



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU  
DI MTs HIFZIL QURAN  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Unutuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  
Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh

**SAFRIL AZWARDI**

**NIM: 37.14.3.010**

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMUTARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERAUTARA  
MEDAN  
2018**



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU  
DI MTs HIFZIL QURAN  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Unutuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas  
Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

Oleh:  
**SAFRIL AZWARDI**  
NIM: 37.14.3.010

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**Menyetujui,**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Drs. H. M. Yasin. MA**  
NIP. 19560203 197903 1 001

**Dr. H. Rusydi Annanda, S. Ag,M.Pd**  
NIP. 19720101 200003 1 003

**FAKULTAS ILMUTARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERAUTARA  
MEDAN  
2018**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,  
Email ; fitk@uinsu.ac.id

**SURAT PENGESAHAN**

**Skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI MTs HIFZIL QURAN” yang disusun oleh RISA YUSTIKA yang telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU pada tanggal :**

**08 Juni 2018 M**

**Skripsi telah diterima sebagai persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.**

**Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**

**Ketua**

**Sekretaris**

**Dr.Abdillah, M.Pd  
NIP. 19680805199703 1 002**

**Dr. MuhammadRifa’i, M.Pd  
NIP.19700504 201411 1 002**

**Anggota Penguji**

**1. Dra.Hj. Rosnita, MA  
NIP. 19580816 199803 2 001**

**2.Dr.Abdillah, M.Pd  
NIP. 19680805199703 1 002**

**3.Drs. H. M. Yasin. MA  
NIP. 19560203 197903 1 001**

**4.Dr. H. Rusydi Annanda, S. Ag, M.Pd  
NIP.19720101 200003 1 003**

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Dr. H. Amiruddin Siahaan M.Pd  
NIP. 19601006 199403 1 002**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Safril Azwardi  
Tempat/Tgl. Lahir : Lima Laras/ 01 April 1996  
NIM : 37.14.3.010  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Proposal :“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Mts Hifzil Quran”.  
Pembimbing : 1. Drs. H. M. Yasin. MA  
2. Dr. H. Rusydi Annanda, S. Ag, M.Pd

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul di atas adalah asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan didalamnya yang disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan hasil jiplakan, saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 1 November 2018

Yang membuat pernyataan

Safril Azwardi  
37.14.3.010

Nomor : Istimewa

Lampiran : -

Perihal : Skripsi

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fak. Ilmu

Tarbiyah dan Keguruan UIN

Sumatera Utara Di Medan

A.n Safril Azwardi

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan Hormat, Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran  
seperlunya untuk perbaikan skripsi Mahasiswa:

Nama : Safril Azwardi

Nim : 37.14.3.010

Jur/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di  
MTs Hifzil Quran Medan

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan  
dalam sidang munaqasah Skripsi pada Fakultas dan Keguruan UIN Sumatera  
Utara Medan,

Demikianlah saya sampaikan, Atas perhatian saudara saya Ucapkan  
Terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Drs. H. M. Yasin. MA**  
**NIP. 19560203 197903 1 001**

**Dr. H. Rusydi Annanda, S. Ag, M.Pd**  
**NIP. 19720101 200003 1 003**

## ABSTRAK



Nama : Safril Azwardi  
Nim : 37143010  
Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan/  
Manajemen Pendidikan Islam  
Pembimbing : Drs. H. M. Yasin. MA  
Dr. H. Rusydi Annanda, S. Ag, M.Pd  
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan  
Kinerja Guru Di Mts Hifzul Quran Medan

Tujuan penelitian ini adalah menegerahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan. Sedangkn hipotesis yang diajukan dalam penelitian ni yaitu yaitu: budaya organisasi berhubungan dengn kinerja guru di MTs Hifzil Quran Medan.

Populasi an sampel peneliia ini adalah seluruh guru di MTs Hifzil Quran Medan 38 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif instrument yang dirancang berbentuk kusioner untuk variabel budaya organisasi dan variabel kinerja guru. Analisis data yang digunakan dibantu dengan program SPSS versi 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.253 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.064 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.064 \times 100 \% = 6,4 \%$  terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.051$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.051) > t_{tabel} (1,688)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya organisasidengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 53,579 + 0.332 X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organsasi meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar  $53,579 + 0.332 = 53,991$  satuan.

**Kata Kunci** : *Budaya Organisasi Kinerja Guru*

**Pembimbing I**

**Pembimbing I**

**Drs. H. M. Yasin. MA**  
NIP. 19560203 197903 1 001

**Dr. H. Rusydi Annanda, S. Ag, M.Pd**  
NIP. 19720101 200003 1 003

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Aalamiin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa risalah islam berupa ajaran yang haq lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Melengkapi dari tugas-tugas perkuliahan dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, maka penulis menyusun skripsi ini dengan judul :**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU DI MTS HIFZIL QURAN MEDAN.**

Selama proses penyelesaian skripsi ini tidak terlepas adanya bantuan dari berbagai pihak, berupa dukungan moril, material, spriritual maupun administrasi. Oleh karena itu penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta (Abdul Rahman) dan Ibunda Tersayang (Hafsah), yang telah memberikan kasih sayang, memelihara, membesarkan penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan hati serta memberikan semua yang penulis inginkan demi tercapainya pendidikan yang penulis tempuh sekarang ini, dan abangda dan kakak-kakak serta adikku tersayang (Masdalena, Saiful Amri, Khairiyah Sardani,

Syahrial AR, Wahyu Fitriah dan Ghazia Annajwa) yang telah memberi doa, semangat penuh dan perhatian dan kesabaran dalam memberikan motivasinya selama ini.

2. Bapak **Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd**, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Abdillah M.Pd** selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan serta skripsi dapat terselesaikan.
5. Bapak **Dr. Ahmad Rifai M.Pd**. selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi serta skripsi dapat terselesaikan, serta Abang dan Kakak selaku Staf MPI, bang **Rizki Syahputra S.Pd** dan kakak **Nurlailatul Karmila M.Pd** yang selalu membantu dalam menyelesaikan semua urusan administrasi dalam perkuliahan.
6. Bapak **Drs. H. M. Yasin. MA** dan bapak **Dr. H. Rusydi Annanda, S. Ag, M.Pd** selaku dosen pembimbing saya yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan skripsi ini walaupun keadaan beliau sibuk namun masih dapat meluangkan waktu untuk membimbing skripsi sehingga selesai skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
8. Terimakasih juga kepada bapak Kepala sekolah dan Wakil Kepala Sekolah MTs Hifzil Quran Medan dan seluruh guru-guru yang berada di MTs Hifzil Quran Medan yang telah banyak membantu penulis dalam mengumpulkan data yang penulis perlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Ucapan terima kasih juga kepada teman saya yang baik hati yang telah membagi ilmunya kepada saya sehingga penyusunan skripsi ini bisa selesai, (Nurkhairi Simanjuntak, Risa Yustika, Nurin Yustazli, Adinda Dwi Sasmita Nasution, Desi Angraini) dan teman saya yang selalu support saya dalam perkuliahan (Nanda Ramadhani Saragih, Ahmad Sulaiman) Dan teman-teman seperjuangan semua jurusan MPI, terkhusus untuk MPI-3 Stambuk 2014.
10. Demikian juga penulis ucapkan banyak terimakasih kepada seluruh keluarga yang turut membantu, baik dari segi materil, memberikan motivasi serta doa kepada penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Untuk itu dengan hati yang tulus penulis sampaikan kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini disebabkan karena

keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu kritik dan saran serta bimbingan sangat diharapkan demi kesempurnaan hasil penelitian skripsi ini.

Medan, 1 November 2018  
Hormat Penulis

Safriil Azwardi  
NIM 37.14.3.010

## DAFTAR ISI

	Halaman
Surat Pernyataan Keaslian.....	I
Persetujuan Pembimbing.....	Ii
Abstrak .....	Iii
Kata Pengantar .....	Iv
Daftar Isi.....	Vii
Daftar Tabel .....	Viii
Daftar Gambar.....	Ix
Daftar Lampiran.....	xi

### **BAB I Pendahuluan**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Perumusan Penulisan.....	7
D. Tujuan Penulisan .....	8
E. Manfaat Penulisan .....	8

### **BAB II Kajian Literatur**

A. Kerangka Teori.....	9
1. Budaya Organisasi .....	9
2. Kinerja Guru .....	22
3. Hubungan Teoritis Budaya Organisasi Dan Kinerja Guru .....	31
B. Penelitian Terdahulu.....	32

C. Kerangka Pikir.....	40
D. Hipotesis.....	41

### **BAB III Metodologi Penelitian**

A. Lokasi Penelitian .....	42
B. Populasi Dan Sampel.....	42
C. Metode Penelitian.....	43
D. Defenisi Operasional .....	43
E. Teknik Dan Instrument Pengumpulan Data .....	44
F. Uji Coba Instrument.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	52
H. Pengujian Hipotesis.....	57
I. .Prosedur Penelitian .....	59

### **BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	67
C. Pengujian Hipotesis.....	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	73
E.. Keterbatasan Penelitian.....	77

### **BAB V Penutup**

A. Kesimpulan Penelitian.....	78
B. Implikasi Penelitian.....	79
C. Saran-Saran .....	80
Daftar Pustaka .....	81
Lampiran-Lampiran .....	83

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 .....	45
Tabel 3.2.....	46
Tabel 3.3.....	47
Tabel 3.4.....	49
Tabel 3.5.....	50
Tabel 3.6.....	52
Tabel 4.1.....	62
Tabel 4.2 .....	64
Tabel 4.3.....	66
Tabel 4.4.....	68
Tabel 4.5.....	69
Tabel 4.6.....	71
Tabel 4.7.....	73

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Histogram Kepemimpinan Transformasional .....	65
Gambar 4.2 Histogram Kepuasan Kerja .....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket.....	83
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket.....	89
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	95
Lampiran 4: Data Mentah .....	98
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV .....	100
Lampiran 6: Surat Izin Riset Dan Balasan Dari Sekolah.....	-
Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup.....	-
Lampiran 8: Tabel Chi Kuadrat, Nilai Kritis Korlasi Product Moment Pearson, Nilai Kritis Distribusi t, dan Nilai Kritis Distribusi F....	-

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Berkaitan dengan terwujudnya masalah efektivitas lembaga pendidikan, hal ini tidak terlepas dari kinerja guru di organisasi sekolah tersebut. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan, kinerja mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Kinerja juga merupakan suatu kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Irham Fahmi mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu berorientasi *profit* dan *non profit* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja lebih menekankan pada hasil kerja seseorang.<sup>1</sup> Hasil kerja yang diperoleh diukur dengan melihat standar aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi. Standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi merupakan acuan dasar dalam melakukan penilaian kinerja seseorang. Setiap organisasi memiliki standar sendiri sesuai dengan objek kerja yang dilakukan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Berkaitan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru

---

<sup>1</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teoridan Aplikasi*, (Bandung, Alfabeta, 2010), Hal: 2

merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Standar guru disekolah dapat ditetapkan berdasarkan jumlah materi yang diajarkan dalam priode tertentu, jam mengajar, serta hasil belajar yang diperoleh siswa.

Berkenaan dengan standar kinerja guru, Suhertian menjelaskan bahwa standar kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan siswa dan individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang efektif bagi guru.<sup>2</sup>

Guru harus dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh demi mencerdaskan kehidupan bangsa dan bernegara. Tanggung jawab guru juga pada peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 bab VI bagian kesatu pasal 28 mengenai bidang pendidik dan tenaga kependidikan bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaanya secara optimum.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Menurut Mulyasa, sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: kesepuluh faktor tersebut adalah (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang,

---

<sup>2</sup>Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengemabngkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo. 2011). Hal: 51

(6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan.”<sup>3</sup>

Selanjutnya pendapat lain dikemukakan oleh Surya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. “faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini di latar belakang oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untung pengembalian dan peningkatan diri.”<sup>4</sup>

Rendahnya kinerja guru diduga karna kurang baiknya budaya organisasi yang diterapkan disekolah. Menurut Wibowo terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu salah satunya budaya.<sup>5</sup> Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai yang telah ditetapkan. Nilai-nilai yang dimiliki masing-masing sumber daya manusia di dalam organisasi sekolah dapat menjadi kekuatan atau sebaliknya akan menjadi penghambat kemajuan.<sup>6</sup>

Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karna diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan

---

<sup>3</sup> Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. (Bandung, Rosdakarya. 2007). Hal 227

<sup>4</sup> Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, Dan Penerapannya*. (Jakarta, Program Pasca Sarjana Fisip. 2004). Hal:10

<sup>5</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi*. (Jakarta, Ajawal Press. 2011). Hal 81

<sup>6</sup> Moeliono, *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. (Jakarta, Elex Media Komputindo. 2003). Hal 4

diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman sebagai anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi disuatu sekolah berhubungan dalam pelaksanaan kehidupan disekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan bagaimana perilaku anggota organisasinya, sehingga jelas bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang terdahulu juga mengatakan, antara budaya organisasi dengan kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikansi yang rendah. Meskipun demikian keduanya memiliki hubungan yang berarti. Untuk itu kepada kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang agar memperbaiki budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Baik dengan cara menciptakan inovasi, mengutamakan kerja sama, atau berusaha mematuhi aturan yang ada di sekolah. Apabila budaya organisasi baik maka kinerja guru akan baik puladiharapkan kepada Kepala Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang agar dapat memperhatikan budaya organisasi seperti lebih mengutamakan kerja sama antar guru, lebih mematuhi aturan yang telah ditetapkan sekolah, merespon dengan baik setiap perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi sebab dengan budaya yang baik diharapkan akan membantu meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan hendaknya mampu menjadi lebih baik lagi

seperti membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan yang dibutuhkan, tepat waktu dalam melaksanakan tugas, dan memperhatikan hasil kerja yang dibuat.

Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan waktu yang digunakan, berada dalam kategori tinggi dengan skor 81,41%. (2) Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan indikator inovasi, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kerja tim, nilai kebersamaan, dan aturan pengontrol perilaku, berada pada kategori cukup dengan skor 78,75%. (3) Terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dimana besarnya koefisien korelasi nilai  $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,284$  pada taraf kepercayaan 95% dan  $t_{hitung} = 2,05 > t_{tabel} = 2,021$  pada taraf kepercayaan 95%.<sup>7</sup>

Sama seperti pendapat diatas, berdasarkan uji hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Keduanya dapat berjalan bersama-sama, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada budaya organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru.

