



**KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA  
GURU DI MAN KISARAN**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Untuk  
Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

**Oleh:  
SKRIPSI**

**YAYANG DIAH SETIA UTARI**

**NIM. 37.14.4.005**

**Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA**



**KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA  
GURU DI MAN KISARAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas Dan Syarat-Syarat  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan**

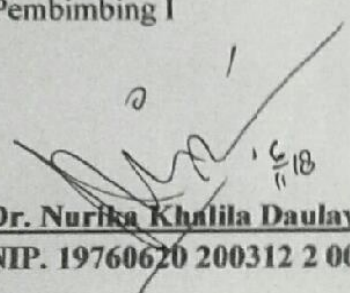
Oleh:

**YAYANG DIAH SETIA UTARI**  
**NIM. 37.14.4.005**

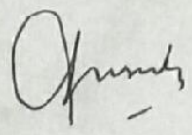
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Menyetujui,

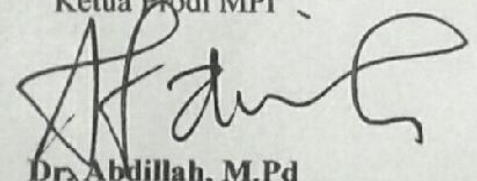
Pembimbing I

  
**Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A**  
**NIP. 19760620 200312 2 001**

Pembimbing II

  
**Dr. Yusuf Hadijaya, M.A**  
**NIP. 19681120 199503 1 003**

Ketua Prodi MPI

  
**Dr. Abdillah, M.Pd**  
**NIP. 19680805 199703 1 002**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS NEGERI ISLAM  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yayang Diah Setia Utari  
Tempat/ Tgl. Lahir : Aek Kanopan/06 Juli 1996  
Nim : 37144005  
Fakultas/Prodi : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di  
Man Kisaran  
Pembimbing :1. Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A  
2. Dr. Yusuf Hadijaya, M.A

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

Medan, 05 November 2018  
Yang membuat pernyataan

**Yayang Diah Setia Utari**  
**NIM. 37.14.4.005**

Nomor : Istimewa  
Lampira :-  
Perihal : Skripsi  
A.n Yayang Diah Setia Utari

Medan, 05 November 2018  
Kepada Yth  
Bapak Dekan Fakultas  
Imu Tarbiyah Dan Keguruan  
Uin Sumatera Utara  
Di-  
Medan

Assalamu'alaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa:

Nama : Yayang Diah Setia Utari

Nim : 37.14.4.005

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : “Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di Man  
Kisaran”

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut sudah dapat disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqosya skripsi pada fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan uin sumatera utara medan.

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian saudara kami ucapkan terimakasih.

Wasalam wr.wb

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A**

**NIP. 19760620 200312 2 001**

**Dr. Yusuf Hadijaya, M.A**

**NIP.19681120 199503 1 003**



Nama : Yayang Diah Setia Utari  
Nim : 37.14.4.005  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
Pembimbing : 1. Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A  
2. Dr. Yusuf Hadijaya, M.A  
Judul : Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di Man Kisaran

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Kontribusi komunikasi terhadap budaya di MAN Kisaran, Untuk mengetahui kontribusi kerja sama terhadap budaya organisasi di MAN Kisaran, Untuk mengetahui kontribusi gaji yang tinggi terhadap efektivitas knerj guru di MAN kisaran, Untuk mengetahui kontribusi pelaksanaan kegiatan terhadap efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran, Untuk mengetahui kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran, Untuk mengetahui Kontribusi Budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di man kisaran.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang. Jumlah sampel pada penelitian sama seperti jumlah populasi. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan lembar angket, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis.

Pengujian skor budaya organisasi (X) sebanyak 4 orang (10,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 18 orang (45,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 18 orang (45,00%) di atas rata-rata. Pengujian skor kinerja guru (Y) sebanyak 14 orang (35,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (5,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 34 orang (85,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,565 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,320 yang memberikan makna bahwa budaya organisasi (x) memberikan pengaruh sebesar  $0,320 \times 100\% = 32,00\%$  terhadap kinerja guru (y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Kemudian signifikasi  $25,111 + 0,556 = 25,667$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $25,111 + 0,556 = 25,667$  satuan.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Efektivitas Kinerja Guru

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “**KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA GURU DI MAN KISARAN**” dapat diselesaikan dengan baik.

peneliti menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu peneliti menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada Ibu **Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A** selaku pembimbing I dan Bapak **Dr. Yusuf Hadijaya, M.A** selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada peneliti selama menyusun skripsi.

