke peserta didik dan diskusi evaluasi mengajar bersama kepala sekolah minggu Buddha. (2) Terdapat 63,33% guru SMB yang masih memiliki permasalahan dalam dimensi *Efektivitas Kerja*, khususnya menjalankan sebuah proses perencanaan pembelajaran sesuai kurikulum yang ditetapkan guna dapat menunjang mutu pendidikan siswa sekolah minggu Buddha. (3) Terdapat 70,00% guru sekolah minggu Buddha yang masih memiliki permasalahan dalam *Kemampuan Evaluasi*, khusus dalam kemampuan untuk proaktif dalam inovasi dengan sesama rekan guru untuk menciptakan contoh alat edukasi / pembelajaran sesuai tema belajar secara tepat sasaran. (4) Terdapat 61,67% guru SMB yang masih memiliki permasalahan dalam *Tanggung Jawab*. (5) Terdapat 65,00% guru SMB yang masih memiliki permasalahan dalam *Komunikasi dan Perilaku*. Berdasarkan hal tersebut diatas, peneliti melihat terdapat berbagai faktor yang mengakibatkan kinerja guru SMB masih rendah, yaitu : 1) Tingkat produktivitas kerja guru SMB masih rendah misalnya : dalam hal penuntasan pekerjaan, pemakaian waktu yang tersedia untuk tindakan evaluasi kerja sekaligus memberikan dukungan kepada siswa sehingga proses pembelajaran mampu dilaksanakan dengan tepat. 2) Kurangnya komunikasi dan perilaku antar rekan guru sekolah minggu Buddha untuk kreatifitas alat pengayaan pembelajaran dan metode pelaksanaan pembelajaran yang mengairahkan di dalam kelas. 3) Kurangnya efektivitas kerja, kemampuan evaluasi dan tanggung jawab dalam ketrampilan mengidentifikasi, mengorganisasi pengetahuan, membagikan dan efektifitas mengelola pengarsipan, dan inovasi untuk kemajuan kualitas kerja sebagai guru SMB. Berdasarkan uraian di atas, dapat diidentifikasi masalah pada riset ini yakni: (1) Masih kurangnya efektivitas *knowledge management*. Kurangnya efektivitas *knowledge management* karena masih karena kurangnya pengetahuan untuk dokumentasi, pengetahuan dalam evaluasi informasi dan *database*, serta komunikasi dan *sharing*. Identifikasi efektivitas *knowledge management* terletak pada : kemampuan seorang guru untuk dapat bekerja lebih sistematis, produktif dan efektif, sehingga dapat mengidentifikasi dan pemetaan informasi, untuk mendokumentasi, untuk evaluasi informasi dan *database*, untuk komunikasi dan *sharing*, serta pengetahuan sebagai pembelajar sehingga dapat meningkatkan kinerja guru menjadi optimal. (2) Masih kurangnya budaya organisasi. Kurangnya budaya organisasi karena masih rendahnya pemahaman budaya organisasi di sekolah minggu Buddha Chong-De Se-Sumatera Utara terhadap pola nilai, norma, keyakinan yang berorientasi pada *outcome*, Prestasi dan integritas. Identifikasi budaya organisasi terletak pada: budaya kerja yang berorientasi pada tujuan, kesatuan tim, *outcome*, Prestasi dan integritas

sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang dapat menunjang tercapainya proses pembelajaran dan kinerja guru yang baik. (3) Masih rendahnya kinerja guru. Kinerja guru yang masih rendah dikarenakan masih kurang memadainya ketercapaian kualitas dan tujuan kerja yang disebabkan oleh produktifitas, efektivitas, kemampuan evaluasi, tanggung jawab, komunikasi dan perilaku yang belum maksimal. Identifikasi kinerja guru terletak pada : *produktifitas kerja, efektivitas kerja, kemampuan evaluasi, tanggung jawab, komunikasi dan perilaku* untuk mencapai manfaat, tujuan dan kualitas kerja dengan menggunakan sumberdaya secara kreatif, inovasi dan efisien. Guru yang memiliki efektivitas *knowledge management* sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran, disamping guru memiliki budaya organisasi akan membuat kinerja guru menjadi baik.