Seperti yang dijelaskan dalam data penelitian, hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) Hipotesis yang diuji adalah:  $H_0 : \rho_{y1} = 0$   $H_1 : \rho_{y1} > 0$  Hal ini berarti, hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru, melawan hipotesis alternatif ( $H_1$ ), yang menyatakan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis dan korelasi sederhana. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Keduanya dapat berjalan bersama-sama, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan

---

<sup>7</sup>Fitri Rahayu, "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang". *Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2. No. 1, 2014, Hlm. 282-831.

oleh budaya organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada budaya organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru.<sup>8</sup>

Tingkat kinerja guru, dan budaya organisasi terbagi ke dalam tiga kategori yaitu: kurang baik, baik dan sangat baik. Guru telah memiliki kinerja dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, membina hubungan dengan murid, melakukan evaluasi pembelajaran, melakukan remedial. Warga sekolah telah menciptakan budaya organisasi di sekolah ke arah positif dan kondusif sesuai dengan tugas, peran dan fungsi masing-masing dan menciptakan suasana dan pola hubungan yang erat.

Kemudian dibenarkan juga berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan terhadap budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi menjadi peramal tinggi rendahnya kinerja guru.<sup>9</sup>

Guru, kepala sekolah dan siswa harus menciptakan suasana sekolah yang harmonis, kondusif sehingga proses pembelajaran akan berjalan dengan baik. Guru perlu diberikan pembekalan manajemen kelas yang efektif dan berhasil, manajemen waktu pembelajaran yang efektif dan berhasil dan mengetahui tingkat perkembangan dan kemampuan pelajar atau siswa, guru perlu diberikan pelatihan penyegaran di dalam pembinaan kurikulum, menggunakan alat bantu dan sumber pembelajaran, penggunaan komputer dan multi media dalam pembelajaran.

---

<sup>8</sup>Nandang Najmulmunir, dkk, "Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru". *Edukasi*. Vol. 1. No. 2, 2009, Hlm. 35-47.

<sup>9</sup>Hermawan, "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMK –SPP Bandung Jawa Barat", *Tanzhim Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*. Vol. 1. No. 1, 2016, Hlm. 13-26.

Berdasarkan hasil observasi kesekolah dan gambaran tentang hasil penelitian yang terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MTs Hifzil Qur’an Medan”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan penelitian ini yang didasarkan pada diri guru sebagai pihak pelaksanaan pendidikan di madrasah yang dipengaruhi oleh banyak faktor:

1. Hasil kinerja yang tinggi jika ia mempunyai perilaku dan budaya yang baik
2. Pengembangan budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru
3. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku guru.

## **C. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di MTs Hifzil Qur’an Medan?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Hifzil Qur’an Medan?
3. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur’an Medan?

#### **D. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan penulisan ini adalah:

1. Mengetahui budaya organisasi di MTs Hifzil Qur'an Medan.
2. Mengetahui mutu kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan.
3. Mengetahui terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di MTs Hifzil Qur'an Medan.

#### **E. Manfaat Penulisan**

Adapun manfaat penulisan ini adalah:

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi guru terhadap urgensi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dalam meningkatkan kinerjanya
2. Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pendidikan baik formal maupun non-formal terhadap pentingnya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.
3. Mahasiswa/i untuk menjadi bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya untuk meneliti masalah yang sama pada lokasi yang berbeda.
4. Peneliti lainnya untuk dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan

## BAB II

### KAJIAN LITERATUR

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Budaya Organisasi

###### a. Pengertian Budaya Organisasi

Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Arti kata budaya secara *etimologis*, menurut kamus bahasa Indonesia, kata budaya berasal dari bahasa Sansakerta “*bodhya*” yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari bahasa Inggris yang berarti *culutere* atau *cultuur* dalam bahasa Belanda. Kata *culture* sendiri berasal dari bahasa Latin “*colore*”, dengan akar kata *calo* yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah atau memelihara ladang, dan memelihara hewan ternak. Sedangkan arti kata budaya secara terminologis, budaya adalah suatu hasil dari budi dan/atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran, dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak dapat diterima sebagai suatu yang beradab.<sup>10</sup>

Menurut Hofstede menyatakan budaya itu sebagai “*mental programming*” yaitu “*patterns of thinking, feeling, and acting mental programs*” Hofstede menyebutkan juga sebagai “*software of the mind*”. Sumber dari *mental-programming* seseorang terletak pada lingkungan sosial dimana ia tumbuh dan himpunan pengalaman hidupnya. Mental programming itu dimulai di dalam keluarga, berlanjut dalam ketenagaan, disekolah, dalam kelompok pemuda, ditempat kerja, dan didalam masyarakat. Jadi budaya merupakan suatu fenomena kolektif sehingga tidaklah mengherankan apabila suatu budaya berbeda dari

---

<sup>10</sup> Moeherion, .*Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*, (Depok, PT. raja grafindo persada, 2014) hal: 335

budaya yang lainnya. Selain itu budaya juga dipelajari diperoleh karna dari lingkungan sekitarnya.<sup>11</sup>

Defnisi awal dari budaya sangatlah luas. Ada yang mengartikan bahwa budaya adalah “*the way we do things*”, cara kita melakukan sesuatu. Menurut Greet Hofstede, seorang peneliti yang mengembangkan kerangka dimensi budaya pada tahun 1980 setelah meneilti karyawan IBM di 50 negara, budaya adalah “programan mental” para anggota organisasi. Beberapa defenisi telah disampaikan guna mempersempit defenisi budaya. Dalam beberapa defenisi tersebut terdapat pengertian umum tentang budaya. Budaya mencerminkan nilai-nilai para anggota organisasi .<sup>12</sup>

Jadi, dari pemamparan diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa budaya adalah nilai atau aturan yang diterima secara sadar atau tidak sadar oleh seorang individu dan sebagai pembedanya.

Kemudian organisasi adalah kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah kerja sama untuk menjamin trcapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Menurut Sudarsono Hardjosoekarto, pengertian yang dapat menyamakan tentang persepsi organisasi adalah organisasi merupakan jalinan kontrak (*a nexus of contracts*).<sup>13</sup>

Secara etimologis organisasi adalah tubuh atau alat tubuh, aturan, susunan, kumpulan, dari kelompok tertentu dengan dasar ideologi yang sama. Arti kata terminologis organisasi adalah kestuan (entity) sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat di identifikasikan yang bekerja

---

<sup>11</sup> Hendrawan Supraktino, *Manajmen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2006) Hal: 31-32

<sup>12</sup> Patricia Buhler, *Alpha Teach Your Self: Management Skill dalam 24 Jam*, (Jakarta, Prenada, 2007) hal: 292

<sup>13</sup> Endin Nasarudin, *Pisikologi Manajmen*, (Bandung, Pustaka Setia, 2010) Hal: 163

atas dasar relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau mencapai suatu kelompok tujuan.<sup>14</sup>

Menurut Siswanto, organisasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama.<sup>15</sup> Menurut Hamdy organisasi adalah suatu susunan yang menggambarkan hubungan bidang kerja yang satu dengan yang lainnya sehingga jalan tugas dan wewenang akan teratur dan terarah.<sup>16</sup>

Jadi, dari pendapat di atas penulis simpulkan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang yang berada dalam suatu wadah yang ingin mencapai suatu tujuan bersama.

Sedangkan budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak, dan akan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, berpikir, dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut. Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang sebuah keberartian bersama.<sup>17</sup>

Budaya organisasi adalah cara untuk melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.<sup>18</sup> Sebagian ahli mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai sekumpulan nilai dan norma spesifik dari anggota organisasi dan kelompok, yang menjadi penuntun dan

---

<sup>14</sup> Opcit Moeherton, hal: 335

<sup>15</sup> H.B siswanto, Pengantar Manajemen, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) Hal: 73

<sup>16</sup> Messiono, *Manajemen Organisasi*, ( Medan, Cipta Pustaka, 2012) Hal: 40

<sup>17</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi*, ( Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2010) Hal: 16-17

<sup>18</sup> Wibowo, *Manajemen Perubahan*, ( Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2010) Hal: 482

pengendali cara berinteraksi antar anggota, dan juga dengan para pemangku kepentingan (stakeholder) diluar organisasi atau perusahaan.<sup>19</sup>

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumption), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan-pemecahan masalah organisasinya.<sup>20</sup>

Budaya organisasi adalah apa yang dapat dipersepsikan karyawan dan cara persepsi karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Edgar Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik dan dianggap valid dan oleh karena itu, untuk dikerjakan kepada anggota baru sebagai cara yang benar berpersepsi, berfikir, dan berpersaan sehubungan dengan masalah yang di hadapinya.<sup>21</sup>

Jadi penulis simpulkan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan atau nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang menjadi pedoman perilaku sesuai kesepakatan dalam pemecahan permasalahan organisasinya.

Sedangkan menurut pandangan islam, budaya organisasi adalah sesuai firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ  
لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْفُسُكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

<sup>19</sup> Herry Tjahjono, *Culture Based Leadership*, ( Jakarta, Kompas Gramedia, 2011) Hal: 70

<sup>20</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta, Kencana, 2010) Hal: 2

<sup>21</sup> Jhon M. Ivancevich, *Prilaku dan Manajemen organisasi*, (Indonesia, Erlangga, 2006)

*“ Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal “. QS. Al Hujurat : 13<sup>22</sup>*

Ayat ini mempunyai makna bahwa manusia diciptakan Allah Subhannahu wa ta’ala dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi laranganNya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam disekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antar manusia dan dengan lingkungannya merupakan peristiwa sosial yang berujung pada pengayaan budaya.

Seperti dijelaskan dalam Hadis, Anas bin Malik radhiyallahu ‘anhu menceritakan bahwa Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wasallam, bersabda:

إِذَا حَكَمْتُمْ فَأَعْدِلُوا

Artinya: “ Apabila kalian memutuskan hukum maka bersikaplah adil!”<sup>23</sup>

#### **b. Pentingnya Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok didalam suatu organisasi, padahal perilaku ini berpengaruh pula pada pencapaian prestasi tersebut dan sekaligus secara bersama-sama akan berpengaruh

<sup>22</sup>Al-Qur’an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI, (Jakarta, Bumi Restu, 1976)

<sup>23</sup>Dinyatakan hasan oleh al-Albani dalam ash-Shahihah [no. 469]

pada efektif tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, secara singkat dapat dikatakan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh pada efektivitas organisasi.<sup>24</sup>

Budaya yang ada didalam organisasi bisa kuat dan bisa juga lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila nilai-nilai, sikap, dan kepercayaan bersama tersebut dipahami serta dianut dengan teguh dan komitmen yang tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah tercermin pada kurangnya komitmen anggota/karyawan terhadap nilai-nilai, kepercayaan dan sikap-sikap bersama yang biasa dilakukan atau disepakati. Adanya budaya organisasi yang kuat, sangat bermanfaat bagi organisasi, yaitu dalam hal.<sup>25</sup>

- 1) Memudahkan koordinasi aktivitas dalam organisasi.
- 2) Memudahkan/menghemat komunikasi antara individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada.
- 3) Terciptanya keharmonisan hubungan kerjasama antar karyawan, sehingga motivasi kerja akan meningkat.
- 4) Kelancaran aktivitas organisasi, meningkatkan prestasi/efektivitas organisasi.
- 5) Pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah.

### **c. Fungsi Budaya Organisasi**

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri yang individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem social.<sup>26</sup>

Dalam hubungannya dengan segi social, budaya berfungsi sebagai perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu yang membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

<sup>24</sup>Siswanto, *Teori Dan Perilaku Organisasi*, (Malang, Malang Press, 2008), Hlm. 146

<sup>25</sup>*ibid*

<sup>26</sup>*Opcit*, Edy Sutrisno, Hlm. 10-11

Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku dan caramelakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi. Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku.<sup>27</sup>

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:<sup>28</sup>

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berfikiran sehat dan masuk akal.

Menurut pandangan Stephen P. Robbins adapun yang menjadi fungsi budaya adalah sebagai berikut:<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> *Opcit*, Edy Sutrisno, Hlm. 11

<sup>28</sup> *Opcit*, Wibowo, Hlm. 49-50

<sup>29</sup> *Opcit*, Wibowo, Hlm. 51

- 1) Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.
- 2) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
- 3) Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada suatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan oleh pekerja.
- 5) Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku sipekerja.

#### **d. Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Namun, budaya organisasi organisasi menunjukkan cirri-ciri.Sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya.Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi.Hal tersebut menunjukkan beragamnya cirri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Karakteristik kunci dari budaya menurut Michel Zwell adalah (a) budaya dipelajari, (b) norma dan adat istiadat adalah umum di seluruh budaya, (c) budaya kebanyakan bekerja secara tanpa sadar, (d) sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial, (e) elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, (f) menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi berhubungan dengan kabajikan moral dan superioritas, dan (g) seperti seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup>*Opcit*, Wibowo, Hlm. 34.

Akar dari suatu budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang secara kolektif dihargai oleh semua anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi. Cukup terdapat banyak pandangan dari para ahli tentang karakteristik budaya organisasi. Setiap organisasi akan menampilkan sifat dan cirinya berdasar karakteristik budaya organisasi yang dimilikinya.

Geert Hofstede membagi karakteristik budaya organisasi dalam lima dimensi, yaitu sebagai berikut.<sup>31</sup>

1) *Power distance*

Suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang dalam budaya (*high power distance*) atau ditolak oleh mereka (*low power distance*).

2) *Individualism versus collectivism*

Individualism adalah suatu karakteristik budaya dimana orang lebih memerhatikan dirinya dari anggota keluarga dekatnya. Adapun pada kolektivitas menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok.

3) *Quantity of life versus quality of life*

*Quantity of life* merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan di mana nilai sosial ditandai oleh ketegasan dan materialism. Pada *quantity of life* lebih manekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

---

<sup>31</sup>*Ibid*, Hlm. 35.

4) *Uncertainly avoidance*

Merupakan suatu tingkatan dimana orang dalam suatu budaya diperlakukan oleh, dan berusaha menghindari dari situasi membingungkan.

5) *Long-term versus short-term orientation*

Orientasi jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang, menghormati tradisi, dan memenuhi kewajiban sosial.

Sementara itu, Jerald Greenberg dan Robert A Baron mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen yang menunjukkan karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:<sup>32</sup>

- 1) *Innovation* (inovasi), suatu tingkatan dimana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
- 2) *Stability* (stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan.
- 3) *Orientation toward people* (orientasi pada orang), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual.
- 4) *Result-orientation* (orientasi pada hasil), melatakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- 5) *Easygoingness* (bersikap tenang), suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja yang bersifat santai.

---

<sup>32</sup>*Op Cit*, Hlm. 36.

- 6) *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dan tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.

Menurut Patricia Buhler karakteristik budaya organisasi di bagi menjadi delapan bagian, yaitu sebagai berikut.<sup>33</sup>

- 1) Berorientasi tindakan

Perusahaan yang istimewa cepat bertindak pada membuat keputusan jauh sebelum pesaing mereka melakukannya.

- 2) Menghargai pelanggan

Organisasi ini sangat menghargai pelanggan. Organisasi ini benar-benar memenuhi janji dan berbuat lebih dari sekedar memenuhi kebutuhan pelanggan.

- 3) Mendorong inovasi

Perusahaan istimewa menggunakan unit-unit kecil untuk membangun iklim yang mendorong inovasi dan kreativitas.