Setelah berhasil menyelesaikan penelitian ini selama beberapa bulan, peneliti bermaksud untuk mengucapkan terimakasih kepada orang-orang yang selama ini memberi bantuan, dukungan, dan motivasi untuk penyelesaian skripsi ini. Selanjutnya ucapan terima kasih peneliti sampaikan pula kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. KH. Saidurrahman, M. Ag.** selaku Rektor UIN Sumatera Utara.
2. Bapak **Dr. Amirruddin Siahaan, M. Pd.** selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
3. Bapak **Dr. Abdillah, M.Pd** selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) FITK UIN SUMATERA UTARA yang telah membantu dalam bidang mekanisme penyelesaian skripsi.
4. Bapak **Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd** selaku sekretaris jurusan MPI serta staf MPI Abangda **Muhammad Rizky Syahputra, S.Pd** dan Kakanda **Lailatun Nur Kamalia, S.Pd**
5. Terima kasih dan penghargaan kepada Ibu **Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A** selaku pembimbing I dan Bapak **Dr. Yusuf Hadijaya, M.A** selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.
6. Terimakasih kepada **Kepala Sekolah** MAN Kisaran beserta **Staf-Stafnya** yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di MAN Kisaran tersebut

7. Teristimewa kepada kedua orang tua. Ayah tercinta **Bambang Siswanto** dan ibu tercinta **Siti Aisyah**, yang tak henti-hentinya melimpahkan cinta dan kasih sayang, mendukung dan senantiasa mendoakan peneliti dalam segala hal sehingga peneliti mampu meraih titel Sarjana Strata 1 (S.1) seperti yang mereka harapkan.
8. Terimakasih kepada kedua adik peneliti **Yudhis Agil Raspatidan Yuyun Az-Zahra Dewantari** yang senantiasa memberi motivasi agar peneliti tidak patah semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Teruntuk keluarga kecil di **Kos Fisabilillah**, semua yang menjadi penghuni masing-masing kamar yang tak henti-henti memberi motivasi kepada peneliti agar terus semangat mengerjakan skripsi ini
10. Teruntuk sahabat tersayang **Hikmah Hidayani Nst, S.Pd, Juhairina Hsb, S.Pd, Nurul Anita Panjaitan, S.Pd, Salmi Khalida Bb, S.Pd, Dan Nurlaila Hanum** yang tak henti-hentinya selalu memberi dukungan hingga sampai saat ini
11. Seluruh teman-teman **Empithree, Mpi Stambuk 2014, Kkn 20 Dan Ppl, Serta Satu Bimbingan** yang mau berbagi suka dan duka bersama-sama serta memberikan dukungan.
12. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan adanya saran dan



kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga budi baik dan jasa mereka mendapat imbalan berlipat ganda dan tetap dalam lindungan ALLAH SWT. Amin Ya Rabbal Alamin

Medan, 05 November 2018  
Peneliti

**Yayang Diah Setia Utari**  
**NIM.37.14.4.005**

## Daftar Isi

<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>ii</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>x</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PENELITIAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
A. Kerangka Teori.....	13
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	13
1.1. Pengertian Budaya.....	13
1.2. Pengertian Organisasi.....	14
1.3. Pengertian Budaya Organisasi.....	16
1.4. Fungsi Budaya Organisasi.....	17
1.5. Tipe Budaya Organisasi.....	18
1.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	19
1.7. Indikator Budaya Organisasi.....	21
1.8. Budaya Organisasi Dalam Organisasi Pendidikan.....	24
2. Pengertian Efektivitas Kinerja Guru.....	26
2.1. Pengertian Efektivitas.....	26
2.2. Kinerja Guru.....	28
2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
2.4. Indikator Kinerja.....	32

