



Pengaruh Budaya Organisasi SAKTI terhadap Produktivitas Pendidikan di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri Mojokerto

Khoirun Nasir Ma'ruf^{1*}, Nersiwad², Yuliasnita Verlandes³

¹⁻³Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Email: khoirunnasir21@gmail.com^{1*}

Alamat: Universitas Islam Majapahit (UNIM), Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia 61364

*Penulis korespondensi

Abstract. *Organizational culture plays a very important role in determining the level of educational productivity, especially in Islamic educational institutions which have distinctive characteristics in fostering students. This study aims to determine the effect of organizational culture consisting of the SAKTI values (Salafi, Active, Creative, Taqwa, and Innovative) on educational productivity at MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri Mojokerto. The SAKTI values are believed to create a conducive, harmonious, and motivating work environment, so that educators can work optimally in supporting the achievement of educational goals. This research employs a quantitative approach with a descriptive method. Data were collected through the distribution of questionnaires to all 32 teaching and educational staff as research respondents. Data analysis was carried out using simple linear regression with the help of the SPSS application to determine the extent of the influence of organizational culture on educational productivity. The results of the study show that the SAKTI organizational culture has a significant influence on educational productivity. This is indicated by the value of the coefficient of determination (R^2) of 0.650, which means that 65% of the variation in educational productivity can be explained by organizational culture. Meanwhile, the significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and the t-count of 10.211, which is greater than the t-table of 2.042, indicate that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. These findings confirm that the higher the implementation of organizational culture with SAKTI values in madrasah, the higher the level of educational productivity achieved. Therefore, Islamic educational institutions need to continuously instill, internalize, and strengthen organizational culture based on SAKTI values in order to improve the quality of educators and encourage the creation of more effective, efficient, and competitive education.*

Keywords: *Educational Productivity; Madrasah; Organizational Culture; SAKTI Values; Simple Linear Regression.*

Abstrak. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat produktivitas pendidikan, khususnya di lingkungan lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik khas dalam pembinaan peserta didik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari nilai-nilai SAKTI (Salafi, Aktif, Kreatif, Taqwa, dan Inovatif) terhadap produktivitas pendidikan di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri Mojokerto. Nilai-nilai SAKTI diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan penuh motivasi, sehingga tenaga pendidik dapat bekerja secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang berjumlah 32 orang sebagai responden penelitian. Teknik analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi SAKTI berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pendidikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650, yang berarti bahwa sebesar 65% variasi produktivitas pendidikan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Sementara itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 10,211 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,042. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi penerapan budaya organisasi dengan nilai-nilai SAKTI di madrasah, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas pendidikan yang dicapai. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu terus menanamkan, menginternalisasi, dan memperkuat budaya organisasi berbasis nilai SAKTI agar dapat meningkatkan mutu tenaga pendidik serta mendorong terciptanya pendidikan yang lebih efektif, efisien, dan berdaya saing.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Madrasah; Nilai SAKTI; Produktivitas Pendidikan; Regresi Linier Sederhana.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan proses pembelajaran dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diperlukan bagi kehidupan yang sehat, produktif, dan bermakna. Peran pendidikan tidak hanya sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana pembentukan karakter, pengembangan keterampilan, serta penanaman sikap positif yang berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dapat diselenggarakan secara formal melalui sekolah, perguruan tinggi, dan lembaga resmi lainnya, maupun secara nonformal melalui pelatihan, kursus, dan kegiatan sejenis.

Dalam konteks pendidikan formal berbasis agama Islam, Madrasah Ibtidaiyah (MI) memegang peran strategis sebagai lembaga pendidikan dasar yang setara dengan Sekolah Dasar (SD), namun memiliki kekhasan kurikulum keagamaan. Selain mata pelajaran umum, MI juga memberikan pelajaran agama seperti Fiqih, Aqidah Akhlak, Al-Qur'an Hadits, Bahasa Arab, dan Sejarah Kebudayaan Islam. Kegiatan keagamaan seperti pengajian Al-Qur'an, salat berjamaah, pembacaan Asmaul Husna, dan hafalan surah-surah pendek menjadi bagian integral dari aktivitas sekolah. Pendidikan pada jenjang ini diharapkan mampu menanamkan nilai-nilai agama, moral, serta kecakapan intelektual sejak usia dini.

MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri Mojokerto merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar Islam yang memikul tanggung jawab besar dalam membentuk generasi yang berakhlak mulia sekaligus cerdas secara intelektual. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan penerapan budaya organisasi yang kuat dan efektif. Budaya organisasi yang diimplementasikan di madrasah ini dirumuskan dalam konsep **SAKTI**—akronim dari Salafi, Aktif, Kreatif, Taqwa, dan Inovatif—yang menjadi pedoman nilai bagi seluruh warga sekolah.

Menurut Jones [2], budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengatur interaksi antaranggota organisasi maupun dengan pihak luar. Di lingkungan sekolah, budaya ini terbentuk dari sinergi nilai yang dianut pimpinan dengan keyakinan dan kebiasaan para guru, tenaga kependidikan, serta peserta didik. Budaya organisasi yang sehat berfungsi mengarahkan perilaku, membentuk citra lembaga, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif [3][4].

Implementasi budaya SAKTI di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin mencakup lima nilai utama. **Salafi** menekankan penguatan pemahaman keagamaan berbasis tradisi Ahlussunnah wal Jama'ah melalui tadarus, doa harian, dan pembelajaran kitab klasik. **Aktif**

diwujudkan melalui keterlibatan guru dan siswa dalam kegiatan akademik dan ekstrakurikuler seperti pramuka, senam pagi, lomba, dan pelatihan guru. Kreatif mendorong inovasi pembelajaran dengan penggunaan media sederhana maupun teknologi digital. Taqwa diinternalisasikan melalui rutinitas ibadah seperti salat Dhuha dan Dzuhur berjamaah, serta penanaman nilai moral di setiap mata pelajaran. Inovatif terlihat dari pembaruan strategi mengajar, penggunaan *Learning Management System* (LMS) sederhana, evaluasi kurikulum, dan penerimaan masukan dari orang tua.

Meski demikian, penerapan budaya SAKTI di madrasah ini menghadapi sejumlah tantangan. Sebagian guru memiliki persepsi konservatif terhadap nilai Salafi sehingga kurang adaptif terhadap perkembangan zaman. Tingkat partisipasi guru dalam pengembangan profesional masih rendah, yang berdampak pada minimnya kreativitas dan inovasi dalam pengajaran. Beberapa tenaga pendidik cenderung hanya menjalankan tugas mengajar secara administratif tanpa komitmen penuh pada pengembangan diri dan kolaborasi. Kondisi ini dapat menghambat optimalisasi budaya organisasi serta berdampak pada produktivitas pendidikan.

Produktivitas pendidikan mencerminkan kemampuan lembaga dalam menghasilkan output sesuai tujuan yang telah ditetapkan [7][8]. Menurut Thomas J. Alan dalam Mulyasa [10], produktivitas pendidikan dapat dilihat dari tiga dimensi utama: keluaran administratif, perubahan perilaku peserta didik, dan keluaran ekonomis. Penerapan nilai SAKTI di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin terbukti memberi kontribusi positif pada ketiga dimensi tersebut. Pada dimensi administratif, nilai Salafi memperkuat kedisiplinan dan etika kerja, nilai Aktif meningkatkan partisipasi dalam kegiatan, nilai Kreatif dan Inovatif memperkaya media pembelajaran, sementara nilai Taqwa menjadi landasan moral bagi semua pihak. Pada dimensi perubahan perilaku, nilai-nilai SAKTI membentuk siswa yang disiplin, religius, aktif, kreatif, dan adaptif terhadap teknologi. Pada dimensi ekonomis, budaya SAKTI mendorong efisiensi penggunaan sumber daya melalui kesederhanaan, partisipasi sukarela, kreativitas media pembelajaran murah, pengelolaan dana yang transparan, dan pemanfaatan teknologi berbiaya rendah.