- 4) Percaya bahwa orang adalah aset terpenting mereka.

Mereka menghargai para karyawan. Manajer dan karyawan an organisasi saling menghargai.

- 5) Menggunakan MBWA

Perusahaan yang istimewa menggunakan *management by walking around*. Manajemen berkontak langsung dengan para karyawan. Manajer tidak boleh duduk diam di manera gadingnya. Harus ada interaksi yang kuat antara karyawan dan manajemen.

---

<sup>33</sup> Patricia Buhler, *Management Skill* (Jakarta, Predana Media Group, 2004) Hlm. 296-297

6) Berfokus pada kompetensi inti

Perusahaan-perusahaan ini berfokus pada apa yang terbaik yang bisa mereka lakukan dan tidak berusaha mencakup terlalu banyak bisnis. Mereka tidak berusaha untuk menjadi segalanya bagi semua orang.

7) Merampingkan organisasi.

Perusahaan berkinerja tinggi ialah perusahaan yang tidak berat di puncak. Mereka tidak mengutamakan pembentukan unit-unit dengan orang yang banyak, tetapi lebih fokus pada pengaruh yang dibuat oleh orang-orangnya.

8) Mematuhi nilai-nilai organisasi

Kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dapat mengurangi kebutuhan akan aturan di seluruh organisasi. Nilai-nilai tersebut memandu perilaku dan proses pengambilan keputusan karyawan, sehingga dengan demikian mereka tidak membutuhkan peraturan yang kaku.

Menurut Stephen P. Robbins ada tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:<sup>34</sup>

- 1) Inovasi dalam pengambilan resiko, yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal detail, yaitu di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

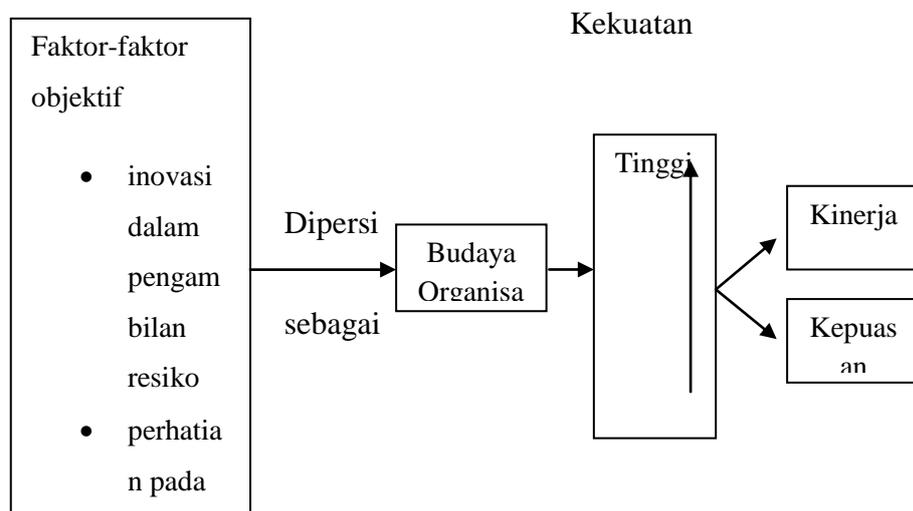
---

<sup>34</sup> Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta, Selemba Empat, 2008) Hlm. 256.

- 3) Orientasi pada manfaat, yaitu dimana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- 4) Orientasi pada orang, yaitu dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- 5) Orientasi pada tim, yaitu dimana aktifitas kerja diorganisasi berdasar tim daripada individual.
- 6) Agresivitas, yaitu dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada santai.
- 7) Stabilitas, yaitu dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

Dengan demikian budaya organisasi dapat diukur melalui tujuh indikator, yaitu (1) inovasi dalam pengambilan resiko, (2) perhatian pada hal detail, (3) orientasi pada manfaat, (4) orientasi pada orang, (5) orientasi pada tim, (6) keagresifan, dan (7) stabilitas.

Bagaimana budaya organisasi berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja



## 2. Kinerja Guru

### a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam perkembangan kontemporer, istilah kinerja semakin populer dan terkemuka dalam setiap pembicaraan para ahli dan praktisi manajemen. Teutama dalam mendorong sumber daya manusia menghasilkan efektifitas tinggi baik pribadi maupun organisasi. Karena itu hampir setiap organisasi dihadapkan pada tantangan dan tuntutan pengembangan kompetensi yang tinggi, terutama di era kompetensi di era global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa semakin kritis.<sup>35</sup>

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja nyata) yang dicapai seseorang. Secara terminologi, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>36</sup>. Dengan kata lain kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.<sup>37</sup> Kinerja sangat terkait dengan kemampuan kerja atau kompetensi kerja serta prestasi yang diraih atau dibuktikan. Kinerja yang baik akan menghasilkan prestasi yang baik dan dapat diperlihatkan atau dibuktikan.

Kinerja adalah perilaku yang berkenaan dengan hasil kerja yang diharapkan khusus, atau peran formal yang disyaratkan atas individu sebagai anggota organisasi. Kemudian Armstrong menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) berarti perilaku dan hasil. Perilaku yaitu gambaran dari orang yang melakukan dan memidahkan penampilan kerjanya dari yang abstrak kepada tindakan. Dalam hal ini kinerja tidak hanya instrument bagi hasil, perilaku juga sebagai hasil dalam eksistensinya sebagai produk mental dan usaha fisik yang dilaksanakan dalam tugas-tugas yang dapat dinilai bagian dari hasil.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup>Syafaruddin & Anzizhan, *Psikologi Organisasi dan Manajemen* (Medan, Lemaga Riset Publik, 2016), Hlm. 162.

<sup>36</sup>*Ibid*, Hlm. 163.

<sup>37</sup>Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta, Balai Pustaka, 2005), Hlm. 570.

<sup>38</sup>*Ibid*, 162-163

Menurut Usman kinerja adalah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.<sup>39</sup> Sedangkan Mengkunegara menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>40</sup> Lebih lanjut Henri Simamora, mengatakan bahwa prestasi kerja (*performance*) sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.<sup>41</sup>

Jadi, dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja/prestasi kerja dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diperlihatkan atau dibuktikan secara kuantitas dan kualitas. Kinerja gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, semakin tinggilah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berkaitan dengan guru, maka kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari

---

<sup>39</sup>Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta, Bumi Aksara, 2010), Hlm. 487.

<sup>40</sup>Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Badung, Remaja Rosdakarnya, 2000), Hlm. 67.

<sup>41</sup>Henrin Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta, STIE YKPN, 1997) Hlm. 423.

kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Kinerja sama maknanya dengan kata etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu etos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki kelompok atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu tetapi juga dimiliki kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh kebudayaan, sistem nilai yang diyakininya.

Kerja adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerjakan seluruh asset piker dan zikirnya untuk mengatualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai kegiatan dari masyarakat yang terbaik (khairummah) atau dengan kata lain hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.

Secara lebih hakiki bagi seorang muslim merupakan ibadah sebagai bukti pengabdianya dan rasa syukurnya untuk mengalah dan memenuhi panggilan ilahi agar mampu mencapai yang terbaik karena mereka sadar bahwa benih yang diciptakan sebagai ujian bagi manusia yang memiliki etos kerja yang terbaik.

Menurut pandangan islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Dengan bekerja manusia mampu memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhiratnya. Amat jelas bahwa kerja mempunyai makna eksistensial dalam

menunjukkan kehidupan orang islam. Karena berhasil/gagalnya dan tinggi/rendahnya kualitas hidup seseorang ditentukan oleh amal dan kerjanya.<sup>42</sup>

Menurut Isa ‘Abduh dan Ahmad Isma’il Yahya, ada tiga cara untuk mewujudkan kinerja yang baik, yaitu; 1) kerja yang dilandasi taqwa; 2) iklim dan suasana kerja yang tenang dan kondusif; 3) didukung oleh ilmu pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan, dan bersangkutan selalu berusaha menambah ilmunya.

Terdapat sejumlah firman Allah yang berkaitan dengan perintah bekerja kepada orang-orang yang beriman, antara lain Q.S Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ  
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

*Artinya: Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*<sup>43</sup>

Ayat ini mengandung perintah langsung agar manusia giat bekerja dan menghindari bermalas-malasan. Bekerja untuk memperoleh rizki guna menunaikan nafkah keluarga adalah sebuah amanah yang harus ditunaikan.

Ayat lain yang berkenaan dengan kinerja yaitu surat Al-Ahqaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

<sup>42</sup>Domingun, *Kinerja dan Etos Kerja dalam Perspektif Islam* (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda, 2017) Hlm. 11. [www. Stiem-Samarinda.Ac.Id](http://www.Stiem-Samarinda.Ac.Id)

<sup>43</sup>*Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, (Jakarta, Bumi Restu, 1976)

*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.<sup>44</sup>*

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Dalam pandangan Islam kinerja dapat ditingkatkan ketika seseorang menghadirkan dimensi keyaqinan akidahnyanya ke dalam kehidupannya.<sup>45</sup>

Dan seperti dijelaskan dalam sebuah hadis, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Sedangkan dalam hadits, Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti).” (HR. Baihaki).<sup>46</sup>

#### Faedah Hadits :

1. Hadits diatas sesuai dengan teori manajemen modern bahwa sebuah pekerjaan itu harus dilakukan dengan terencana dan terprogram dengan baik.
2. Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam.

---

<sup>44</sup> *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, (Jakarta, Bumi Restu, 1976)

<sup>45</sup> N Kholiq. *Kinerja dalam Pandangan Islam* (2013) Hlm: 11, Eprints.Walisongo.ac.id

<sup>46</sup> Hadits diatas telah ditakhrij oleh Imam Al Albani dalam *Silsilah Ahaadits Ash-Shahihah (no. 1113)* diriwayatkan oleh Imam Thabrani dalam Mu'jam Ausath dan selainnya dari jalan Aisyah radhiyallahu 'anha secara marfu'. Imam Al Albani menilai sanad hadits diatas kuat dengan adanya penguat dari jalan-jalan lainnya.

3. Arah pekerjaan yang jelas, landasan yang mantap, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah Ta'aala.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dan individu. Tempe mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prsetasi kerja atau kinerja seseorang antara lain adalah lingkungan, perilaku manajemen, design jabatan, penilaian, umpan balik dan administrasi pengupahan.<sup>47</sup> Sedangkan Kopelman menyatakan bahwa kinerja organisasi ditentukan 4 faktor antara lain:<sup>48</sup>

- 1) Lingkungan
- 2) Kartakteristik individu
- 3) Karakteristik organisasi
- 4) Karakteristik pekerjaan.<sup>49</sup>

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Variasi yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu individual, organisasional dan sikologis seperti yang diuraikan dibawah ini:

- 1) Variabel individual terdiri dari:
  - a) Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik.
  - b) Latar belakang: keluarga, tingkat sosial penggajian.

---

<sup>47</sup>Supardi. *Kinerja Guru* (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm. 50.

<sup>48</sup>*Ibid.*

<sup>49</sup>*Op Cit.*

- c) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional, terdiri dari:
- a) Sumber daya.
  - b) Kepemimpinan.
  - c) Imbalan.
  - d) Struktur.
- 3) Variabel psikologis, terdiri dari:
- a) Persepsi.
  - b) Sikap.
  - c) Kepribadian.
  - d) Belajar.
  - e) Motivasi.

Selain individual, organisasional dan psikologis faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor situasional seperti sebagai berikut :

- 1) Variabel individual meliputi: sikap, karakter, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya.
- 2) Variabel situasional:
- a) Faktor fisik dan pekerjaan terdiri dari: metode kerja, kondisi dan design dan perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi).
  - b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah dan lingkungan sosial.

Dari pemaparan diatas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional disamping itu, kinerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

Luthan berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.<sup>50</sup>

### c. Penilaian Kinerja Guru

Untuk menilai kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek. Aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dari suatu organisasi dikelompokkan menjadi 3, yaitu: Kemampuan teknik, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal.<sup>51</sup>

- 1) Kemampuan teknik, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian dari bidang gerak dari unit-unit operasional.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

---

<sup>50</sup> Juliansyah Noor, *Idid*, Hlm. 279.

<sup>51</sup> Supardi, *Idid*, Hlm. 70.

Dalam perspektif kebijakan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru, sebagaimana tercantum dalam penjelasan peranturan pemerintah No 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, yaitu: kompetensi pedagogis, kepribadian, sosial, dan professional.<sup>52</sup>

- 1) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan beribawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
- 2) Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 3) Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya peserta didik memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan dalam standart pendidikan.
- 4) Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Guru adalah tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya dalam menghasilkan peserta didik.

Guru sebagai orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik sangat diharapkan agar terus melakukan peningkatan kompetensinya. Kompetensi seorang guru juga merupakan faktor penting yang turut menentukan mutu

---

<sup>52</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru* (Jakarta, Kencana, 2011), Hlm. 30.

kerjanya. Kinerja guru merupakan implementasi dari empat kompetensi dasar yang harus dimilikinya. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

### **3. Hubungan Teoritis Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas organisasi meningkat.<sup>53</sup>

Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi. Banyak organisasi tertekan untuk melakukan perubahan agar tetap dapat bersaing dan bertahan. Organisasi menyadari bahwa perubahan harus dilakukan karena tekanan persaingan eksternal.<sup>54</sup>

Pendapat lain mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja dikemukakan oleh Wibowo yang mengatakan budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan

---

<sup>53</sup>Wibowo, manajemen perubahan, (Jakarta, rajawali press, 2011), hlm. 487

<sup>54</sup>*ibid*

berkembang karena budaya organisasi yang berada didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Namun tidak jarang pula organisasi yang hancur karena tidak mampu memelihara budaya organisasi yang produktif.<sup>55</sup>

Budaya organisasi sangat bermanfaat dan merupakan kunci untuk melakukan transformasi cultural. Pada hakikatnya perubahan organisasi merupakan transformasi cultural yang diharapkan memberikan dampak pada kinerja organisasi. Selanjutnya yang penting adalah seberapa jauh implikasi perubahan tersebut kedalam organisasi. Apa saja yang harus diubah dan bagaimana cara yang harus kita lakukan untuk mendapatkan hasil seperti yang kita inginkan. Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu didalam organisasi. Merupakan suatu norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, *core values* pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi.<sup>56</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Nandang Najmulmunir, dkk tahun 2009 tentang Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai, (1) Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru, (2) Hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja guru, (3) Hubungan budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Jumlah sampel penelitian yang datanya memenuhi syarat untuk dianalisis ada 56 orang guru yang diambil dari guru-guru Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kecamatan Bekasi Utara. Data mengenai Kinerja Guru diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan rentang skor 60 sampai dengan 81 dengan harga rata-rata (Mean) sebesar 74.15 dan simpangan baku (standard deviation) sebesar 5.801.<sup>57</sup>

Hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan kinerja guru (Y) Hipotesis yang diuji adalah:  $H_0 : \rho_{y1} = 0$   $H_1 : \rho_{y1} > 0$  Hal ini berarti, hipotesis nol ( $H_0$ ),

---

<sup>55</sup>Sudaryono, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, Center For Academic Publishing Service, 2017), Hlm. 83

<sup>56</sup>*Ibid*

<sup>57</sup>*Opcit*, Nandang Najmulmunir, dkk, Hlm. 35-47.

yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru, melawan hipotesis alternative ( $H_1$ ), yang menyatakan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis dan korelasi sederhana. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Keduanya dapat berjalan bersama-sama, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada budaya organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru.