2.5. Pengertian Efektivitas Kinerja Guru.....	34
B. Penelitian Yang Relevan .....	35
C. Kerangka Pikir.....	39
D. Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian.....	41
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	41
C. Populasi, Sampel Dan Variabel Penelitian.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	42
3. Variabel Penelitian.....	43
D. Teknik Dan Instrumen Penelittian .....	43
E. Uji Coba Instrumen.....	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	49
H. Uji Hipotesis.....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	58
B. Uji Pesyaratan Analisis.....	72
C. Hasil Analisis Data/ Pengujian Hipotesis.....	82
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	87
E. Keterbatasan Penelitian.....	95
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	95
B. Implikasi.....	104
C. Saran-Saran .....	104
Daftar Pustaka .....	106
Lampiran-Lampiran .....	110

## Daftar Tabel

Tabel 3.1 Populasi Penelitian Guru Man Kisaran .....	42
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Peneitian.....	45
Tabel 3.3 Alat Pengumpulan Data.....	46
Tabel 3.4 Kategori Tingkat Hubungan Variabel .....	56
Tabel 4.1 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X1-Y1.....	58
Tabel 4.2 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X1-Y2.....	59
Tabel 4.3 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X2-Y1.....	59
Tabel 4.4 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X2-Y2.....	60
Tabel 4.5 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X-Y .....	60
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi X1 Kerja Sama	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi X2 Komunisai .....	63
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi .....	65
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru Y1 Gaji Yang Tinggi .....	67
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru Variabel Y2 Pelaksanaan Kegiatan	69
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas X1-Y1 .....	72
Tabel 4.13 hasil Uji Normalitas X1-Y2 .....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas X2-Y1 .....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas X2-Y2.....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas X-Y.....	74
Tabel 4.17 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X1-Y1 .	75
Tabel 4.18 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X1-Y2 .	76
Tabel 4.19 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X2-Y1 .	76
Tabel 4.20 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X2-Y2 .	77
Tabel 4.21 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X-Y.....	77
Tabel 4.22 Hasil Uji Linearitas X1-Y1 .....	78
Tabel 4.23 Hasil Uji Linearitas X1-Y2 .....	79
Tabel 4.24 Hasil Uji Linearitas X2-Y1 .....	80

Tabel 4.25 Hasil Uji Linearitas X2-Y2 .....	80
Tabel 4.26 Hasil Uji Linearitas X-Y .....	81
Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis X1-Y1 .....	82
Tabel 4.28 Hasil Regresi Dari Variabel X1-Y1 .....	82
Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis X1-Y2 .....	83
Tabel 4.30 Hasil Regresi Dari Variabel X1-Y1 .....	84
Tabel 4.31 Hasil Uji Hipotesis X2-Y1 .....	84
Tabel 4.32 Hasil Regresi Dari Variabel X1-Y1 .....	85
Tabel 4.33 Hasil Uji Hipotesis X2-Y2 .....	85
Tabel 4.34 Hasil Regresi Dari Variabel X1-Y1 .....	86
Tabel 4.35 Hasil Uji Hipotesis X-Y .....	86
Tabel 4.36 Hasil Regresi Dari Variabel X1-Y1 .....	87

## Dafatar Gambar

Gambar 2.1 Fungsi Budaya Organisasi.....	18
Gambar 2.2 Sketsa Kerangka Pikir .....	40
Gambar 4.1 Digram Distribusi Frekuensi Variabel (Budaya Organisasi) X1 Kerja Sama	62
Gambar 4.2 Digram Distribusi Frekuensi Variabel (Budaya Organisasi) X2 Komunikasi	64
Gambar 4.3 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X)	66
Gambar 4.4 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru Y1 Gaji Yang Tinggi	68
Gambar 4.5 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Y2 Pelaksanaan Kegiatan	69
Gambar 4.6 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	71

## Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Instrumen Peneliian.....	110
Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba.....	117
Lampiran 3: Hasil Uji Valid Dan Reabilitas.....	121
Lampiran 4: Data Mentah .....	125
Lampiran 5:HASIL SPSS BAB VI .....	131
Lampiran 6: Riwayat Hidup.....	145

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi mempunyai budayanya masing-masing yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya sebuah organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan kinerja anggotanya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggota.