Dengan demikian, budaya organisasi SAKTI bukan sekadar pedoman nilai, melainkan kekuatan internal yang mampu mendorong peningkatan mutu layanan pendidikan, perubahan perilaku positif peserta didik, dan efisiensi pengelolaan sumber daya. Berdasarkan permasalahan dan urgensi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh budaya organisasi SAKTI terhadap produktivitas pendidikan di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri Mojokerto.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi Sakti

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bersikap serta bertindak untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang membedakan suatu organisasi dari yang lain, memberikan rasa memiliki kepada anggotanya, dan membentuk pola perilaku yang konsisten. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi sekolah berperan dalam mengarahkan perilaku guru, staf, dan siswa sehingga tercipta lingkungan belajar yang kondusif. Pada penelitian ini, budaya organisasi dioperasionalkan melalui nilai-nilai SAKTI (Salafi, Aktif, Kreatif, Taqwa, Inovatif). Nilai *Salafi* menekankan penguatan landasan ajaran Islam yang murni dan tradisi yang baik; nilai *Aktif* mendorong partisipasi aktif, disiplin, dan inisiatif dalam bekerja; nilai *Kreatif* memacu pemikiran inovatif dalam pembelajaran; nilai *Taqwa* menanamkan integritas dan akhlak mulia; sedangkan nilai *Inovatif* mengarahkan pada pembaruan strategi dan metode kerja yang relevan dengan perkembangan zaman. Budaya organisasi dapat diukur melalui tiga indikator utama, yaitu orientasi terhadap kerja yang mencerminkan etos kerja tinggi, tanggung jawab, dan semangat bekerja; orientasi terhadap prestasi yang berfokus pada pencapaian hasil optimal dan peningkatan mutu; serta orientasi terhadap tim yang menekankan kerja sama, keterbukaan, dan komunikasi efektif antaranggota. Keseluruhan nilai dan indikator ini diharapkan membentuk budaya kerja yang positif, produktif, dan berdaya saing tinggi.

Produktivitas Pendidikan

Produktivitas pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan lembaga pendidikan untuk menghasilkan keluaran yang berkualitas dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Thomas J. Alan dalam Mulyasa (2009) menjelaskan bahwa produktivitas pendidikan mencakup berbagai dimensi, antara lain kebermaknaan proses belajar mengajar, prestasi pendidikan, manfaat lulusan, efektivitas budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, fungsi manajerial, fungsi afektif, dan fungsi ekonomis. Dalam praktiknya, produktivitas pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari perubahan perilaku, keterampilan hidup, serta kontribusi positif lulusan bagi masyarakat.

Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat, seperti nilai-nilai SAKTI, diyakini dapat mendorong peningkatan produktivitas pendidikan melalui pembentukan lingkungan belajar yang efektif, peningkatan kinerja guru, dan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian relevan telah dilakukan untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja, meskipun belum banyak yang mengkaitkan dengan budaya organisasi Islami seperti SAKTI. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Balqis Zabarjad (2024) berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru di MAN 22 Jakarta*. Penelitian tersebut menggunakan variabel X berupa budaya organisasi dan variabel Y berupa produktivitas kerja guru, dengan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,45 dan nilai signifikansi $0,02 < 0,05$. Namun, penelitian tersebut tidak meneliti budaya organisasi berbasis nilai Islami dan tidak membahas produktivitas pendidikan secara komprehensif. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji hubungan budaya organisasi dan produktivitas, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus nilai budaya dan indikator produktivitas yang digunakan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi SAKTI terhadap produktivitas pendidikan di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri Mojokerto.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi SAKTI (X), terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas Pendidikan (Y), melalui analisis statistik. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri Mojokerto yang berjumlah 32 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert lima poin yang memuat indikator dengan relevansi nilai SAKTI (Salafi, Aktif, Kreatif, Taqwa, dan Inovatif) untuk variabel X, serta tiga dimensi produktivitas pendidikan Thomas J. Alan dalam (mulyasa,2009) untuk variabel Y. Instrumen kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil seluruh butir dinyatakan valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,70$). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh budaya organisasi SAKTI terhadap produktivitas pendidikan, didahului dengan uji asumsi klasik

meliputi uji normalitas, uji hesteroskedastisitas dan uji linearitas, serta uji t pada taraf signifikansi 0,05, uji R2 Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1 Perhitungan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