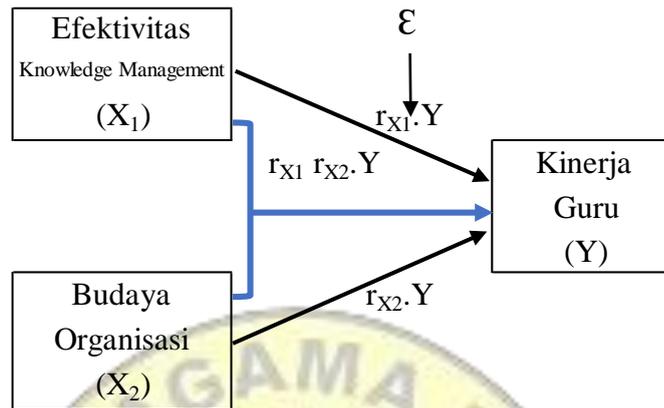
Pada era industri 4.0 saat ini, diperlukan kemampuan efektivitas *knowledge management* yang baik, agar setiap informasi, pengetahuan, *database* dapat dengan mudah dilakukan iidentifikasi dan pemetaan, didokumentasikan dengan baik, di evaluasi, dan di *sharing*, sehingga guru sekolah minggu Buddha dapat bekerja lebih produktif, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, meningkatkan kemampuan dan tanggung jawab dan kinerja guru sekolah minggu Buddha dalam pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi sekolah minggu Buddha adalah sebuah sistem makna yang membentuk pola nilai, norma, keyakinan dan sikap setiap guru sekolah minggu Buddha. Ketika budaya organisasi sekolah minggu Buddha yang baik, menyenangkan dan mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru sekolah minggu Buddha tentunya sangat mempengaruhi kinerja guru sekolah minggu Buddha.

### METODE

Riset ini adalah jenis riset eksplorasi kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2019: h.13) penelitian kuantitatif tersebut adalah semacam eksplorasi yang didasarkan atas paham dan filsafat positivism. Penelitian berjenis kuantitatif adalah penelitian yang meneliti suatu populasi tertentu yang memiliki masalah untuk dipecahkan dengan analisis data-data yang bersifat angka atau numerik, sehingga jenis penelitian ini dapat menguji jawaban sementara yang telah dirumuskan, dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Populasi pada riset ini yakni semua guru Sekolah Minggu Buddha Chong-De Se-Sumatera Utara sebanyak 110 orang. Berdasarkan populasi tersebut proses penentuan sampel *proporsional random sampling* untuk mengambil sampel secara *proporsional* dari seluruh SMB yang terdapat di Sumatera Utara, dengan jumlah sampel 86 responden. Prosedur pengumpulan informasi yang digunakan dalam eksplorasi: Kuesioner pada riset ini disebarakan kepada sampel yaitu guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara, kuesioner menggunakan skala likert. Pembagian kuesioner dilakukan dengan menggunakan *google form* dengan skala likert (Utama, 2018: h.24).