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dalam pencapaian tujuan baik dalam lingkungan kerja dan bermasyarakat, karena manusia memiliki keterkaitan antara satu dan lainnya<sup>1</sup>. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana, prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subjek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Jadi efektivitas pembelajaran siswa kaitannya sangat erat dengan guru.

---

<sup>1</sup>Deassy May Andini, "Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran Dengan Variabel Kontrol Latar Belakang Pendidikan Guru", *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol.1 No.2 Januari 2018.



Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya dan masing-masing individu berbeda satu dengan yang lainnya<sup>2</sup>. Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan situasi kerja. Faktor individu menentukan bagaimana ia dapat mengaktualisasikan dirinya dalam lingkungan pekerjaan. Faktor individu yang dimaksudkan di sini diantaranya kompetensi dan motivasi yang dimiliki guru yang bersangkutan, sementara faktor iklim kerja mempengaruhi bagaimana individu dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan lingkungan sekitarnya.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi.<sup>3</sup> Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki *sense of belonging* bagi pekerja terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai. Para pegawai diharapkan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di organisasi.

---

<sup>2</sup>Nyoman Sukardewi, "Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Amlapura", *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*, Vol 4 Tahun 2013

<sup>3</sup>Resi, Yudhaningsih, "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol. 11 No. 1, April 2011

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan Suyanto dan Hisyam.<sup>4</sup>

Para guru muslim yang menguasai apa yang diajarkan, terampil mengajar ilmu pengetahuan, dan memiliki integritas kepribadian. Dimensi keilmuan sangat diutamakan dan lebih tinggi beberapa derajat dalam Islam, bahkan melebihi dimensi keimanan semata. Karena itu, Ilmu menjadi sarana meninggikan keimanan. Firman Allah dalam surat Al-Mujadilah ayat 11:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اذْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتَوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

*Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan*

---

<sup>4</sup>Yanti Hasmayati, "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi Pada Jurusan Bisnis Dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Dan Swasta Di Kabupaten Sumedang)", *MANAJERIAL* Vol. 9, No. 18, Januari 2011

*orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*<sup>5</sup>

Ketika organisasi mengurangi jumlah pegawai, organisasi itu akan lebih tergantung pada pegawai yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka. Demikian halnya dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi.

Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya. Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka pegawai seharusnya adaptif terhadap perubahan-perubahan nilai budaya organisasi. Sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila pegawai memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat afeksi yang rendah, demikian pula

---

<sup>5</sup>Departemen Agama RI. 2012. Al-Qur'an dan Terjemahannya, Semarang: PT. Sinergi Puataka Indonesia, Opcit, hal. 434.

sebaliknya. Dalam hal ini harus ada fakta yang jelas bagaimana sikap pegawai terhadap budaya organisasi yang berlaku.

Kesuksesan organisasi sangat dipengaruhi oleh kapabilitas dan kompetensi masing-masing individual dan kerjasama antar anggota tim dalam organisasi. Dalam menjalin kerjasama untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya komunikasi. Ditinjau berdasarkan teknis pelaksanaannya, komunikasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh mana kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan tersebut kepadanya.<sup>6</sup>

Kinerja organisasi menurut Perry akan menunjuk pada efektivitas organisasi, di mana hal itu akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Isu efektivitas organisasi dalam kaitannya dengan kinerja organisasi, menurut Hodge, Anthony dan Gates mencakup *how well the organization is doing*, bagaimana suatu organisasi mencapai profit/tujuannya dan tingkat kepuasan dari para pelanggan/pengguna jasa pelayanannya. Efektivitas organisasi secara internal mencakup efisiensi dalam penggunaan sumber daya dan faktor-faktor hubungan manusia (*conflic, happy, satisfied*) yang akan mempengaruhi produktivitas. Kinerja organisasi sebagaimana yang dikemukakan Boyatzis dalam Perry dilakukan untuk mencapai *specific result (outcomes)* yang hal itu akan dapat tercapai melalui adanya kebijakan, prosedur dan kondisi lingkungan organisasi. Resposibilitas organisasi

---

<sup>6</sup> Hassa Nurrohim, "Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi", *Jurnal Manajemen*, Vol.7, No.4, Mei 2009

merujuk pada persesuaian pelaksanaan kerja organisasi dengan prosedur dan tata kerja yang berlaku.