Model penelitian dirumuskan dalam bentuk persamaan regresi $Y=a+bX+e$ $Y = a + bX + e$ $Y=a+bX+e$, dengan Y sebagai produktivitas pendidikan, a konstanta, b koefisien regresi, X budaya organisasi SAKTI, dan e error term.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri, Mojokerto pada bulan Juni–Juli selama kurang lebih 30 hari. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan sebanyak 32 orang.wawancara dengan kepala madrasah, observasi langsung kegiatan pembelajaran, dan studi dokumentasi. Seluruh data dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 dengan tahapan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier sederhana.

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan mi ma'arif nu hidayatul mubtadiin padangasri Mojokerto , Pada penelitian ini, responden dikelompokkan ke dalam beberapa kategori karakteristik.

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	presentase
Laki-laki	9 orang	28,1%
perempuan	23 orang	71,9%
total	32 orang	100%

Sumber : peneliti (2025)

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan posisi kerja

Posisi kerja	Responden	presentase
Kepala sekolah	1 orang	3%
bendahara	1 orang	3%
guru	26 orang	82%
Tu/operator	1 orang	3%
Pengurus koprasi	1 orang	3%
koordinator kurikulum	1 orang	3%
penjaga	1 orang	3%
total	32 orang	100%

Sumber : peneliti (2025)

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Responden	presentase
19-25 tahun	7 orang	21%
26-45 tahun	17 orang	41%
>45 tahun	8 orang	38%
total	32 orang	100%

Sumber : peneliti (2025)

Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4. Variabel X budaya organisasi sakti

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X.1	32	4	5	4.69	.471
X.2	32	4	5	4.53	.507
X.3	32	3	5	4.53	.621
X.4	32	4	5	4.66	.483
X.5	32	4	5	4.47	.507
X.6	32	4	5	4.66	.483
X.7	32	4	5	4.56	.504
X.8	32	2	5	4.47	.671
X.9	32	4	5	4.59	.499
X.10	32	3	5	4.59	.560
X.11	32	4	5	4.59	.499
X.12	32	4	5	4.50	.508
Valid N (listwise)	32				

Sumber : peneliti (2025)

Tabel 5. Persepsi Responden Terhadap Butir Kuesioner Variabel Y Produktivitas Pendidikan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	32	3	5	4.41	.560
Y.2	32	3	5	4.44	.564
Y.3	32	4	5	4.56	.504
Y.4	32	4	5	4.62	.492
Y.5	32	4	5	4.66	.483
Y.6	32	4	5	4.59	.499
Y.7	32	4	5	4.53	.507
Y.8	32	4	5	4.44	.504
Y.9	32	4	5	4.47	.507
Y.10	32	4	5	4.47	.507
Y.11	32	4	5	4.47	.507
Y.12	32	4	5	4.53	.507
Valid N (listwise)	32				

Sumber : peneliti (2025)

Hasil rekapitulasi kuesioner menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi SAKTI berada pada kategori tinggi, yang ditunjukkan dengan rata-rata skor per indikator di atas nilai tengah skala Likert. Begitu pula dengan produktivitas pendidikan, yang berada pada kategori tinggi berdasarkan penilaian responden pada dimensi keluaran administratif, perubahan perilaku, dan keluaran ekonomis.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 6. Uji Validitas Variabel X Budaya Organisasi