Hubungan antara Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) Hipotesis yang diuji adalah:  $H_0 : \rho_{y2} = 0$   $H_1 : \rho_{y2} > 0$  Hal ini berarti, hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kinerja guru, melawan hipotesis alternatif ( $H_1$ ), yang menyatakan terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis dan korelasi sederhana. Terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dan kinerja guru. Keduanya dapat berjalan bersama-sama, artinya semakin baik komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh komunikasi organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada komunikasi organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru.

Hubungan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) Hipotesis yang diuji adalah:  $H_0 : \rho_{y1.2} = 0$   $H_1 : \rho_{y1.2} > 0$  Hal ini berarti, hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa tidak

terdapat hubungan positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan komunikasi organisasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ), melawan hipotesis alternatif ( $H_1$ ), yang menyatakan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi jamak diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 28.818 + 0,253X_1 + 0,329X_2$ . Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. Kedua variabel tersebut dapat berjalan bersamaan, artinya semakin baik budaya organisasi dan komunikasi organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komunikasi organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada budaya organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru. Demikian pula sebaliknya peningkatan pada komunikasi organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru.

Fitri Rahayu tahun 2014 tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang sebanyak 90 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Stratified Proposional Random Sampling*. Besar sampel penelitian adalah 48 orang. Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber (responden), data analisis dengan menggunakan teknik korelasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan rumus tata jenjang sperman secara manual.<sup>58</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat

---

<sup>58</sup>*Opcit*, Fitri Rahayu, Hlm. 282-831.

diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang berada pada kategori tinggi (81,4% dari skor ideal). Hal ini berarti kinerja guru perlu untuk ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan pendapat di atas usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong peningkatan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, yaitu meningkatkan kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Guru yang mempunyai kinerja yang optimal adalah guru yang menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan, agar pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai dengan yang dibutuhkan maka guru haruslah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai budaya organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang berada pada kategori cukup (78,7% dari skor ideal). Hal ini berarti budaya organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang belum sesuai dengan yang diharapkan, maka sekolah perlu memperbaiki budaya organisasi yang biasa dijalankan di sekolah tersebut. Upaya yang dapat dilakukan untuk melakukan perubahan budaya organisasi adalah pertama melakukan penilaian terhadap budaya yang sudah ada. Apakah nilai-nilai, norma dan aturan yang dipakai masih dapat disesuaikan dengan perkembangan zaman. Selanjutnya melakukan penilaian terhadap budaya yang diinginkan. Budaya tersebut harus mempertimbangkan aspirasi dari warga

sekolah dan orang-orang yang ada di luar sekolah. Selanjutnya yang kedua yaitu menganalisis kesenjangan antara budaya organisasi yang sudah ada dengan budaya yang diinginkan dengan cara melihat faktor pendukung dan faktor penghambat terjadinya perubahan budaya. Langkah berikutnya yaitu mempengaruhi perubahan budaya. Maksudnya disini mempengaruhi pola pikir, keyakinan, atau asumsi guru-guru di sekolah. Hal ini bisa dilakukan terlebih dahulu oleh kepala sekolah sebagai contoh yang akan dilihat oleh warga sekolah. Kemudian bisa dengan mensosialisasikan budaya baru tersebut melalui pelatihan. Selanjutnya yang keempat warga sekolah bersama-sama melaksanakan budaya baru yang diinginkan.

Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan indikator kuanlitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan waktu yang digunakan, berada dalam kategori tinggi dengan skor 81,41%. (2) Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan indikator inovasi, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kerja tim, nilai kebersamaan, dan aturan pengontrol perilaku, berada pada kategori cukup dengan skor 78,75%. (3) Terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dimana besarnya koefisien korelasi nilai rhitung = 0,29 > r tabel = 0,284 pada taraf kepercayaan 95% dan t hitung = 2,05 > t tabel = 2,021 pada taraf kepercayaan 95%.

Hermawan tahun 2016 tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SMK –SPP Bandung Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kinerja guru dan budaya organisasi; menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di SMK SPP Bandung Jawa Barat. Metodologi penelitian menggunakan kuantitatif korelasi. Sampel penelitian berjumlah 79 orang. Instrumen penelitian menggunakan angket.<sup>59</sup>

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi ternyata  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,9196 > 2,33$ ), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dengan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif budaya organisasi dengan kinerja guru teruji kebenarannya, dengan perkataan lain makin tinggi budaya organisasi, makin tinggi hubungannya dengan peningkatan kinerja guru. Selanjutnya diadakan analisis terhadap koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel  $X_2$  dengan variabel  $Y$ . Koefisien determinasi  $X_2$  dengan  $Y$  sebesar  $(r_{xy})^2 = (0,749)^2 = 0,561$ . Ini berarti bahwa 56,1% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi melalui regresi  $\hat{Y} = 19,456 + 0,849X$ . Hasil pengujian hipotesis hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru berpola linear mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi sebesar  $r_{x_2y} = 0,749$  dan

---

<sup>59</sup>*Opcit*, Hermawan, Hlm. 13-26.

koefisien determinasi sebesar  $r_{x_2y_2} = 0,561$  ini berarti budaya organisasi mempunyai hubungan sebesar 56,1% terhadap naik turunnya kinerja guru. Hubungan tersebut ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial  $r_{x_2.1y}$  sebesar 0,570, dan  $t_{hitung} = 6,05$  yang berarti lebih besar dari  $t$  tabel yang bernilai 1,67 pada  $\alpha = 0,01$ . Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 19,456 + 0,849X$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor budaya organisasi diikuti oleh perubahan satu unit skor kinerja guru 0,849. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi budaya organisasi maka makin tinggi kinerja guru dan sebaliknya makin rendah budaya organisasi maka makin rendah kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya berusaha mengungkapkan budaya organisasi melalui 3 hal yang berbeda, diantaranya: Hermawan, mengungkapkan budaya organisasi melalui budaya sekolah yang efektif, yaitu (1) nilai-nilai, (2) kepercayaan, (3) dan tindakan yang sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personel untuk melaksanakan secara konsekuen dan konsisten. Sedangkan Fitri Rahayu mengungkap budaya organisasi melalui teori yang dikemukakan oleh Chatman, yang mengatakan bahwa ada tujuh elemen dalam budaya organisasi, yaitu (1) inovasi, (2) stabilitas, (3) perhatian yang mendetail, (4) orientasi pada hasil, (5) orientasi pada orang, (6) orientasi pada kerja tim, dan (7) sikap agresif. Selanjutnya Nandang Najmulmunir mengungkap budaya organisasi melalui dua pendekatan, yaitu (1) Pendekatan satu arah adalah budaya yang terbentuk adalah kebiasaan kerja yang sesuai dengan perintah atasan/kepala sekolah. (2) Pendekatan dua arah adalah budaya yang terbentuk adalah kebiasaan kerja yang

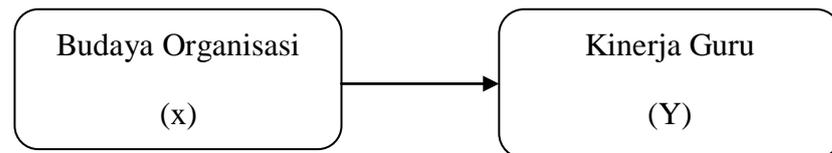
dipengaruhi oleh inisiatif sendiri dengan kebijakan yang telah ada. (3) Pendekatan kooperatif adalah budaya yang terbentuk adalah kebiasaan kerja yang sifatnya partisipatif yang bernafaskan kepentingan bersama.

Sedangkan untuk kinerja, peneliti sebelumnya juga mengungkapkan dari tiga hal yang berbeda, yaitu: Hermawan, mengungkapkan kinerja guru melalui lima indikator, yaitu (1) unjuk kerja, (2) penguasaan materi, (3) penguasaan professional, (4) keguruan dan pendidikan, (5) kepribadian untuk melaksanakan tugas dengan baik. Sedangkan Fitri Rahayu mengungkap kinerja guru melalui tiga indikator, yaitu (1) kualitas hasil kerja, (2) kuantitas hasil kerja, dan (3) waktu yang digunakan. Selanjutnya Nandang Najmulmunir mengungkap kinerja melalui 3 faktor kinerja, yaitu (1) faktor individu, (2) faktor psikologis, dan (3) faktor organisasi.

Dalam hal ini yang membedakan penelitian saya dengan penelitian sebelumnya, bahwa pada penelitian ini saya berusaha untuk mengungkapkan budaya organisasi melalui teori Stephen P. Robbins dan Timoty A. Judge yang mengatakan bahwa ada tujuh indikator dalam budaya organisasi, yaitu (1) inovasi dalam pengambilan resiko, (2) perhatian pada hal detail, (3) orientasi pada manfaat, (4) orientasi pada orang, (5) orientasi pada tim, (6) keagresifan, dan (7) stabilitas. Sedangkan untuk variabel kinerja, penelitian saya berusaha untuk mengungkapkan kinerja guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (teaching plans and materials) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan (3) hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teoritik dari variable penelitian, yaitu: variabel budaya organisasi dan variabel kinerja guru maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Pada suatu organisasi sekolah, kinerja guru sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi yang ada dalam sekolah yang ditetapkan sebelumnya. Guru sebagai pelaku utama diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja dengan adanya budaya organisasi yang menjadi pedoman dan nilai dalam melakukan kinerjanya. Budaya organisasi dapat menjadi sebuah energi yang dapat meningkatkan kinerja agar bekerja secara optimal. Kinerja guru merupakan suatu prestasi, hasil, kemampuan, yang dicapai atau diperhatikan oleh guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai tenaga kependidikan sekolah dalam upaya menunjang keberhasilan pengelolaan sistem pendidikan disekolah. Selain itu kinerja guru dapat ditujukan dari kemampuan guru dalam menguasai dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Kinerja guru yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kinerja guru yang optimal dapat didukung oleh budaya organisasi yang baik misalnya inovasi dan keberhasilan mengambil resiko, orientasi tim. Keberhasilan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil

resiko sedangkan orintasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

Berdasarkan analisis yang telah dipaparkan di atas diduga bahwa budaya organisasi (variabel independen X) berpengaruh terhadap kinerja guru ( variabel dependen Y), maka semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka piker yang telah di uraikan di atas, maka dapat dibuat suatu hipotesis penelitian yaitu: budaya organisasi berhubungan dengan kinerja guru di MTs Hifzil Quran Medan.

Dengan ketentuan jika  $H_0 < 0$  artinya  $H_0$  tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dan jika  $H_a > 0$  artinya  $H_a$  ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di sekolah MTs Hifzil Quran Medan. Jalan Pancing Komp. Islamic Center Medan Estate, Kecamatan Medan Tembung Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>60</sup> Untuk itu populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan objek yang disusun melalui kriteria untuk mengumpulkan data dan informasi dari sumber yang dipercaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru di MTs Hifzil Quran Medan yang berjumlah 38 orang guru.

##### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut pendapat Arikunto mengatakan bahwa:<sup>61</sup> “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

---

<sup>60</sup>Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabetha. Hlm. 85.

<sup>61</sup>Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta. Hlm. 131.

Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 38 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 38 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang akan dipakai dalam suatu penelitian memiliki arti penting dan strategi dalam menjamin keberhasilan dan kemudahan dalam pelaksanaan penelitian secara keseluruhan. Melalui suatu metode penelitian yang sistematis, terencana dan sesuai dengan konsep ilmiah merupakan suatu persyaratan penting yang secara konsisten harus ditaati. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan perhitungan data-data yang didapat dari persebaran instrument-instrument yang digunakan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka sampel penelitian ini adalah sampel total keseluruhan populasi disebabkan karena jumlahnya kurang dari 100. Maka penelitian ini disebut penelitian total sampling dengan jumlah sebanyak 41 orang guru MTs Hifzil Qur'an Medan

### **D. Defenisi Operasional**

#### **1. Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini dapat digambarkan dari indikator sebagai berikut:

- a. Inovasi dan bertindak beresiko
  - b. Penelitian terhadap rincian atau detil pekerjaan
  - c. Orientasi hasil
  - d. Orientasi individu
  - e. Orientasi kelompok
  - f. Agresifitas
  - g. Stabilitas
2. Kinerja guru

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini dapat digambarkan dari indikator sebagai berikut:

- a. Rencana pembelajaran (teaching plans and materials)
- b. Prosedur pembelajaran (classroom procedure), dan
- c. Hubungan antar pribadi (interpersonal skill).

#### **E. Teknik Dan Instrumen Pungumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka dipergunakan alat pengumpulan data .adapun alat pengumpulan daa yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>62</sup>Mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan

---

<sup>62</sup>Sugiyono, *Op. Cit.*, Hlm. 142.

alternatif jawaban kepada guru MTs Hifzil Qur'an Medan yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 41 orang.

Angket yang diajukan dalam penelitian dibagi kepada dua bagian disesuaikan dengan variabel penelitian. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

- 1) Sebanyak 30 item untuk variabel budaya madrasah
- 2) Sebanyak 30 item untuk variabel kinerja guru

Pengumpulan data variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket berbentuk pertanyaan dan menyebarkan kepada responden yang dilengkapi dengan alternatif jawaban. Adapun jawaban angket untuk budaya madrasah adalah sangat setuju (SS) skor 4, setuju (S) skor 3, kurang setuju (KS) skor 2, tidak setuju (TS) skor 1. Sedangkan jenis angket yang dipakai menggunakan untuk motivasi kerja guru adalah SL (selalu) skor 4, SR (Sering) skor 3, KD (kadang-kadang) skor 2, JR (Jarang) skor 1.