Sedangkan ukuran efektivitas organisasi akan mencakup persesuaian pelaksanaan kegiatan kerja organisasi dengan tujuan; dan tingkat produktivitas organisasi atau kemampuan pencapaian hasil dibandingkan dengan target. Untuk kualitas layanan dilihat dari kepuasan pengguna layanan terhadap pelayanan yang diberikan.<sup>7</sup>

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi, banyak masalah yang diidentifikasi oleh Mukhtar yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah. Pertama adalah guru, dalam hal ini yang memiliki kecerdasan dan intelegensi, emosional spiritual, dan moral dalam mendidik, akan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya disebabkan karena kurangnya perhatian sekolah terhadap kesejahteraan guru. Kedua kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktivitas pembelajarannya. Ketiga, kurangnya kejelasan tugas-tugas yang diemban, atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas. Keempat, adalah

---

<sup>7</sup> Pidesia, Abdullah Karim, Bambang Irawan, "Analisis Kinerja Organisasi Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Barat", *Jurnal Administrative Reform*, Vol.4 No.1 , Januari - Maret 2016.

biaya. Kelima adalah kurang tersedianya sarana fasilitas pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan<sup>8</sup>.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pegawai belajar seberapa besarkinerja mereka melaluisarana informasi seperti komentar baik dai mitra kerja. Egitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumberdaya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusiadalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Olh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, seingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).<sup>9</sup>

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya. Sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bnetuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik.

---

<sup>8</sup>Thoha, Miftah. 2009.*Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal.53

<sup>9</sup> Amirulla. 2015. *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*, jakarta:mitra wacana media. Hal. 210

Pada konteks guru sebagai anggota organisasi sekolah akan lebih mudah mencapai efektivitas kerja yang tinggi jika ia mempunyai perilaku dan komitmen. Menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah tetapi juga paham terhadap tujuan organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi sekolah. Apabila seorang individu dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi, dengan kata lain pengembangan budaya organisasi diharapkan dapat menimbulkan komitmen guru untuk tujuan dimaksud.

Masalah mutu pendidikan tersebut tidak dapat dibebankan hanya kepada satu pihak, tetapi merupakan tanggung jawab semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelenggarakan proses pendidikan, seperti lembaga sekolah, perguruan tinggi, pemerintah, masyarakat dan orang tua.

Begitu juga dengan problema yang ada di sekolah yang sudah peneliti lihat. Ketika kinerja guru menurun maka mutu yang dihasilkan ke siswa juga akan menurun, hal tersebut bisa saja dikarenakan oleh rendahnya gaji atau karena gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tercipta di lingkungan sekolah tersebut. Oleh karena itu Kinerja guru atau pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya budaya organisasi, perilaku atau gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Di dunia pendidikan yang semakin maju, lembaga sekolah harus mampu beradaptasi dengan baik dalam menjaga kelangsungan hidup pendidikan. Salah satunya dengan menciptakan budaya sekolah yang positif. Setiap organisasi khususnya lembaga pendidikan memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga

pemimpin atau kepala sekolah pun harus memahami budaya organisasi yang tercipta ditempatnya bekerja.

Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya<sup>10</sup>. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektivitas kerja untuk meningkatkan prestasi siswa. Kefektifitasan bermakna keberhasilan dari upaya perluasan yang dilakukan itu terhadap pencapaian tujuan-tujuan dari fungsi tersebut. David mengungkapkan bahwa organisasi yang terlibat dalam manajemen strategi berkinerja lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang tidak berkinerja.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang saling berkesinambungan, Budaya Organisasi sebagai variabel X (bebas) dan Efektivitas Kerja Guru di Sekolah Man Kisaran Sebagai variabel Y (terikat). Pada permasalahan ini daat menarik minat penulis untuk melakukan penelitaian dengan judul: “ Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Sekolah Man Kisaran”.

---

<sup>10</sup> Achmad Sobirin, 2007, *Budaya Organisasi*, Yogyakarta : YKPN. Hal. 131.



## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun masalah yang teridentifikasi dalam penelitian yang akan peneliti laksanakan adalah sebagai berikut:

1. Belum diketahui secara pasti kontribusi antara budaya organisasi dengan efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran
2. Belum diketahui secara pasti kontribusi antara budaya organisasi dengan komunikasi terhadap efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran
3. Gaji guru MAN Kisaran sebagian besar sudah memenuhi standar upah tetapi jumlah guru yang bekerja sambilan masih besar.

## **C. Pembatasan Masalah**

Maka masalah ini dapat di lihat pada:

1. Variabel X yaitu budaya organisasi di MAN Kisaran.
2. Variabel Y yaitu efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran.

## **D. Perumusan Masalah**

Masalah yang dapat dirumuskan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat kontribusi komunikasi terhadap budaya organisasi di MAN Kisaran?
2. Apakah terdapat kontribusi kerja sama terhadap budaya organisasi di MAN Kisaran?
3. Apakah terdapat kontribusi gaji yang tinggi terhadap efektivitas kinerja guru di MAN kisaran?
4. Apakah terdapat kontribusi pelaksanaan kegiatan terhadap efektivitas kinerja guru di MAN kisaran?

5. Apakah terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kontribusi komunikasi terhadap budaya di MAN Kisaran.
2. Untuk mengetahui kontribusi kerja sama terhadap budaya organisasi di MAN Kisaran.
3. Untuk mengetahui kontribusi gaji yang tinggi terhadap efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran.
4. Untuk mengetahui kontribusi pelaksanaan kegiatan terhadap efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran.
5. Untuk mengetahui kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Sehubungan dengan adanya tujuan penelitian yang ditemukan di penelitian ini, maka peneliti juga mengemukakan manfaat dari penelitian yang berguna untuk:

1. Suatu pertimbangan bagi peneliti untuk memberikan saran-saran sebagai memberi pemikiran dalam membahas penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di Sekolah MAN Kisaran.
2. Bahan banding bagi peneliti lain yang membahas masalah yang sama pada penelitian yang lain.

3. Sebagai pendukung para pendidik agar lebih memperhatikan kualitas pendidik agar prestasi siswa di sekolah maupun di luar menjadi baik.
  
1. Masukan bagi kepala sekolah untuk lebih memperhatikan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di Sekolah Man Kisaran agar lebih baik.
2. Guna pembandingan para guru untuk efektivitas kerjanya di Sekolah MAN Kisaran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Kerangka Teori**

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

###### **1.1. Pengertian Budaya**

Pemaparan tentang pengertian budaya dan organisasi sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya tentu saja tidak serta merta dapat disatukan begitu saja. Namun demikian dapat dilihat esensi dari masing-masing Term yang membentuk pengertian budaya organisasi. Budaya adalah apa yang dilakukan dan apa arti tindakan bagi mereka. Budaya adalah, gagasan, kepentingan, nilai-nilai dan sikap yang disumbangkan oleh kelompok.<sup>11</sup>

Arti budaya adalah kata yang diambil dari bahasa sansekerta yaitu "*buddhayah*" yang memiliki arti bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan akal dan budi manusia. Secara harfiah, budaya adalah cara hidup yang dimiliki sekelompok masyarakat yang diwariskan secara turun-menurun kepada generasi berikutnya. Didalamnya adapun pula perbedaan seperti agama, suku, politik, pakain, lagu, bangunan, bahasa, maupun karya-karya seni yang tercipta itu akan membuat terbentuknya suatu budaya.

Menurut Alisyahbana budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan

---

<sup>11</sup>Wibowo, 2006, *Manajemen Perubahan*, jakarta:rajagrajapindo. Hal. 371

maksud dari pikiran. Kemudian Peruci dan Hamby mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Edgar H. Schein dalam buku *Organizational Culture and Leadership* bahwa budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan (*a pattern of basic assumption invented*), *discovered* (ditemukan) atau dikembangkan (*developed*) oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal (*to cope with its problem of external adaptation*) dan integrasi internal (*internal intergration*) yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota anggota baru sebagai cara yang tepat memahami (*the correct way to perceive*), memikirkan (*think*) dan merasakan terkait (*fill in relation to those problems*) dengan masalah masalah tertentu.<sup>12</sup>