Dokumentasi pada riset dilakukan terhadap data-data yang berkaitan dengan topik penelitian seperti jumlah guru pada SMB Chong-De Se-Sumatera Utara, nama-nama SMB Chong-De Se-Sumatera Utara. Proses dokumentasi dilakukan dengan kunjungan langsung ke masing-masing SMB di Chong-De Se-Sumatera Utara (Riduwan, 2011:89). Instrument ini memakai kuesioner. Kuesioner yang digunakan sebagai instrument ukur berisikan pernyataan yang dijabarkan melalui indikator variabel yang telah ditetapkan, serta tiap indikator dipecah menjadi delapan butir pernyataan, sehingga total pernyataan yang terdapat dalam kuesioner adalah 120 butir pernyataan untuk tiga variabel. Sebelum instrument dapat digunakan dalam penelitian, terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan terhadap kesahihan butir kuesioner melalui uji terhadap 30 orang guru diluar sampel yang telah ditetapkan sebagai responden penelitian. Pembuatan instrument riset dilakukan dengan menetapkan indikator setiap variabel yang nantinya diprosikan dalam butir-butir kuesioner dengan definisi sebagai berikut. Setelah data yang dikumpulkan memenuhi syarat normalitas, multikolenieritas dan heteroskedastisitas, maka data yang dikumpulkan diuji hubungan antar variabelnya dengan menggunakan analisis regresi linier bergada, dengan persamaan seperti berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$



Gambar 1. Konstelasi Masalah Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dari keseluruhan guru SMB se Kota Denpasar dengan sampel 85 orang. Adapun data distribusi frekuensi dari beberapa variabel yang digunakan pada riset ini yakni seperti berikut:

Tabel 1. Distribusi frekuensi variabel Efektivitas Knowledge Management (X<sub>1</sub>)

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	
		Absolut	Relatif (%)
1	109 – 112	7	8.14
2	113 – 116	8	9.30
3	117 – 120	10	11.63
4	121 – 124	25	29.07
5	125 – 128	18	20.93
6	129 – 132	11	12.79
7	133 – 136	0	0.00
8	137 – 140	7	8.14
Jumlah		<b>86</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Porsi terbesar penelitian efektivitas *knowledge management* (X<sub>1</sub>) di Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara yang disajikan pada tabel diatas ada pada interval 121 - 124 (29,07%). Posisi kedua dengan interval 125 - 128 (20,93%). Posisi ke tiga interval 129 - 132 (12,79%). Posisi ke empat ditempati kelas interval 117 - 120 sebesar 11,63%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 113 - 116 sebesar 9,30%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 108 – 112 sebesar 8,14%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 137 – 136 sebesar 8,14% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 133 – 136 sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas *knowledge management* (X<sub>1</sub>) di SMB Chong-De Se-Sumatera Utara belum merata dan perlu ditingkatkan efektivitas *knowledge management* (X<sub>1</sub>) di SMB Chong-De Se-Sumatera Utara.

Tabel 2. Distribusi frekuensi variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	Frekwensi
		Absolut	Relatif (%)
1	109 – 112	10	11.63
2	113 – 116	5	5.81
3	117 – 120	5	5.81
4	121 – 124	12	13.95
5	125 – 128	19	22.09
6	129 – 132	18	20.93
7	133 – 136	14	16.28
8	137 - 140	3	3.49
Jumlah		<b>86</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Porsi terbesar penelitian budaya organisasi ( $X_2$ ) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara yang disajikan pada tabel di atas dengan interval 125 - 128 (22,09%). Posisi kedua interval 129 - 132 (20,93%). Posisi ke tiga interval 133 - 136 (16,28%). Posisi ke empat ditempati kelas interval 121 – 124 sebesar 13,95%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 109 - 112 sebesar 11,63%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 113 - 116 sebesar 5,81%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 117 - 120 sebesar 5,81% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 137 - 140 sebesar 3,49%.. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) SMB Chong-De Se-Sumatera Utara belum merata dan perlu ditingkatkan motivasi kerja ( $X_2$ ) SMB Chong-De Se-Sumatera Utara.