Penyusunan angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen. Adapun kisi-kisi instrument atau angket penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Angket Budaya Madrasah

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Item
Budaya Organisasi (X)	1) Inovasi dan tindak beresiko	1,2,3,4	4

(menurut Stephen P. Robbins)	2) Penelitian terhadap rincian atau detail pekerjaan	5,6	2
	3) Orientasi hasil	7,8,9,10,11	5
	4) Orientasi Individu	12,13,14,15	4
	5) Orientasi pada kelompok	16,17,18,19	4
	6) Gresivitas	20,21,22,23	4
	7) Stabilitas	24,25,26,27,28,29,30	7
Jumlah			30

Tabel 3.2

## Kisi-Kisi Angket Kinerja Guru

Variabel	Indikator	No Item	Jumlah Item
Kinerja Guru (Y) (Menurut Departemen Pendidikan Nasional)	1). Rencana pembelajaran (teaching plans and materials)	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	13
	2). Prosedur pembelajaran (classroom procedure),	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23	10
	3). Hubungan antar pribadi (interpersonal skill).	24,25,26,27,28,29,30	7
Jumlah			30

## F. Uji Coba Instrumen

### a. Validitas

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan untuk Korelasi Product Moment dengan taraf signifikansi 5%. Adapun dipergunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

$\sum X$  : jumlah skor butir item

$\sum Y$  : jumlah skor total

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$  : jumlah hasil skor butir item dengan skor total

N : jumlah responden atau banyaknya sampel

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Artinya butir dinyatakan valid, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X budaya organisasi terangkum dalam tabel berikut ini:

## Item-Total Statistics

	R <sub>hitung</sub>	R <sub>table</sub>	Keterangan
Butir1	.499	0,444	Valid
Butir2	.836	0,444	Valid
Butir3	.731	0,444	Valid
Butir4	.699	0,444	Valid
Butir5	.606	0,444	Valid
Butir6	.499	0,444	Valid
Butir7	.239	0,444	Tidak Valid
Butir8	.799	0,444	Valid
Butir9	.499	0,444	Valid
Butir10	.836	0,444	Valid
Butir11	.731	0,444	Valid
Butir12	.799	0,444	Valid
Butir13	.239	0,444	Tidak Valid
Butir14	.799	0,444	Valid
Butir15	.558	0,444	Valid
Butir16	.799	0,444	Valid
Butir17	.799	0,444	Valid
Butir18	.499	0,444	Valid
Butir19	.799	0,444	Valid
Butir20	.836	0,444	Valid
Butir21	-.159	0,444	Tidak Valid
Butir22	-.328	0,444	Tidak Valid
Butir23	-.214	0,444	Tidak Valid
Butir24	.836	0,444	Valid
Butir25	.499	0,444	Valid
Butir26	-.003	0,444	Tidak Valid
Butir27	-.120	0,444	Valid
Butir28	.499	0,444	Valid
Butir29	.242	0,444	Tidak Valid
Butir30	-.120	0,444	Tidak Valid

**Tabel 3.4: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X****Budaya Organisasi**

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X budaya organisasi terdapat 22 butir instrument yang valid. Sementara butir yang tidak valid sebanyak 8. Penerimaan butir valid atau tidak valid mengacu pada ketentuan  $r_{hitung}$  harus lebih besar dari  $r_{tabel}$ , dengan sebelumnya menentukan  $dk$ (derajat kebebasan)=  $N-2$ , dengan begitu  $dk= 20-2= 18$ . Besaran  $dk$  tersebut dikonsultasikan pada tabel r product moment diperoleh  $r_{tabel}$  0,444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.4 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel x budaya organisasi diatas, maka instrument yang digunakan untuk variabel x budaya organisasi dalam penelitian selanjutnya sebanyak 22 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y kinerja guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table 3.5 berikut:

**Item-Total Statistics**

	R hitung	R table	Keterangan
Butir1	.925	0,444	Valid
Butir2	.554	0,444	Valid
Butir3	.554	0,444	Valid
Butir4	.925	0,444	Valid
Butir5	-.218	0,444	Tidak Valid
Butir6	.554	0,444	Valid

Butir7	.925	0,444	Valid
Butir8	.925	0,444	Valid
Butir9	.554	0,444	Valid
Butir10	.702	0,444	Valid
Butir11	.925	0,444	Valid
Butir12	.554	0,444	Valid
Butir13	.925	0,444	Valid
Butir15	.554	0,444	Valid
Butir16	.554	0,444	Valid
Butir17	.925	0,444	Valid
Butir18	.925	0,444	Valid
Butir19	.925	0,444	Valid
Butir20	.925	0,444	Valid
Butir21	.925	0,444	Valid
Butir22	.925	0,444	Valid
Butir23	.925	0,444	Valid
Butir24	-.218	0,444	Tidak Valid
Butir26	.554	0,444	Valid
Butir27	.925	0,444	Valid
Butir28	-.218	0,444	Tidak Valid
Butir29	.522	0,444	Valid
Butir 30	.925	0,444	Valid

**Tabel 3.5: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel Y**

### **Kinerja Guru**

Berdasarkan rangkuman uji validitas instrument variabel Y semangat kerja diatas menunjukkan instrument yang digunakan untuk penelitian selanjutnya sebanyak 27 butir.

### b. Reabilitas

Angket yang digunakan haruslah sah dan handal. Butir yang diuji kehandalannya hanya butir yang valid saja, oleh karena itu kehandalan angket akan dianalisis dengan teknik Alpha Cranbach yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{ks-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_i^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$S_b^2$  = jumlah varians butir

$S_i^2$  = varians total

K = banyaknya butir soal

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut.<sup>63</sup>

0,00 - 0,19 : sangat rendah

0,20–0,399 : rendah

0,400 – 0,599 : sedang

0,60 – 0,799 : kuat

0,80 – 1,000 : sangat kuat

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha

<sup>63</sup>Ibid. Hlm. 184.

1.	Budaya Organisasi	0.914
2.	Kinerja Guru	0.954

**Tabel 3.6: Nilai *Cronbach's Alpha* Variabel X dan Y**

Berdasarkan tabel 3.6 terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,914 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam eko putro widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70.<sup>64</sup> Dengan demikian angket variabel budaya organisasi adalah reliabel. Untuk reabilitas angket variabel kinerja guru sebesar 0,954 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putro Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien Alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel semangat kerja adalah reliabel. Dengan demikian kedua angket variabel diatas dinyatakan reliabel.

### **G. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

#### **a. Uji Deskripsi data**

Adapun statistic yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah:

---

<sup>64</sup> S. Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. h. 165.

### 1. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum Fi.Xi}{\sum Fi}$$

$Fi$

Keterangan:

$f$  = frekuensi kelas median

$X$  = nilai tengah kelas interval

### 2. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$Me = b + p \left[ \frac{\frac{1}{2}n - F}{f} \right]$$

Keterangan:

$b$  = batas bawah kelas median, ialah kelas dimana akan terletak

$p$  = panjang kelas median

$n$  = ukuran sampel atau banyak data

$F$  = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

$f$  = frekuensi kelas median

### 3. Modus ( Mo)

Untuk menghitung modus digunakan rumus berikut:

$$Mo = b + p \left[ \frac{b_1}{b_1 + b_2} \right]$$

Keterangan:

$b$  = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

$p$  = panjang kelas modus

b1 = frekuensi kelas modus dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modus

b2 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modus

#### 4. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n \sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

#### b. Uji Kecenderungan Data

Untuk mengkatagorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standar deviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 kategori yaitu:<sup>65</sup>

(Mi + 1,5 SDi) sampai dengan keatas = tinggi

(Mi) sampai dengan (Mi + 1,5 SDi) = sedang

(Mi - 1,5 SDi) sampai dengan (Mi) = kurang

Mi adalah mean ideal dihitung dengan rumus:

$$Mi = \frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}}{2}$$

SDi adalah standar deviasi ideal dihitung dengan rumus:

---

<sup>65</sup>Suharsimi Arikunto. *Op. Cit.*, Hlm. 40.

$$SD_i = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{6}$$

### c. Uji Persyaratan Analisis

Agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan rumus statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi product momen, maka terlebih dahulu memenuhi prasyarat analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dan homogeny serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y). Untuk itu dilakukan uji normalitas, dan homogenitas

#### 1. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas digunakan dengan uji normalitas galat taksiran menggunakan uji liliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Mencari skor baku dengan menggunakan rumus:<sup>66</sup>

Dengan  $\bar{X}$  = nilai rata-rata

S = standart deviasi

a) Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang  $F(Z_1) = P(Z \leq Z_1)$

b) Menghitung proporsi  $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$  yang lebih kecil atau sama dengan  $Z_1$ .

Jika proporsi ini dinyatakan dengan  $S(Z_1)$ , maka:

$$S(Z_1) = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_1}{n}$$

c) Menghitung selisih  $F(Z_1) - S(Z_1)$  kemudian tentukan harga mutlaknya

---

<sup>66</sup>Nana Sudjana.(2002). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito. Hlm. 466.

- d) Mengambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut, sebut namanya  $L_{hitung}$  bandingkan  $L_{hitung}$  dengan harga  $L_{tabel}(\alpha = 005)$
- e) Jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  berarti data berdistribusi normal, dan jika  $L_{hitung} > L_{tabel}$  berarti data tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yakni *Uji Barlett*. Homogenitas data yang diuji adalah Y atas X. kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $x^2_{hitung} < x^2_{tabel}$ , maka varian Homogen, pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$   $x^2_{hitung}$  dihitung dengan rumus, sebagai berikut.<sup>67</sup>

$$x^2 = (1/n-1) [B - \sum db \log S_i^2]$$

dimana:

$$B = (\sum db) \log S^2 \text{ dan } S^2 = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$$

## 3. Uji Linieritas

Regresi sederhana  $+ bX$  dengan fungsional ataupun kausal satu variabel independen  $Y$  dan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier sederhana adalah:

Dimana:

$\hat{Y}$  = dibaca  $Y$  topi yaitu subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

---

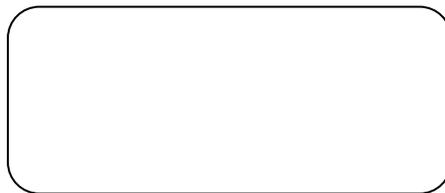
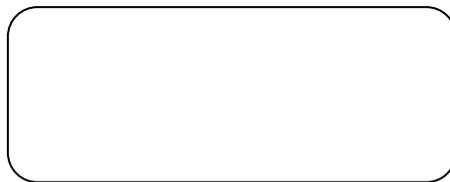
<sup>67</sup>Usman dan Akbar.(2008). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Kedua. Hlm. 138-139.

$a$  = harga  $Y$  bila  $X = 0$  (harga konstan atau konstanta)

$b$  = koefisien regresi atau arah hubungan apakah positif atau negative, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, dan bila  $b (-)$  maka terjadi penurunan

$X$  = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mencari nilai  $a$  dan  $b$  dapat digunakan rumus sebagai berikut:<sup>68</sup>



## H. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:<sup>69</sup>

### 1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel budaya madrasah ( $X$ ) dengan motivasi kerja guru ( $Y$ ). Uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product momen, yaitu korelasi sederhana dan

---

<sup>68</sup> Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, h. 224.

<sup>69</sup>Usman. *Op. Cit.* Hlm. 203.

korelasi ganda. Dengan kriteria pengujian diterima apabila  $r_{xy} > r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 5%. Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Adapun hipotesis statistic yang akan diuji adalah:

$$H_0 : P_{yx} \leq 0$$

$$H_a : P_{yx} > 0$$

$P_{yx}$  = koefisien korelasi antara pengambilan budaya madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y) di MTs Hifzil Qur'an Medan

## 2. Uji Signifikansi Korelasi

Indra Jaya menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji t dengan rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t tabel (tabel t)

$r^2$  = koefisien

n = jumlah responden

- a. Jika nilai  $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$  maka korelasi **signifikan**
- b. Jika nilai  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka korelasi **tidak signifikan**

Selanjutnya Indra Jaya menyatakan untuk merumuskan besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinasi dengan menggunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Koefisien Penentu atau Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi<sup>70</sup>

## I. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan penelitian. Dalam hal ini prosedur penelitian yang digunakan merujuk pada pendapat Arikunto. dalam adalah sebagai berikut:

### 1. Memilih masalah

Untuk mamilih masalah penelitian ini peneliti langsung melakukan observasi ke sekolah MTs Hifzil Quran Medan.

### 2. Studi pendahuluan

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan dengan mengkaji berbagai teori yang berkaitan dengan masalah penelitian. Selain itu peneliti juga mengkaji berbagai penelitian-penelitian yang telah dilakukan yang sesuai dengan maslah penelitian.

### 3. Merumuskan masalah

---

<sup>70</sup>Indra Jaya.(2010). *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis. Hlm. 124.

Masalah yang telah ditemukan diformulasikan dalam sebuah rumusan masalah. Pada umumnya rumusan masalah penelitian kuantitatif disusun dalam bentuk pertanyaan.

4. Merumuskan hipotesis

Peneliti merumuskan anggapan sementara dari penelitian yang akan dilakukan.

5. Memilih Pendekatan

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini ingin mengungkap seberapa besar kontribusi antara variabel x terhadap variabel y. Dalam hal ini peneliti juga menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan, serta teknik pengumpulan data yang akan dilakukan.

6. Menentukan dan menyusun instrumen

Peneliti menentukan indikator yang akan digunakan dalam penelitian yang terkait dengan variabel penelitian dan menyusun instrumen penelitian yang akan digunakan.

7. Mengumpulkan data

Peneliti mengumpulkan data-data penelitian melalui teknik pengumpulan data yang telah ditentukan. Dalam hal ini teknik yang akan digunakan ada tiga bentuk, yaitu: (1) kuesioner, (2) studi dokumen, dan (3) observasi.

8. Analisis data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik dengan bantuan program SPSS versi 20.

9. Menarik kesimpulan

Membuat kesimpulan dari hasil analisis data yang sudah dilakukan. Hasil analisis data merupakan temuan yang belum diberi makna. Pemaknaan hasil analisis data dilakukan melalui interpretasi yang mengarah pada upaya mengatasi masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Dalam tahapan ini dikemukakan tentang penerimaan atau penolakan hipotesis. Interpretasi dibuat dengan melihat hubungan antara temuan yang satu dengan temuan lainnya. Kesimpulan merupakan generalisasi hasil interpretasi.

#### 10. Menulis laporan

Peneliti menulis laporan penelitian sesuai dengan tata cara penulisan laporan kuantitatif

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu: variabel budaya organisasi (X), variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan dianalisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 5. Berikut ini Tabel 4.1 ditampilkan perhitungan statistik dasar kedua data variabel tersebut.