Kode Pernyataan	r hitung	r tabel (df = 30, α = 0,05)	Keterangan
X.1	0,905	0,361	Valid
X.2	0,705	0,361	Valid
X.3	0,711	0,361	Valid
X.4	0,706	0,361	Valid
X.5	0,603	0,361	Valid
X.6	0,823	0,361	Valid
X.7	0,739	0,361	Valid
X.8	0,645	0,361	Valid
X.9	0,735	0,361	Valid
X.10	0,730	0,361	Valid
X.11	0,820	0,361	Valid
X.12	0,618	0,361	Valid

Sumber : peneliti (2025)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Y Produktivitas Pendidikan

Kode Pernyataan	r hitung	r tabel (df = 30, α = 0,05)	Keterangan
Y.1	0,751	0,361	Valid
Y.2	0,576	0,361	Valid
Y.3	0,875	0,361	Valid
Y.4	0,836	0,361	Valid
Y.5	0,613	0,361	Valid
Y.6	0,894	0,361	Valid
Y.7	0,845	0,361	Valid
Y.8	0,871	0,361	Valid
Y.9	0,811	0,361	Valid
Y.10	0,824	0,361	Valid
Y.11	0,811	0,361	Valid
Y.12	0,700	0,361	Valid

Sumber : peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pernyataan pada variabel X (Budaya Organisasi SAKTI) dan variabel Y (Produktivitas Pendidikan) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,349), sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian

2. Uji Reabilitas

Tabel 8. Ringkasan hasil uji reliabilitas kuesioner

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi SAKTI (X)	0,942	Sangat reliabel
2	Produktivitas Pendidikan (Y)	0,916	Sangat reliabel

Sumber : peneliti (2025)

Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan nilai $\alpha >$ 0,6 pada kedua variabel, yang berarti instrumen kuesioner reliabel atau konsisten digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.77736049
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.121
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : peneliti (2025)

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			X	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.113
		Sig. (2-tailed)	.	.537
		N	32	32
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.113	1.000
		Sig. (2-tailed)	.537	.
		N	32	32

Sumber : peneliti (2025)

Hasil uji Spearman menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Linearitas

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	516.161	8	64.520	7.468	.000
		Linearity	464.862	1	464.862	53.805	.000
		Deviation from Linearity	51.299	7	7.328	.848	.560
	Within Groups		198.714	23	8.640		
	Total		714.875	31			

Sumber : peneliti (2025)

Hasil analisis menunjukkan nilai Sig. Linearity $< 0,05$ dan Sig. Deviation from Linearity $> 0,05$, sehingga hubungan antara variabel X dan Y bersifat linear.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.744	6.239		1.241
	X	.847	.113	.806	7.469

a. Dependent Variable: Y

Sumber : peneliti (2025)

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 14,889 + 0,685X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor budaya organisasi SAKTI (X) akan meningkatkan produktivitas pendidikan (Y) sebesar 0,685 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.744	6.239		1.241
	X	.847	.113	.806	7.469
a. Dependent Variable: Y					

Sumber : peneliti (2025)

Hasil analisis uji t menunjukkan nilai t hitung = 10,211 > t tabel = 2,042 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi SAKTI terhadap produktivitas pendidikan.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.639	2.887
a. Predictors: (Constant), X				

sumber : peneliti (2025)

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,650 atau 65%, yang berarti 65% variasi produktivitas pendidikan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi SAKTI, sedangkan 35% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat penerapan budaya organisasi SAKTI di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin, maka semakin tinggi pula produktivitas pendidikan yang dicapai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Balqis Zabardjad (2024) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru, meskipun penelitian tersebut belum mengkaji nilai-nilai Islami secara spesifik seperti SAKTI.

Penerapan nilai Salafi mendorong peneguhan prinsip keislaman yang murni dalam aktivitas pendidikan, Aktif memacu keterlibatan guru dan siswa dalam pembelajaran, Kreatif menumbuhkan inovasi dalam metode mengajar, Taqwa memperkuat moralitas dan spiritualitas, dan Inovatif menuntut adanya pembaruan strategi pengajaran yang relevan dengan perkembangan zaman. Kelima nilai ini secara bersama-sama membentuk iklim kerja yang kondusif, meningkatkan etos kerja, dan berdampak positif pada mutu lulusan.