Tabel 3. Distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru (Y)

Kelas	Interval Kelas	Frekwensi	Frekwensi
		Absolut	Relatif (%)
1	109 – 112	2	2.33
2	113 – 116	3	3.49
3	117 – 120	16	18.60
4	121 – 124	19	22.09
5	125 – 128	30	34.88
6	129 – 132	13	15.12
7	133 – 136	1	1.16
8	137 - 140	2	2.33
Jumlah		<b>86</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data diolah (2022)

Porsi terbesar penelitian kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara yang disajikan pada tabel di atas interval 125 - 128 (34,88%). Posisi kedua ditempati interval 121 - 124 (22,09%). Posisi ke tiga interval 117 - 120 (18,60%). Posisi ke empat ditempati kelas interval 129 – 132 sebesar 15,12%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 113 - 116 sebesar 3,49%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 109 - 112 sebesar 2,33%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 137 - 140 sebesar 2,33% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 133 - 136 sebesar 3,49%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) SMB Chong-De Se-Sumatera Utara belum merata dan perlu ditingkatkan kinerja guru (Y) SMB Chong-De Se-Sumatera Utara.

### Pengujian Persyaratan Analisis

Pada kolom *Klomogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk* diperoleh kinerja guru (Y)  $L_{hitung} = 0,085$ , efektivitas *knowledge management* ( $X_1$ )  $L_{hitung} = 0,078$  dan budaya organisasi ( $X_2$ )  $L_{hitung} = 0,129$  sementara itu  $L_{tabel:(\alpha=0.05;n=86)} = 0,096$  dan  $L_{tabel:(\alpha=0.01;n=86)} = 0,111$ . Pada kolom *Klomogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk* diperoleh kinerja guru

(Y)  $L_{hitung} = 0,557$ , dan efektivitas *knowledge management* ( $X_1$ )  $L_{hitung} = 0,680$  sementara itu  $L_{tabel:(\alpha=0.05;n=86)} = 0,096$  dan  $L_{tabel:(\alpha=0.01;n=86)} = 0,111$ . Pada kolom *Klomogorov-Simirnov* atau *Shapiro-Wilk* diperoleh kinerja guru (Y)  $L_{hitung} = 0,557$ , dan budaya organisasi ( $X_2$ )  $L_{hitung} = 0,112$  sementara itu  $L_{tabel:(\alpha=0.05;n=86)} = 0,096$  dan  $L_{tabel:(\alpha=0.01;n=86)} = 0,111$ . Karena nilai sig. Melebihi 0,05 sehingga data terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Ringkasan Uji Normalitas

No	Galat	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$		Keterangan
			$(\alpha = 0.05; n = 86)$	$(\alpha = 0.01; n = 86)$	
1	$Y - \bar{Y}_1$	0,680	0,096	0,111	Normal
2	$Y - \bar{Y}_2$	0,112	0,096	0,111	Normal
Syarat Normal: $L_{hitung} > \text{Sig.} 0.05$					

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas (uji Levene)

PENGELOMPOKAN	Sig.	Keterangan
Y atas $X_1$	0,101	Homogen
Y atas $X_2$	0,667	Homogen
Syarat homogen: Sig. > 0,05.		

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan data diatas menunjukkan nilai sig melebihi 0,05 sehingga kelompok data efektivitas *knowledge management* serta budaya organisasi berasal dari populasi yang *homogen*.

Tabel 6. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Efektivitas Knowledge Management	0,830	1,205
	Budaya Organisasi	0,830	1,205

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah (2022)

Variabel efektivitas *knowledge management* secara berturut-turut memiliki nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,830 dan 1,205 dan variabel budaya organisasi secara berturut-turut nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,830 dan 1,205, sehingga riset ini terbebas dari multikoleniaritas. Variabel efektivitas *knowledge management* dengan nilai signifikansi 0,359 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,247. Maka nilai signifikansi variabel efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi melebihi 0,05 yang berarti tidak terjadi heterokedastitas.