**Tabel 4.1: Statistik Dasar**

Statistics		
	Budaya Organisasi	Kinerja Guru
N	Valid	38
	Missing	0
Mean	82.53	80.95
Std. Error of Mean	1.643	2.152
Median	80.00	77.00

Mode	76	65 <sup>a</sup>
Std. Deviation	10.126	13.266
Variance	102.526	175.997
Range	47	40
Minimum	57	65
Maximum	104	105
Sum	3136	3076

## 1. Analisa Deskriptif

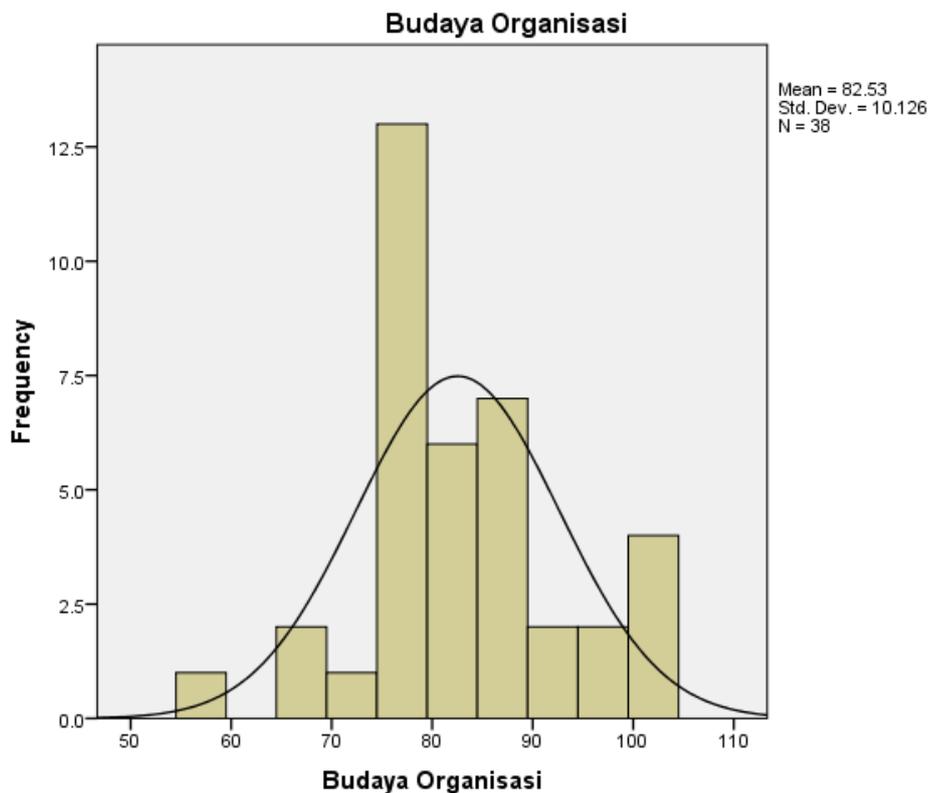
### a. Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel budaya organisasi dari data yang diperoleh skor terendah adalah 57 dan yang tertinggi adalah 104. Rata-rata 82.53, simpangan baku 10.126, median 80 dan modus 76. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi**

No	Kelas Interval	f Absolut	F.Relatif
1	57 – 65	1	2,63 %
2	66 – 74	3	7,89 %
3	75 – 83	18	47,37 %
4	84 – 92	11	28,95 %
5	93 – 101	4	10,53 %
6	102 – 110	1	2,63 %
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor budaya organisasi (X) sebanyak 4 orang (10,52 %) berada di bawah rata-rata kelas, 18 orang (47,37 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 16 orang (42,11%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.



**Gambar 4.1: Histogram Budaya Organisasi**

Histogram 4.1 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel budaya organisasi terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variable budaya organisasi condong kekanan.

#### **b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)**

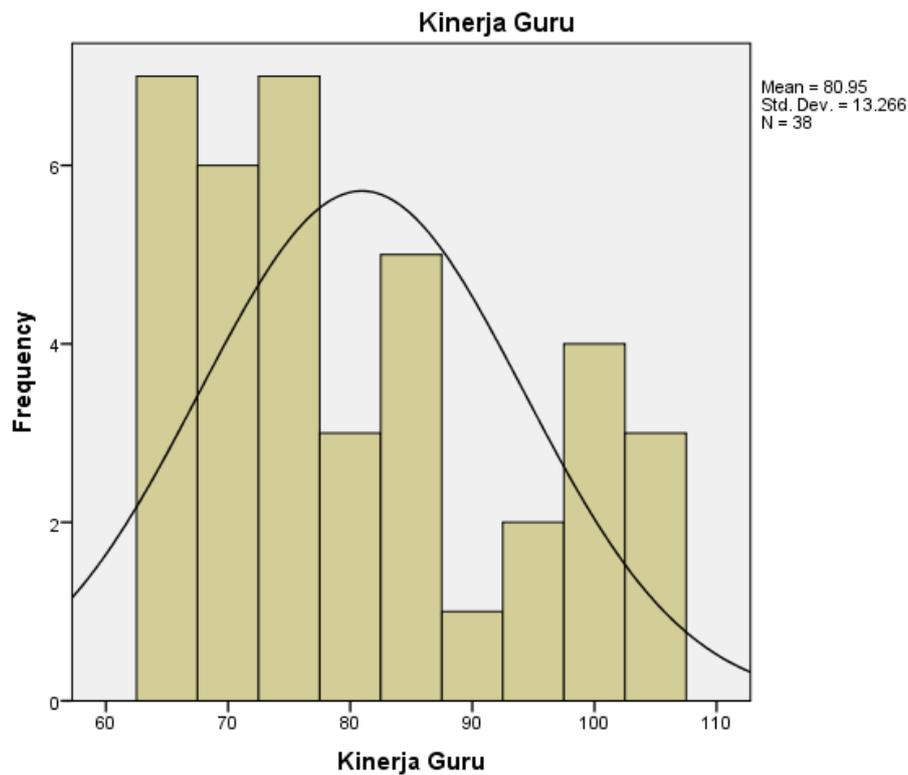
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru dari data yang diperoleh skor terendah adalah 65 dan yang tertinggi adalah 105. Rata-rata 80.95, simpangan baku 13.266, median 77, dan modus 65. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai

dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam enam interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variable kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut.

**Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Semangat Kerja**

No	Kelas Interval	f Absolut	F. Relatif
1	65 – 72	12	31,57 %
2	73 – 80	8	21,05 %
3	81 – 88	7	18,42 %
4	89 – 96	3	7,89 %
5	97 – 104	7	18,41 %
6	105 – 112	1	2,63 %
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 20 orang (52,62 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (18,42 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (28,93%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kinerja guru umumnya berada di bawah rata-rata. Selanjutnya grafik histogramnya disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut



**Gambar 4.2: Histogram Kinerja Guru**

Histogram 4.2 menunjukkan bahwa data pemusatan variable semangat kerja terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa pemusatan variabel semangat kerja condong ke kanan.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

## 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogororof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha$  0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian**

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0.856	0.456	<b>Normal</b>
Kinerja guru (Y)	0.907	0.383	<b>Normal</b>

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0.856 nilai probabilitas Y sebesar 0.907. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signfikasi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran  $>$  dari 0,05.

## 2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anova (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- b.  $H_a$  : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- a. Terima  $H_0$  : Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  .
- b. Terima  $H_a$  : Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Budaya Organisasi (X), terhadap variabel terikat Kinerja Guru(Y) terangkum dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4.5 : Rangkuman Uji linearitas Budaya Organisasi (X)  
Terhadap Kinerja Guru (Y)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	417.216	1	417.216	2.464	.125 <sup>b</sup>
Residual	6094.679	36	169.297		
Total	6511.895	37			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) dengan variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh angka  $F_h = 2,464 < F_t = 2.48$  pada signifikansi  $0.125 > 0.05$ . Harga signifikansi lebih besar dari 0.05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan  $\check{Y} = 53,579 + 0.332 X$ .

### 3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen.

Pengujian homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji chi kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : data populasi homogeny
- b.  $H_a$ : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah :

- a. Terima  $H_0$  : Jika nilai chi kuadrat hitung  $<$  chi kuadrat table
- b. Terima  $H_a$  : Jika nilai chi kuadrat hitung  $>$  chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

**Tabel 4.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y**

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	10,632	11,6	<b>Homogen</b>
Kinerja Guru (Y)	8.737	13,1	<b>Homogen</b>

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Budaya Organisasi (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 10,632, sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 21$  diperoleh besaran 11,6. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Budaya Organisasi (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel Kinerja Guru diperoleh besaran chi kuadrat hitung 8.737 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $df = 23$  diperoleh besaran 13,1. Dengan demikian  $H_0$  untuk variabel Independensi dapat diterima karena chi kuadrat hitung  $<$  dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

### C. Pengujian Hipotesis

**Hipotesis: Budaya Organisasi berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru.**

Untuk menguji hipotesis yakni Budaya Organisasi berhubungan secara signifikan terhadap Kinerja Guru digunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 : Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.253 <sup>a</sup>	.064	.038	13.011

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.253 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.064 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.064 \times 100\% = 6,4\%$  terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.051$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.051) > t_{tabel} (1,688)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat

hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 53,579 + 0.332 X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar  $53,579 + 0.332 = 53,911$  satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai hubungan sedang dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor menunjukkan sebaran skor budaya organisasi (X) sebanyak 4 orang (10,52 %) berada di bawah rata-rata kelas, 18 orang (47,37 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 16 orang (42,11%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di rata-rata.

Sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 20 orang (52,62 %) berada di bawah rata-rata kelas interval, 7 orang (18,42 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (28,93%) di atas rata-rata.

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.253 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.064 yang

memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.064 \times 100 \% = 6,4 \%$  terhadap Kinerja Guru (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung} = 3.051$  sedangkan nilai  $t_{tabel} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{hitung} (3.051) > t_{tabel} (1,688)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 53,579 + 0.332 X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar  $53,579 + 0.332 = 53,911$  satuan.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian lain yang dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

1. Nandang Najmulmunir, dkk tahun 2009 tentang Hubungan Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Guru. Hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan kinerja guru (Y) Hipotesis yang diuji adalah:  $H_0 : \rho_{y1} = 0$   $H_1 : \rho_{y1} > 0$  Hal ini berarti, hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru, melawan hipotesis alternative ( $H_1$ ), yang menyatakan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis dan korelasi sederhana. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru. Keduanya dapat berjalan bersama-

sama, artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja guru. Variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya organisasi. Ini berarti adanya peningkatan pada budaya organisasi menyebabkan peningkatan pada kinerja guru. <sup>71</sup>

2. Fitri Rahayu tahun 2014 tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang. Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang dengan indikator kuanlitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan waktu yang digunakan, berada dalam kategori tinggi dengan skor 81,41%. (2) Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang dengan indikator inovasi, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kerja tim, nilai kebersamaan, dan aturan pengontrol perilaku, berada pada kategori cukup dengan skor 78,75%. (3) Terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang dimana besarnya koefisien korelasi nilai rhitung = 0,29 > r tabel = 0,284 pada taraf kepercayaan 95% dan t hitung = 2,05 > t tabel = 2,021 pada taraf kepercayaan 95%. <sup>72</sup>

---

<sup>71</sup>*Opcit*, Nandang Najmulmunir, dkk, Hlm. 35-47.

<sup>72</sup>*Opcit*, Fitri Rahayu, Hlm. 282-831.

3. Hermawan tahun 2016 tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SMK –SPP Bandung Jawa Barat. Hasil pengujian hipotesis hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru berpola linear mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi sebesar  $r_{x_2y} = 0,749$  dan koefisien determinasi sebesar  $r_{x_2y^2} = 0,561$  ini berarti budaya organisasi mempunyai hubungan sebesar 56,1% terhadap naik turunnya kinerja guru. Hubungan tersebut ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial  $r_{x_2.1y}$  sebesar 0,570, dan  $t_{hitung} = 6,05$  yang berarti lebih besar dari t tabel yang bernilai 1,67 pada  $\alpha = 0,01$ . Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 19,456 + 0,849X$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor budaya organisasi diikuti oleh perubahan satu unit skor kinerja guru 0,849. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi budaya organisasi maka makin tinggi kinerja guru dan sebaliknya makin rendah budaya organisasi maka makin rendah kinerja guru.<sup>73</sup>

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat diformulasikan premis bahwa tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh faktor budaya organisasi.

---

<sup>73</sup>*Opcit*, Hermawan, Hlm. 13-26.

### **E. Keterbatasan Penelitian**

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan kinerja guru, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan Kinerja guru.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sesempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. sebaran skor budaya organisas (X) sebanyak 4 orang (10,52 %) berada di bawah rata-rata kelas, 18 orang (47,37 %) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 16 orang (42,11%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya organisasi umumnya berada di rata-rata.
2. Sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 20 orang (52,62 %) berada di bawah rata-rata kelas interval,7 orang (18,42 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (28.93%) di atas rata-rata.
3. Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris. Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat lemah dan signifikan antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.253 dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.064 yang memberikan makna bahwa Budaya Organisasi (X) memberikan hubungan sedang sebesar  $0.064 \times 100 \% = 6,4 \%$  terhadap Kinerja Guru (Y).Selanjutnya untuk menentukan signifikansi hubungan keduanya (Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru ) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan

ternyata diperoleh  $t_{\text{hitung}} = 3.051$  sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}} = 2.042$ . Oleh karena  $t_{\text{hitung}} (3.051) > t_{\text{tabel}} (1,688)$ , hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi  $\hat{Y} = 53,579 + 0.332 X$ , persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Organisasi meningkat sebesar satu unit maka Semangat Kerja juga akan meningkat sebesar  $53,579 + 0.332 = 53,991$  satuan.

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa budaya organisasi memiliki hubungan sangat lemah terhadap kinerja guru Guru di MTs Hifzil Quran Medan.

## **B. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima. Namun demikian, penelitian ini memberikan implikasi untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan beberapa upaya yang mesti diperhatikan berkaitan dengan variabel penelitian bebas ini (budaya organisasi) yang perlu mendapat perhatian khusus dari semua bagian pihak dari MTs untuk masa-masa yang akan mendatang.

Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel budaya organisasi meliputi orientasi hasil, orientasi individu, agresivitas dan stabilitas dalam uji validitas. Untuk budaya organisasi yang berorientasi pada hasil sebagai guru harus senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal. Sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada individu dengan cara adanya motivasi menjadi guru yang baik dengan mengisi jam kerja untuk

menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab saya di madrasah. Sedangkan budaya organisasi yang agresivitas dengan cara guru senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu, dan senantiasa bekerja dengan jujur dalam pemanfaatan waktu kerja sehingga dapat memberikan hasil optimal bagi madrasah. Dan, budaya organisasi yang stabilitas dengan cara saling menghargai sehingga terwujudnya stabilitas lingkungan kerja yang baik di madrasah, dan pihak madrasah dalam mengambil keputusan pihak madrasah harus mempertimbangkan aspirasi para guru.