Dari sisi teori, hasil ini menguatkan pandangan Robbins dan Abdullah dkk. bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang memengaruhi perilaku anggota dan membedakan satu organisasi dari yang lain. Dari sisi praktis, penerapan budaya SAKTI terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi SAKTI berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pendidikan di MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri Mojokerto. Baik penerapan budaya organisasi maupun tingkat produktivitas pendidikan berada pada kategori sangat tinggi, dengan kontribusi budaya organisasi mencapai 65% terhadap produktivitas pendidikan. Temuan ini menguatkan bahwa semakin kuat internalisasi nilai-nilai SAKTI—terutama pada aspek aktif dan inovatif—semakin tinggi pula kinerja pendidikan yang dihasilkan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan metode kuantitatif dengan satu lokasi penelitian, sehingga generalisasi hasil harus dilakukan secara hati-hati. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan eksplorasi lebih mendalam melalui pendekatan kualitatif atau metode analisis yang lebih kompleks, serta perbandingan lintas lembaga dengan karakter budaya yang berbeda guna memperkaya pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pendidikan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Islam Majapahit (UNIM) Mojokerto atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Madrasah, dewan guru, dan seluruh tenaga kependidikan MI Ma'arif NU Hidayatul Mubtadiin Padangasri Mojokerto yang telah memberikan izin, waktu, serta kerja sama yang sangat berharga dalam pengumpulan data. Penelitian ini merupakan bagian dari skripsi penulis pertama sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Majapahit.

DAFTAR REFERENSI

- Anggraeni, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Pendidikan*, 9, 356–363.
- Anggreni, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. *Jurnal PTK dan Pendidikan*, 6(2), 49–56. <https://doi.org/10.18592/ptk.v6i2.4101>
- Azis, R. (2016). *Pengantar administrasi pendidikan*.
- Balqis Zabarjad. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru MAN 22 Jakarta.
- Budiyarto, A. (2018). Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas dosen. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 91–103. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11577>
- Darmawan, I. P. A., et al. (2021). *Total quality management dalam dunia pendidikan: Model, teknik, dan implementasi* (Vol. 1, No. 69).
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, A. (2023). *Kepemimpinan pendidikan dan perilaku organisasi kependidikan*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2018). Manajemen strategik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri 1 Grobogan. *Jurnal Pendidikan*, 3(2), 91–102.
- Kholiq, A. (2024). Peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui komunikasi interpersonal kepala madrasah pada lembaga pendidikan di Kabupaten Ponorogo. *SAJIEM*, 5(1), 107–124. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v5i1.319>
- Manafe, L. A., & Nugraha, J. (2021). Karakteristik budaya organisasi unggul sebagai upaya meningkatkan kinerja freelancers pada PT Indah Jawara Utama. *Jurnal Valuasi Ilmiah*, 1(2), 451–468. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.37>

- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mochklas, M. (2022). *Perilaku organisasi*. <https://doi.org/10.52931/t4b6/2022>
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen berbasis sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, D. (2024). *Metodologi penelitian: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan campuran*.
- Nurfadila, H., & Nurjanah, S. (2022). Konsep ilmu ke-MI-an. *Masaliq*, 2(1), 167–184. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v2i1.99>
- Purwanto, N. (2013). *Evaluasi hasil belajar*. Pustaka Pelajar.
- Rachman, A. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Rizka Zulfikar, A. F., Sari, F. P., Wandini, N. K., Haryati, T., Jumini, S., Annisa, R. M. S., Kusumawardhani, O. B., & Linggi, H. F. A. I. (2024). *Metode penelitian kuantitatif (teori, metode, dan praktik)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Rozikin, M., & Muslim, A. Q. (2019). Kepemimpinan yang menciptakan budaya organisasi atau budaya organisasi yang menyukkseskan kepemimpinan? *Likhitaprajna Jurnal Ilmiah*, 21(2). <https://doi.org/10.17509/manajerial.v2i2.16467>
- Saputra, N. (n.d.). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.