Tabel 7. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

PENGELOMPOKAN	Sig.	Keterangan
Y dan $X_1$	0,227	Linier
Y dan $X_2$	0,312	Linier
Syarat Homogen: Sig > 0,05		

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS V.20 pada kolom Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,227 ( $0,227 > 0,05$ ). Persyaratan linier, jika bilangan Sig. lebih dari 0,05 artinya efektivitas *knowledge management* dan kinerja guru memiliki hubungan yang linier. Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS

V.20 pada kolom Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,312 ( $0,312 > 0,05$ ). Persyaratan linier, jika bilangan Sig. lebih dari 0,05 artinya budaya organisasi dan kinerja guru memiliki hubungan yang linier.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Koefisien korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.147	6.373		8.967	.000
	Efektivitas Knowledge Management	.545	.052	.756	10.575	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara efektivitas *knowledge management* ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dilakukan *uji signifikan* persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel  $X_1$  terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi efektivitas *knowledge management* ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 10,575 > t_{tabel} 1,663$  kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor  $t_{hitung} = 10,575$  dan skor  $t_{tabel (0,05;84)} = 1,663$  skor  $t_{tabel (0,01;84)} = 2,372$ .

Tabel 9. Koefisien korelasi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73.541	6.366		11.552	.000
	Budaya Organisasi	.405	.051	.658	8.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dilakukan *uji signifikan* persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel  $X_2$  terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi budaya organisasi ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$  dan nilai nilai  $t_{hitung} 8,011 > t_{tabel} 1,663$  kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor  $t_{hitung} = 8,011$ , dan skor  $t_{tabel (0,05;84)} = 1,663$  skor  $t_{tabel (0,01;84)} = 2,372$ . Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Tabel 10.

Koefisien korelasi antara Efektivitas Knowledge Management dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.207	5.836		6.890	.000
	Efektivitas Knowledge Management	.421	.046	.583	9.079	.000
	Budaya Organisasi	.257	.040	.417	6.494	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara efektivitas *knowledge management* ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikansi persamaan regresi dengan uji t. Persamaan hipotesis teruji bila signifikansi  $< 0,05$ , maka variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terdapat berpengaruh. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi  $X_1 = 0,000 < 0,05$  dan  $X_2 = 0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} X_1 9,079 > t_{tabel} 1,663$  nilai  $t_{hitung} X_2 6,494 > t_{tabel} 1,663$  kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor  $t_{hitung} = 9,079$  dan  $6,494$ , dan skor  $t_{tabel (0,05;83)} = 1,663$  skor  $t_{tabel (0,01;83)} = 2,372$ . Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis ( $H_0$ ) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan antara efektivitas *knowledge management* ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Adapun hasil uji koefisien korelasinya adalah seperti berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi

No	Korelasi Antara	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Y dengan $X_1$	0,756	0,000	Signifikan
2	Y dengan $X_2$	0,658	0,000	Signifikan

Syarat signifikan: Sig.  $< 0,05$

Sumber : Data diolah (2022)

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berikut ini akan disajikan pembahasan hasil riset tentang hasil analisis regresi dan koresional antara variabel efektivitas *knowledge management* ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) baik secara *parsial* maupun *simultan* terhadap kinerja guru (Y) SMB Chong-De Se-Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMB Chong-De Se-Sumatera Utara ada tiga hipotesis, dan Pembahasan mengenai temuan empiris ini akan dijelaskan dalam uraian sebagai berikut.

Persamaan regresi  $\hat{Y}_1 = 57,147 + 0,545X_1$  dengan skor Persamaan hipotesis teruji  $t_{hitung} > t_{tabel} = 10,575 > 1,663$  dan  $F_{hitung} = 111,827 > F_{tabel (0,05;84)} = 3,95$ ,  $F_{tabel (0,01;84)} = 6,95$ , yang artinya bahwa persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1} = 0,756$ , menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori yang *kuat* antara efektivitas *knowledge management* ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara.

Persamaan regresi  $\hat{Y}_2 = 73,541 + 0,405X_2$  dengan skor Persamaan hipotesis teruji  $t_{hitung} > t_{tabel} = 8,011 > 1,663$  dan  $F_{hitung} = 64,177 > F_{tabel (0,05;84)} = 3,95$ ,  $F_{tabel (0,01;84)} = 6,95$ , yang artinya bahwa persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1} = 0,658$ , menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori yang *kuat* antara budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara.