### **C. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk pengawas pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi sekolah agar dapat menciptakan budaya kerja dengan baik serta memberikan motivasi bagi para guru-guru di sekolah agar meningkatkan kinerja guru.
2. Kepala Sekolah lebih membina dan menciptakan budaya yang baik kepada para guru yang ada di sekolah agar meningkatkan kinerja guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk sekolah.
3. Serta guru dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2009), *Manajemen Penelitian*, Jakarta,
- Buhler, Patricia. (2007), *Alpha Teach Your Self: Management Skill Dalam 24 Jam*, Jakarta, Prenada.
- Dharma, Surya. (2004), *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, Dan Penerpannya*. Jakarta, Program Pasca Sarjana Fisip.
- Domingun, (2017), *Kinerja Dan Etos Kerja Dalam Perspektif Islam* (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Samarinda,. Www. Stiem-Samarinda.Ac.Id. Diakses pada 20 februari 2018
- Fahmi Irham. (2010), *Manajemen Kinerja Teoridan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta,
- Hermawan. (2016) “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Smk – Spp Bandung Jawa Barat”, *Tanzhim Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*. Vol. 1.No. 1.
- Ivancevich, Jhon M. (2006), *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Indonesia, Erlangga.
- Kholiq, N.(2013), *Kinerja Dalam Pandangan Islam*, Eprints.Walisongo.Ac.Id.diakses pada 20 februari 2018
- Mangkunegara, Prabu. (2000), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Badung, Remaja Rosdakarnya.
- Messiono.(2012), *Manajemen Organisasi*, Medan, Cipta Pustaka.
- Moehersion.(2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Depok, Pt. Raja Grafindo Persada.
- Moeljono.(2003), *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Mulyasa. (2007), *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, Bandung, Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013), *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara,
- Musfah, Jegen. (2011), *Peningkatan Kompetensi Guru* Jakarta, Kencana.
- Najmulmunir Nandang. (2009) Dkk, “Hubungan Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru”. *Edukasi*.Vol. 1.No. 2.
- Nasarudin, Endin. (2010), *psikologi Manajemen*, Bandung, Pustaka Setia.

- Rahayu Fitry. (2014) “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang”.*Bahana Manajemen Pendidikan / Jurnal Administrasi Pendidikan*.Vol. 2.No. 1.
- Robbins, Stephen P. (2008), *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Selemba Empat.
- Rumengan, Jimmy. (2010) *Metodologi Penelitian Dengan Menggunakan Spss*, Batam, Uniba Press.
- Rumengan, S. (2014), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta, Pt. Rineka Cipta.
- Rusma.(2011), *Model-Model Pembelajaran Mengemabngkan Profesionalisme Guru*, Jakarta, Pt. Raja Grafindo.
- Simamora, Henrin. (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Stie Ykpn.
- Siswanto, H.B. (2005), *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Siswanto.(2008), *Teori Dan Perilaku Organisasi*, Malang, Malang Press.
- Sudaryono, (2017), *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Center For Academic Publishing Service.
- Supardi. (2014), *Kinerja Guru*, Jakarta, Pt Raja Grafindo Persada,
- Supraktino, Hendrawan. (2006) *Manajmen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy.(2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta, Kencana.
- Syafaruddin.(2006), *Psikologi Organisasi Dan Managemen*, Medan, Lemaga Riset Publik.
- Tjahjono, Herry. (2011), *Culture Based Leadership*, Jakarta, Kompas Gramedia.
- Usman, Husaini. (2010), *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, Jakarat, Bumi Aksara.
- Wibowo, (2011), *Manajemen Perubahan*, Jakarta, Rajawali Press.
- Wibowo.(2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta, Pt Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.(2010), *Manajemen Perubahan*, Jakarta, Pt Raja Grafindo Persada.
- Wibowo.(2011), *Budaya Organisasi*. Jakarta, Ajawal Pre

## Lampiran 1

### Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

#### Instrument Penelitian Kinerja Guru Dan Budaya Organisasi

##### A. Identitas Responden

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Nama Madrasah :  
Pengampuh Bidang Studi :

##### B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
2. Jawaban yang anda berikan semata-mata untuk kepentingan Penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan anda
3. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda ceklis (✓) pada kotak yang tersedia
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya

## 1. Budaya Organisasi

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I</b>	<b>Inovasi dan Bertindak Beresiko</b>					
1	Sebagai guru saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya					
2	Sebagai guru saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Sebagai guru saya terkadang mendapat tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang elah diberikan					
4	Sebagai guru saya serinf mengahdapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
<b>II</b>	<b>Perhatian Terhadap Rincian Atau Detail Pekerjaan</b>					
5	Sebagai guru saya dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					
6	Sebagai guru saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
<b>III</b>	<b>Orientasi Hasil</b>					
8	Sebagai guru saya terus mengembangkan diri untuk mendapatka hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Sebagai guru saya berusaha meningkatkan kreatifitas kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik					
10	Sebagai guru saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal					
11	Sebagai guru, saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dengan hasil yang baik					
<b>IV</b>	<b>Orientasi Individu</b>					
12	Sebagai guru, saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh sungguh					

14	Sebagai guru, saya sering mengikuti pendidikan dan pelatihan oleh madrasah tanpa ada paksaan					
15	Sebagai guru, saya berusaha menerapkan pengetahuan yang didapat dari pendidikan maupun pelatihan dengan sepenuh hati untuk madrasah					
<b>V</b>	<b>Orientasi Kelompok</b>					
16	Sebagai guru saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di madrasah					
17	Sebagai guru saya berusaha saling menolong antar sesama guru lainnya bila ada yang mengalami kesulitan					
18	Sebagai guru saya dituntut menjadi guru yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan di madrasah					
<b>VI</b>	<b>Agresivitas</b>					
19	Sebagai guru saya memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan guru lainnya					
20	Sebagai guru saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab					
<b>VII</b>	<b>Stabilitas</b>					
24	Sebagai seorang guru saya merasa penilaian prestasi kerja dapat mempererat hubungan kerja antara pimpinan-bawahan					
25	Sebagai seorang guru saya merasa penilaian prestasi seorang guru haruslah dikaitkan dengan aspek-aspek lainnya, seperti kejujuran, kerjasama absensi dan lain-lain.					
27	Sebagai seorang guru saya merasa ukuran yang prestasi kerja yang ditetapkan oleh madrasah mungkin tidak tercapai					
28	Sebagai seorang guru saya merasa dalam mengambil keputusan, pihak madrasah selalu mempertimbangkan aspirasi para guru					

## 2. Kinerja Guru

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I</b>	<b>Rencana Pembelajaran (Teaching Plans And Materials)</b>					
1	Tujuan pembelajaran yang saya rumuskan saya sesuaikan dengan kompetensi dasar					
2	Materi pelajaran yang saya pilih saya sesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
3	Penyusunan bahan belajar saya susun secara sistematis					
4	Materi ajar yang saya kelompokkan saya sesuaikan dengan kerakteristik peserta didik					
5	Media/ Alat pembelajaran yang saya pilih saya sesuaikan dengan materi pembelajaran					
6	Media/ Alat pembelajaran yang saya pilih saya sesuaikan dengan perkembangan peserta didik					
7	Media/ Alat pembelajaran yang saya pilih saya sesuaikan dengan kondisi kelas					
8	Strategi dan metode pembelajaran yang saya gunakan saya gunakan saya sesuaikan dengan materi pembelajaran					
9	Strategi pembelajaran yang saya gunakan saya sesuaikan dengan materi pembelajaran					
10	Langkah-langkah dalam proses pembelajaran yang saya tentukan berdasarkan metode pembelajaran yang saya gunakan					
11	Sumber belajar yang saya pilih saya sesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
12	Ruang alat dan media pembelajaran yang saya gunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar mampu dalam mengawali pelaksanaan pembelajaran					
<b>II</b>	<b>Prosedur Pembelajaran (Classroom Procedure),</b>					
13	Saya menyampaikan kompetensi dasar					

	atau tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kepada siswa					
14	Saya menyampaikan materi pembelajaran secara sistematis					
15	Saya mampu dalam mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan baik					
16	Saya mampu menggunakan teknik tanya jawab dalam meningkatkan partisipasi siswa dikelas					
17	Saya mampu membagi waktu dengan tepat sehingga proses pembelajaran yang berlangsung sesuai dengan waktu yang direncanakan					
18	Saya mampu menggunakan variasi berbagai metode pembelajaran dalam mengajar, sehingga pembelajaran tidak monoton yang saya sesuaikan dengan materi dan KD					
19	Saya mampu menggunakan media pembelajaran yang saya sesuaikan dengan materi atau KD					
20	saya mampu melakukan penilaian selama proses pembelajaran dan mampu memberikan tes setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi					
21	Saya mampu mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya dibawah rata-rata					
<b>III</b>	<b>Hubungan Antar Pribadi (Interpersonal Skill).</b>					
22	Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak					
23	Saya membantu memberikan jalan keluar bagi teman yang mengalami masalah.					
24	Saya membimbing siswa dengan sungguh-sungguh.					
25	Saya tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja.					
26	Dengan bekal kemampuan yang saya miliki, saya membantu apa					

	yang dibutuhkan masyarakat.					
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

## Lampiran 2

### Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

#### Instrument Penelitian Kinerja Guru Dan Budaya Organisasi

##### **C. Identitas Responden**

Nama :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Nama Madrasah :  
Pengampuh Bidang Studi :

##### **D. Petunjuk Pengisian**

5. Bacalah dengan cermat, agar jawaban yang anda berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan instrumen.
6. Jawaban yang anda berikan semata-mata untuk kepentingan Penelitian, tidak mempengaruhi pekerjaan anda
7. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda sesungguhnya, lalu bubuhkanlah tanda ceklis (✓) pada kotak yang tersedia
8. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya

### 3. Budaya Organisasi

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I</b>	<b>Inovasi dan Bertindak Beresiko</b>					
1	Sebagai guru saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya					
2	Sebagai guru saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
3	Sebagai guru saya terkadang mendapat tekanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang elah diberikan					
4	Sebagai guru saya serinf mengahdapi resiko yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
<b>II</b>	<b>Perhatian Terhadap Rincian Atau Detail Pekerjaan</b>					
5	Sebagai guru saya dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan akurat					
6	Sebagai guru saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
<b>III</b>	<b>Orientasi Hasil</b>					
8	Sebagai guru saya terus mengembangkan diri untuk mendapatka hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Sebagai guru saya berusaha meningkatkan kreatifitas kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik					
10	Sebagai guru saya sering menggunakan jalan pintas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang optimal					
11	Sebagai guru, saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dengan hasil yang baik					
<b>IV</b>	<b>Orientasi Individu</b>					
12	Sebagai guru, saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh sungguh					

14	Sebagai guru, saya sering mengikuti pendidikan dan pelatihan oleh madrasah tanpa ada paksaan					
15	Sebagai guru, saya berusaha menerapkan pengetahuan yang didapat dari pendidikan maupun pelatihan dengan sepenuh hati untuk madrasah					
<b>V</b>	<b>Orientasi Kelompok</b>					
16	Sebagai guru saya memahami dengan baik struktur organisasi yang ada di madrasah					
17	Sebagai guru saya berusaha saling menolong antar sesama guru lainnya bila ada yang mengalami kesulitan					
18	Sebagai guru saya dituntut menjadi guru yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan di madrasah					
<b>VI</b>	<b>Agresivitas</b>					
19	Sebagai guru saya memiliki keinginan menyelesaikan pekerjaan dengan prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan guru lainnya					
20	Sebagai guru saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab					
<b>VII</b>	<b>Stabilitas</b>					
24	Sebagai seorang guru saya merasa penilaian prestasi kerja dapat mempererat hubungan kerja antara pimpinan-bawahan					
25	Sebagai seorang guru saya merasa penilaian prestasi seorang guru haruslah dikaitkan dengan aspek-aspek lainnya, seperti kejujuran, kerjasama absensi dan lain-lain.					
27	Sebagai seorang guru saya merasa ukuran yang prestasi kerja yang ditetapkan oleh madrasah mungkin tidak tercapai					
28	Sebagai seorang guru saya merasa dalam mengambil keputusan, pihak madrasah selalu mempertimbangkan aspirasi para guru					

#### 4. Kinerja Guru

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>I</b>	<b>Rencana Pembelajaran (Teaching Plans And Materials)</b>					
1	Tujuan pembelajaran yang saya rumuskan saya sesuaikan dengan kompetensi dasar					
2	Materi pelajaran yang saya pilih saya sesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
3	Penyusunan bahan belajar saya susun secara sistematis					
4	Materi ajar yang saya kelompokkan saya sesuaikan dengan kerakteristik peserta didik					
5	Media/ Alat pembelajaran yang saya pilih saya sesuaikan dengan materi pembelajaran					
6	Media/ Alat pembelajaran yang saya pilih saya sesuaikan dengan perkembangan peserta didik					
7	Media/ Alat pembelajaran yang saya pilih saya sesuaikan dengan kondisi kelas					
8	Strategi dan metode pemebelajaran yang saya gunakan saya gunakan saya sesuaikan dengan materi pembelajaran					
9	Strategi pemebaljaran yang saya gunakan saya sesuaikan dengan materi pembelajaran					
10	Langkah-langkah dalam proses pembelajaran yang saya tentukan berdasarkan metode pembelajaran yang saya gunakan					
11	Sumber belajar yang saya pilih saya sesuaikan dengan tujuan pembelajaran					
12	Ruang alat dan media pembelajaran yang saya gunakan dalam proses kegiatan belajar mengajar mampu dalam mengawali pelaksanaan pembelajaran					
<b>II</b>	<b>Prosedur Pembelajaran (Classroom Procedure),</b>					
13	Saya menyampaikan kompetensi dasar					

	atau tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kepada siswa					
14	Saya menyampaikan materi pembelajaran secara sistematis					
15	Saya mampu dalam mengelola kelas dan menguasai kelas dengan baik, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan baik					
16	Saya mampu menggunakan teknik tanya jawab dalam meningkatkan partisipasi siswa dikelas					
17	Saya mampu membagi waktu dengan tepat sehingga proses pembelajaran yang berlangsung sesuai dengan waktu yang direncanakan					
18	Saya mampu menggunakan variasi berbagai metode pembelajaran dalam mengajar, sehingga pembelajaran tidak monoton yang saya sesuaikan dengan materi dan KD					
19	Saya mampu menggunakan media pembelajaran yang saya sesuaikan dengan materi atau KD					
20	saya mampu melakukan penilaian selama proses pembelajaran dan mampu memberikan tes setelah mengakhiri satu kompetensi dasar atau satu standar kompetensi					
21	Saya mampu mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya dibawah rata-rata					
<b>III</b>	<b>Hubungan Antar Pribadi (Interpersonal Skill).</b>					
22	Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak					
23	Saya membantu memberikan jalan keluar bagi teman yang mengalami masalah.					
24	Saya membimbing siswa dengan sungguh-sungguh.					
25	Saya tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja.					
26	Dengan bekal kemampuan yang saya miliki, saya membantu apa					

	yang dibutuhkan masyarakat.					
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Valid Dan Reabelitas

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X budaya organisasi terangkum dalam tabel berikut ini:

**Item-Total Statistics**

	R <sub>hitung</sub>	R <sub>table</sub>	Keterangan
Butir1	.499	0,444	Valid
Butir2	.836	0,444	Valid
Butir3	.731	0,444	Valid
Butir4	.699	0,444	Valid
Butir5	.606	0,444	Valid
Butir6	.499	0,444	Valid
Butir7	.239	0,444	Tidak Valid
Butir8	.799	0,444	Valid
Butir9	.499	0,444	Valid
Butir10	.836	0,444	Valid
Butir11	.731	0,444	Valid
Butir12	.799	0,444	Valid
Butir13	.239	0,444	Tidak Valid
Butir14	.799	0,444	Valid
Butir15	.558	0,444	Valid
Butir16	.799	0,444	Valid
Butir17	.799	0,444	Valid
Butir18	.499	0,444	Valid
Butir19	.799	0,444	Valid
Butir20	.836	0,444	Valid
Butir21	-.159	0,444	Tidak Valid
Butir22	-.328	0,444	Tidak Valid
Butir23	-.214	0,444	Tidak Valid
Butir24	.836	0,444	Valid

Butir25	.499	0,444	Valid
Butir26	-.003	0,444	Tidak Valid
Butir27	-.120	0,444	Valid
Butir28	.499	0,444	Valid
Butir29	.242	0,444	Tidak Valid
Butir30	-.120	0,444	Tidak Valid

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y kinerja guru, berdasarkan hasil pengujian diperoleh besaran sebagaimana terangkum dalam table 3.5 berikut:

#### Item-Total Statistics

	R <sub>hitung</sub>	R <sub>table</sub>	Keterangan
Butir1	.925	0,444	Valid
Butir2	.554	0,444	Valid
Butir3	.554	0,444	Valid
Butir4	.925	0,444	Valid
Butir5	-.218	0,444	Tidak Valid
Butir6	.554	0,444	Valid
Butir7	.925	0,444	Valid
Butir8	.925	0,444	Valid
Butir9	.554	0,444	Valid
Butir10	.702	0,444	Valid
Butir11	.925	0,444	Valid
Butir12	.554	0,444	Valid
Butir13	.925	0,444	Valid
Butir15	.554	0,444	Valid
Butir16	.554	0,444	Valid
Butir17	.925	0,444	Valid
Butir18	.925	0,444	Valid
Butir19	.925	0,444	Valid
Butir20	.925	0,444	Valid
Butir21	.925	0,444	Valid
Butir22	.925	0,444	Valid
Butir23	.925	0,444	Valid

Butir24	-.218	0,444	Tidak Valid
Butir26	.554	0,444	Valid
Butir27	.925	0,444	Valid
Butir28	-.218	0,444	Tidak Valid
Butir29	.522	0,444	Valid
Butir 30	.925	0,444	Valid

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20 untuk Variabel X dan variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.6 berikut ini:

No.	Variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Budaya Organisasi	0.914
2.	Kinerja Guru	0.954





## Lampiran 5

## Hasil pengujian SPSS BAB IV

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Kinerja Guru
N		38	38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	82.53	80.95
	Std. Deviation	10.126	13.266
	Absolute	.139	.147
Most Extreme Differences	Positive	.139	.147
	Negative	-.123	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.856	.907
Asymp. Sig. (2-tailed)		.456	.383

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.253 <sup>a</sup>	.064	.038	13.011

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.216	1	417.216	2.464	.125 <sup>b</sup>
	Residual	6094.679	36	169.297		
	Total	6511.895	37			

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.579	17.561		3.051	.004
	Budaya Organisasi	.332	.211	.253	1.570	.125

## Chi-Square Test Frequencies

### Budaya Organisasi

	Observed N	Expected N	Residual
57	1	1.7	-.7
68	2	1.7	.3
71	1	1.7	-.7
75	2	1.7	.3
76	4	1.7	2.3
77	1	1.7	-.7
78	3	1.7	1.3
79	3	1.7	1.3
80	3	1.7	1.3
81	2	1.7	.3
83	1	1.7	-.7
85	3	1.7	1.3
86	1	1.7	-.7
87	1	1.7	-.7
88	2	1.7	.3
90	1	1.7	-.7
91	1	1.7	-.7
95	2	1.7	.3
101	1	1.7	-.7
102	1	1.7	-.7
103	1	1.7	-.7
104	1	1.7	-.7
Total	38		

### Kinerja Guru

	Observed N	Expected N	Residual
65	3	1.6	1.4
66	1	1.6	-.6
67	3	1.6	1.4
68	1	1.6	-.6
69	2	1.6	.4
70	2	1.6	.4
72	1	1.6	-.6
73	1	1.6	-.6
74	3	1.6	1.4
76	1	1.6	-.6

77	2	1.6	.4
79	1	1.6	-6
80	1	1.6	-6
82	1	1.6	-6
84	1	1.6	-6
86	2	1.6	.4
87	2	1.6	.4
92	1	1.6	-6
97	2	1.6	.4
100	3	1.6	1.4
102	1	1.6	-6
103	1	1.6	-6
104	1	1.6	-6
105	1	1.6	-6
Total	38		

#### Test Statistics

	Budaya Organisasi	Kinerja Guru
Chi-Square	10.632 <sup>a</sup>	8.737 <sup>b</sup>
df	21	23
Asymp. Sig.	.969	.997

#### Statistics

		Budaya Organisasi	Kinerja Guru
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		82.53	80.95
Std. Error of Mean		1.643	2.152
Median		80.00	77.00
Mode		76	65 <sup>a</sup>
Std. Deviation		10.126	13.266
Variance		102.526	175.997
Range		47	40
Minimum		57	65
Maximum		104	105
Sum		3136	3076

## Frequency Table

### Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
57	1	2.6	2.6	2.6
68	2	5.3	5.3	7.9
71	1	2.6	2.6	10.5
75	2	5.3	5.3	15.8
76	4	10.5	10.5	26.3
77	1	2.6	2.6	28.9
78	3	7.9	7.9	36.8
79	3	7.9	7.9	44.7
80	3	7.9	7.9	52.6
81	2	5.3	5.3	57.9
83	1	2.6	2.6	60.5
Valid 85	3	7.9	7.9	68.4
86	1	2.6	2.6	71.1
87	1	2.6	2.6	73.7
88	2	5.3	5.3	78.9
90	1	2.6	2.6	81.6
91	1	2.6	2.6	84.2
95	2	5.3	5.3	89.5
101	1	2.6	2.6	92.1
102	1	2.6	2.6	94.7
103	1	2.6	2.6	97.4
104	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

### Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
65	3	7.9	7.9	7.9
66	1	2.6	2.6	10.5
Valid 67	3	7.9	7.9	18.4
68	1	2.6	2.6	21.1
69	2	5.3	5.3	26.3

70	2	5.3	5.3	31.6
72	1	2.6	2.6	34.2
73	1	2.6	2.6	36.8
74	3	7.9	7.9	44.7
76	1	2.6	2.6	47.4
77	2	5.3	5.3	52.6
79	1	2.6	2.6	55.3
80	1	2.6	2.6	57.9
82	1	2.6	2.6	60.5
84	1	2.6	2.6	63.2
86	2	5.3	5.3	68.4
87	2	5.3	5.3	73.7
92	1	2.6	2.6	76.3
97	2	5.3	5.3	81.6
100	3	7.9	7.9	89.5
102	1	2.6	2.6	92.1
103	1	2.6	2.6	94.7
104	1	2.6	2.6	97.4
105	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

### Statistics

		Budaya Organisasi	Kinerja Guru
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		82.53	80.95
Std. Error of Mean		1.643	2.152
Median		80.00	77.00
Mode		76	65 <sup>a</sup>
Std. Deviation		10.126	13.266
Variance		102.526	175.997
Range		47	40
Minimum		57	65
Maximum		104	105
Sum		3136	3076

### Frequency Table

Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
57	1	2.6	2.6	2.6
68	2	5.3	5.3	7.9
71	1	2.6	2.6	10.5
75	2	5.3	5.3	15.8
76	4	10.5	10.5	26.3
77	1	2.6	2.6	28.9
78	3	7.9	7.9	36.8
79	3	7.9	7.9	44.7
80	3	7.9	7.9	52.6
81	2	5.3	5.3	57.9
83	1	2.6	2.6	60.5
Valid 85	3	7.9	7.9	68.4
86	1	2.6	2.6	71.1
87	1	2.6	2.6	73.7
88	2	5.3	5.3	78.9
90	1	2.6	2.6	81.6
91	1	2.6	2.6	84.2
95	2	5.3	5.3	89.5
101	1	2.6	2.6	92.1
102	1	2.6	2.6	94.7
103	1	2.6	2.6	97.4
104	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

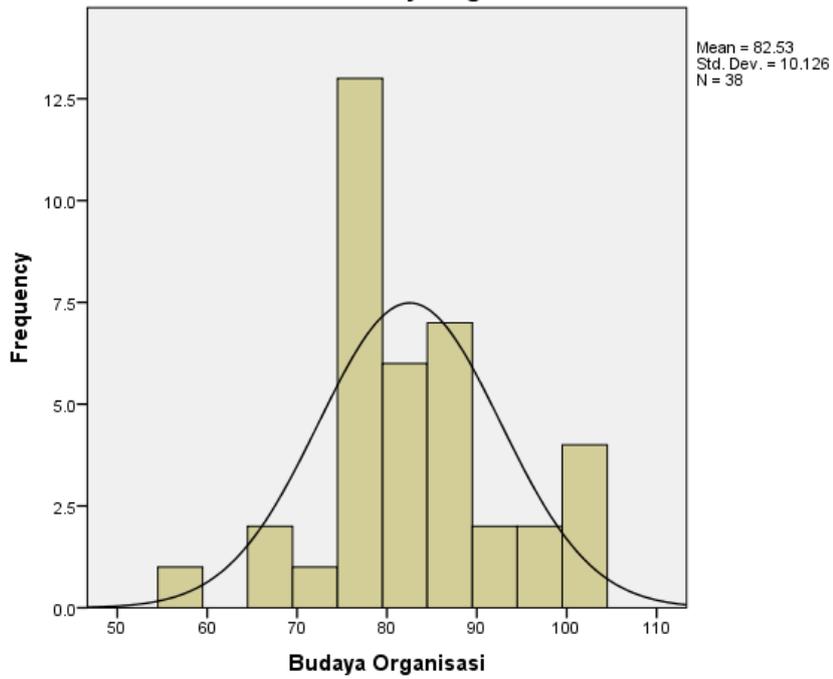
#### Kinerja Guru

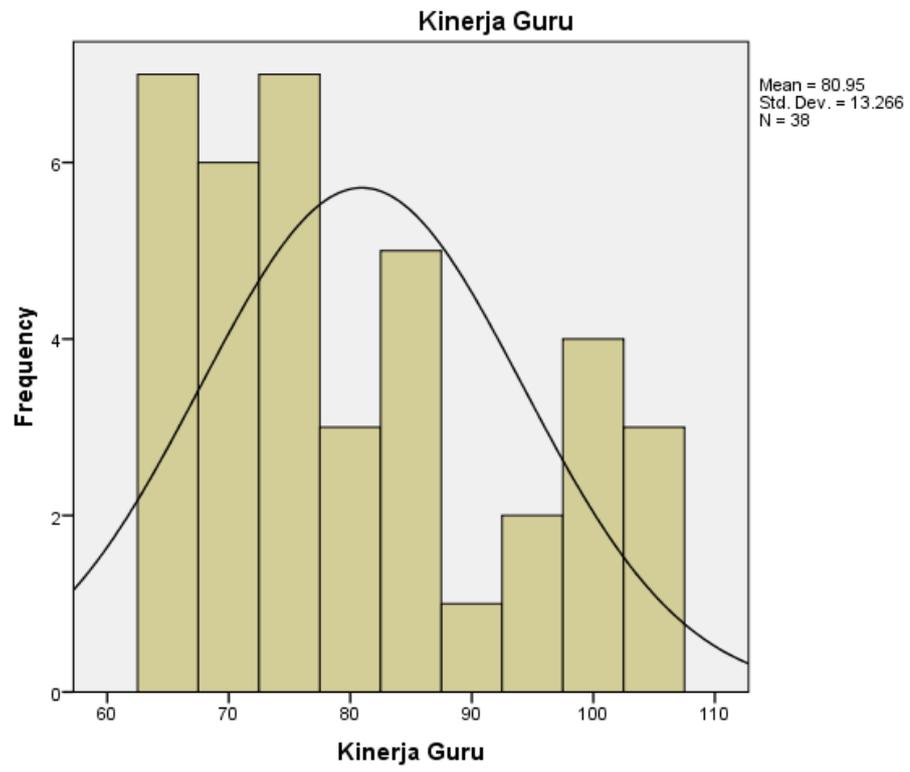
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
65	3	7.9	7.9	7.9
66	1	2.6	2.6	10.5
67	3	7.9	7.9	18.4
Valid 68	1	2.6	2.6	21.1
69	2	5.3	5.3	26.3
70	2	5.3	5.3	31.6
72	1	2.6	2.6	34.2
73	1	2.6	2.6	36.8

74	3	7.9	7.9	44.7
76	1	2.6	2.6	47.4
77	2	5.3	5.3	52.6
79	1	2.6	2.6	55.3
80	1	2.6	2.6	57.9
82	1	2.6	2.6	60.5
84	1	2.6	2.6	63.2
86	2	5.3	5.3	68.4
87	2	5.3	5.3	73.7
92	1	2.6	2.6	76.3
97	2	5.3	5.3	81.6
100	3	7.9	7.9	89.5
102	1	2.6	2.6	92.1
103	1	2.6	2.6	94.7
104	1	2.6	2.6	97.4
105	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

### Histogram

Budaya Organisasi





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### *Curriculum Vitae*



#### I. Data Pribadi

1. Nama : Safril Azwardi  
 2. Tempat dan Tanggal Lahir : Lima Laras, 01 APRIL 1996  
 3. Jenis Kelamin : Laki-laki  
 4. Agama : Islam  
 5. Status Pernikahan : Belum Kawin  
 6. Warga Negara : Indonesia  
 7. Alamat KTP : Dusun IV Desa PAUH, Kecamatan Tanjung Tiram, Kabupaten Batu Bara  
 8. Alamat Sekarang : Jalan Cucak Rawa II, Prumnas Mandala  
 9. Nomor Telepon / HP : 085358360928  
 10. e-mail : dinnineo@gmail.com  
 11. Kode Pos :

#### II. Pendidikan Formal :

Periode (Tahun)			Sekolah / Institusi / Universitas	Jurusan	Jenjang Pendidikan	IPK / UAN / RAPOR
2002	-	2008	SDN 010169 mekar Laras	-	6 Tahun	-
2008	-	2011	SMPN 3 Tanjung Tiram	-	3 Tahun	-
2011	-	2014	Mas Teladan Ujung Kubu	IPA	3 Tahun	-
	-					
	-					

#### III. Pendidikan Non Formal / Training - Seminar

Tahun	Lembaga / Instansi	Keterampilan


**IV. Riwayat Pengalaman Kerja**

Periode		Instansi / Perusahaan	Posisi
	-		
	-		
	-		
	-		
	-		

**V. Penguasaan Bahasa**

No.	Bahasa	Kemampuan			
		Membaca	Menulis	Berbicara	Mendengar

VI. Lain-lain : .....

.....

.....

Demikian CV ini saya buat dengan sebenarnya.  
Medan, 27 Juni 2017

( Safril Azwardi )