Persamaan regresi  $\hat{Y}_3 = 40,207 + 0,421 X_1 + 0,257 X_2$  dengan skor Persamaan hipotesis teruji  $F_{hitung} = 104,411 > F_{tabel (0,05;83)} = 3,11$ ,  $F_{tabel (0,01;83)} = 4,67$ , yang artinya bahwa persamaan regresi berpengaruh positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1.2} = 0,846$ , menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat antara efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muljadi, Hadienata S. dan Adhie E. Yusuf (2017:17) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan fungsional antara kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, secara bersamaan dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan persamaan regresi yang berarti hasil signifikansi regresi adalah sangat signifikan yaitu sebesar 0,555 menunjukkan bahwa tiap peningkatan variabelnya secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru.

Maka didapatkan hasil hipotesis pengujian ini adalah guru termotivasi untuk bekerja lebih baik, dengan menggunakan ketersediaan sumber daya yang disediakan, sehingga guru dapat bekerja secara kreatif, inovasi dan efisien untuk mencapai manfaat, tujuan dan kualitas kerja yang semakin baik.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Setelah melakukan langkah-langkah penelitian kuantitatif melalui proses analisa hasil pengolahan data, perhitungan statistik, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, diperkuat dengan langkah penelitian kualitatif melalui proses observasi, wawancara mendalam dan pengumpulan dokumen, maka penelitian tentang peningkatan kinerja guru (Y) SMB Chong-De Se-Sumatera Utara melalui efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi menghasilkan beberapa kesimpulan penelitian yang disajikan secara rinci sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel efektivitas *knowledge management* dengan kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dengan koefisien  $r_{y1} = 0,756$ , koefisien determinasi  $(r_{y1})^2 = 0,571$  (57,1%) dengan persamaan regresi  $Y = 57,147 + 0,545X_1$ . Efektivitas *knowledge management* merupakan tindakan yang dilakukan secara sistematis dalam mengidentifikasi, membuat, mengumpulkan, membagikan, memelihara dan menerapkan pengetahuan yang esensial dan dibutuhkan bagi organisasi sehingga dapat mendorong organisasi yang inovatif.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi dengan kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara, dengan koefisien  $r_{y2} = 0,658$ , koefisien determinasi  $(r_{y2})^2 = 0,433$  (43,3%) dengan persamaan regresi  $Y = 73,541 + 0,405X_2$ . Budaya organisasi yang merupakan persepsi bersama para anggota organisasi tentang kebijakan dan praktik manajemen dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik, menyenangkan dan mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, akan memberikan kontribusi SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dimana tercipta kondisi sekolah dengan pihak sekolah menerima penghargaan atas prestasi kerjanya dan penghargaan lomba kreativitas guru dan siswa.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara, dengan koefisien  $r_{y12} = 0,846$ , koefisien determinasi  $(r_{y12})^2 = 0,716$  (71,6%) dengan persamaan regresi  $Y = 40,207 + 0,846X_1 + 0,716X_2$ . Berarti semakin baik efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi secara bersamaan mampu memberikan peningkatan kinerja guru SMB Chong-De Se-Sumatera Utara dimana guru selalu membuat rancangan program pembelajaran sebelum tahun ajaran baru, berusaha mencari informasi guna menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung serta guru mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya karena ada motivasi dari kepala sekolah dan rekan kerja.

### Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi yang dapat dilakukan secara tersendiri maupun secara bersama – sama. Dengan demikian dibutuhkan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi. Upaya – upaya tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut. (1) Upaya peningkatan kinerja guru melalui efektivitas *knowledge management*. Upaya peningkatan penerapan indikator - indikator efektivitas *knowledge management* melalui pemberdayaan indikator- indikator variabel efektivitas *knowledge management* dalam rangka meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan sebagai berikut: (a) Pengetahuan dalam identifikasi dan pemetaan informasi: guru secara aktif melakukan pengamatan terhadap kesulitan yang dialami siswa dalam pembelajaran di kelas serta mencari referensi serta inovasi untuk membantu siswa menghadapi masalah yang dialami selama proses pembelajaran. (b) Pengetahuan untuk dokumentasi: guru secara aktif membuat rancangan pembelajaran dengan jelas dan lengkap serta membuat analisis pencapaian target belajar pada setiap materi pembelajaran, sehingga akan mempermudah guru melakukan proses pembelajaran di kelas. (c) Pengetahuan dalam evaluasi informasi dan database: guru secara aktif melakukan diskusi dengan sesama guru di sekolah maupun di sekolah lain untuk mencari referensi maupun informasi terbaru terkait proses pembelajaran. (d) Pengetahuan untuk komunikasi dan sharing: Guru melakukan tukar pikiran dengan rekan kerja untuk memperoleh inovasi baru dalam proses pembelajaran serta secara aktif melakukan diskusi dengan siswa mengenai materi ajar dan proses pembelajaran di kelas. Diskusi dapat dilakukan sebagai sarana komunikasi dan dasar evaluasi terhadap proses pembelajaran di kelas. (e) Pengetahuan sebagai pembelajar; bersikap terbuka terhadap rekan sesama guru dan lingkungan sekitar agar dapat beradaptasi dengan cepat dengan setiap situasi yang ada di sekolah maupun lingkungan sekolah, hal ini dapat membantu guru untuk lebih mudah menyelesaikan masalah yang di hadapi di sekolah.

Upaya peningkatan kinerja guru melalui budaya organisasi yakni dengan (a) Berorientasi pada tujuan; menyatukan pandangan, persepsi dan tujuan semua warga sekolah terhadap visi dan misi sekolah, sehingga akan

terbentuk kondisi lingkungan yang selalu saling tolong menolong, supportif dan saling menghormati antar warga sekolah. (b) Berorientasi pada kesatuan tim; sekolah membuat acara rutin seperti melakukan doa bersama, gotong royong untuk membersihkan sekolah dan lingkungan disekitar sekolah sehingga akan membentuk hubungan serta kerjasama yang baik antar warga sekolah, sehingga secara tidak langsung akan mempermudah mencapai tujuan sekolah. (c) Berorientasi pada *outcome*; memberikan target pembelajaran yang disesuaikan berdasarkan aspek-aspek yang menjadi keunggulan sekolah seperti pengetahuan maupun skill lain sehingga setiap lulusan dari sekolah mampu bersaing dengan lulusan dari sekolah lain. (d) Berorientasi pada prestasi; memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk membina siswa yang memiliki potensi akademis maupun non akademis agar siswa dapat mengikuti perlombaan maupun mendapatkan nilai yang baik di setiap pelajaran. (e) Berorientasi pada integritas; memberikan kesempatan bagi setiap guru mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan tugasnya sebagai pengajar.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan dan implikasi di dalam penelitian ini, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya peningkatan efektivitas *knowledge management* dan budaya organisasi. Hasil penelitian ini, masih rendahnya budaya organisasi, maka diharapkan dapat menjadi alternatif masukan bagi kepala sekolah, serta pihak / instansi terkait untuk meningkatkan kinerja. Saran – saran terhadap kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pihak sekolah dan Pembimas Buddha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dapat memberikan kesempatan bagi setiap guru untuk mengikuti diklat dan workshop yang di lakukan pihak terkait guna meningkatkan pengembangan diri dan kemampuan guru untuk memecahkan masalah yang ditemui selama proses pembelajaran serta melakukan pembelajaran yang kreatif dan inovatif untuk membantu siswa untuk memahami materi ajar dan mencapai tujuan sekolah.
2. Pihak sekolah dapat memberikan fasilitas pendukung yang sesuai dengan kebutuhan warga sekolah serta memberikan apresiasi kepada warga sekolah terhadap kontribusi yang dilakukan oleh warga sekolah untuk mencapai tujuan sekolah, dengan hal ini diharapkan warga sekolah bersama-sama berupaya untuk mewujudkan tujuan sekolah.

### DAFTAR RUJUKAN

- A. Jusmin. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 22. Retrieved from <http://jurnal.uniyap.ac.id/index.php/future>
- Agarwal, N. K., & Marouf, L. N. (2014). Initiating Knowledge Management in Colleges and Universities: A template. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 4(2), 67–95. <https://doi.org/10.5865/ijkt.2014.4.2.067>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Purworejo: Bina Adiaksara dan PT Rineka Cipta.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall. <https://doi.org/0136124437>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior Structure and Processes* (14th ed.; P. Ducham, ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gomezelj, Omerzel, Doris; Biloslavo, R., & Trnavcevic, A. (2011). Knowledge management and organisational culture in higher education institutions. *Journal for East European Management Studies*, 16(2), 111–139. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10419/83996>
- Hendriady De Keizer, D. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 14–24.
- Jennex, M. E. (2008). *Knowledge Management: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications*. San Diego State University, USA. <https://doi.org/10.4018/978-1-59904-933-5>
- Kasmadi, & Sunariah, N. S. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif* (2nd ed.). Bandung: CV Alfabeta Bandung.

- Kuswana, W. S. (2013). *Filsafat Pendidikan Teknologi, Vokasi dan Kejuruan* (1st ed.). Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. In Jane Beck (Ed.), *Mc-Graw Hill* (12th ed.). New York: McGraw-Hill. [https://doi.org/10.5005/jp/books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23)
- Marquardt, M. J. (2011). *Building the Learning Organization : Mastering the 5 Elements for Corporate Learning* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Davies-Black Pub.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (6th ed.). Cengage Learning.
- Matin, E. K., & Kashani, B. H. (2012). Comparing degree of readiness for implementation of knowledge management in public and private universities in Iran. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4, 623–634. Retrieved from <http://sfx.scholarsportal.info/mcmaster?sid=OVID:psycdb&id=pmid:&id=doi:&issn=2044-4621&isbn=&volume=4&issue=4&spage=623&pages=623-634&date=2012&title=Interdisciplinary+Journal+of+Contemporary+Research+in+Business&atitle=Comparing+degree+of+readiness+for+>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (Eleventh). South-Western College Pub. <https://doi.org/1305258339>
- Muljadi, S., H., & Yusuf, A. E. (2017). Teacher Performace Improvement through Development of Organization Culture, Work Discipline and Job Satisfaction. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7(4), 71–77. Retrieved from [www.arcjournals.org](http://www.arcjournals.org)
- Rao, M. (2014). Knowledge Management: Tools and Techniques. In M. Rao (Ed.), *Elsevier Butterworth-Heinemann*. Massachusetts, USA: Elsevier Butterworth-Heinemann. [https://doi.org/10.1007/978-1-62703-50-2\\_5](https://doi.org/10.1007/978-1-62703-50-2_5)
- Riduwan. (2011). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* (7th ed.; Akdon, ed.). Bandung: CV Alfabeta Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.; S. Yagan, ed.). New Jersey: Prentice Hall. <https://doi.org/0132834871>
- Satriadi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Benefita*, 1(3), 123–133. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22216/jbe.v1i3.874>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (22th ed.). Bandung: CV Alfabeta Bandung.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Triwahyuni, L., Thamrin, A., & Widodo, S. (2014). The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self- Confidence to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(10), 156–165. <https://doi.org/23490349>
- Uhl-Bien, M., Schermerhorn, J. R., & Osborn, R. N. (2014). *Organizational Behavior* (13th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Uriarte, F. A. (2008). Introduction to knowledge Management. *Asean Foundation*, 179. Retrieved from [http://www.aseanfoundation.org/documents/knowledge\\_management\\_book.pdf](http://www.aseanfoundation.org/documents/knowledge_management_book.pdf)
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.