Menurut Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy mendefenisikan budaya sebagai pola terintegrasi dari perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan, dan artifak serta tergantung pada kapasitas orang untuk menyimak, dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus.<sup>13</sup>

## **1.2. Pengertian Organisasi**

Menurut Hamdy organisasi ialah suatu susunan yang menggambarkan hubungan antara bidang kerja yang satu dengan yang lainnya, sehingga jalan tugas

---

<sup>12</sup>Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara: Jakarta. hal 108

<sup>13</sup>Wibowo, 2013, *Budaya Organisasi*, jakarta: pt rajagrajapindo. Hal.15

wewenang akan teratur dan terarah.<sup>14</sup> Kemudian menurut Sobirin mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Ayat yang menyebutkan agar seseorang dapat berorganisasi. Disebutkan dalam al-Quran, surah al-Hujurat Ayat 13:

وَدْنِعْ مَكْمَرَكَا نَا اَوْ فَرَا عْتَلِ لُنَابِقُوْ اَبُوْ عَشْ مَكَتَلْعَجُوْ لُنْشَاوْ رِكْذْ نِمْ مَكَتَنْفَلِخْ اِنَا سَانَلَا اَهْيَا ا رِيِيْحْ اَلَّ نَا مَكَاقْتَا رِ مَيْلَعْ

Artinya: “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 takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>Mesiono, *Manajemen Organisasi*, Bandung: ciptapustaka, 2012., Hal. 40

<sup>15</sup>Al-qur'an dan Terjemahan, Mekah ; Saudi Arabia

Dengan kata lain organisasi adalah aktivitas dalam membagi-bagi kerja, menggolong-golongkan jenis pekerjaan, memberikan wewenang, menetapkan saluran perintah dan tanggung jawab kepada para pelaksana.<sup>16</sup>

struktur organisasi tercantum dalam Al Qur'an surat az-Zukhruf ayat 32 :

تَجَرَّدَ ضِعْبٌ قَوْفٍ مُهْضَعِبٌ أَنْعَفَرُوا أَيْنُ دَلَاةٍ لِحَالًا ۚ يَفِ مَهْمُ تَشْبِيعِمْ مَهْنُئِبِ أَنْمَسَقَ لِحْنُ كَبِيرٍ تَمَحَّرَ نَوْمِيقُ ۚ يَ مَهْمُ أ  
 نَوَعْمَجِي أَمَّ رُيْحِ كَبِيرٍ تَمَحَّرُوا أَيْرُخْسُ اضْعَبَ مَهْضَعِبٌ دَخَ تَيْلِ  
 Artinya: “Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebagian yang lain beberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik

dari apa yang mereka kumpulkan”.<sup>17</sup>

### 1.3. Pengertian Budaya Organisasi

Kemudian menurut Tan budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi.<sup>18</sup>

Menurut Davis budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara yang

<sup>16</sup>Suryosubroto, 2010, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, jakarta:Rineka cipta. Hal.139

<sup>17</sup>Al-qur'an dan Terjemahan, Mekah ; Saudi Arabia

<sup>18</sup>Wibowo,2013, *ibid*, hal, 428

menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut James L.Gibson dan dkk (Dalam Hadari Nawawi) menyatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik dan dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisai dapat menjadi kekuatan positif akan menjadi pendukung efektivitas organisasi, sedang yang bersifat negatif akan menjadi kontra produktif terhadap usaha pencapaian organisasi. Budaya organisasi yang sangat besar pengaruhnya terhadap kepemimpinan untuk mewujudkan efektivitas organisasi, antara lain karena pengaruhnya pada iklim organisasi atau iklim kerja yang berlangsung sehari-hari.<sup>19</sup>

Dengan kata lain Budaya organisasi adalah bagaimana orang merasakan tentang pekerjaan baik dan apa yang membuat orang bekerja samaa dalam harmoni.<sup>20</sup>

#### **1.4. Fungsi budaya organisasi**

Fungsi budaya organiasi menurut Robert Kreitner Dan Angelo Kinicki adalah:<sup>21</sup>

- a) Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, sebagai perusahaan yang inovatif yang memburu pengembangan produk baru.

---

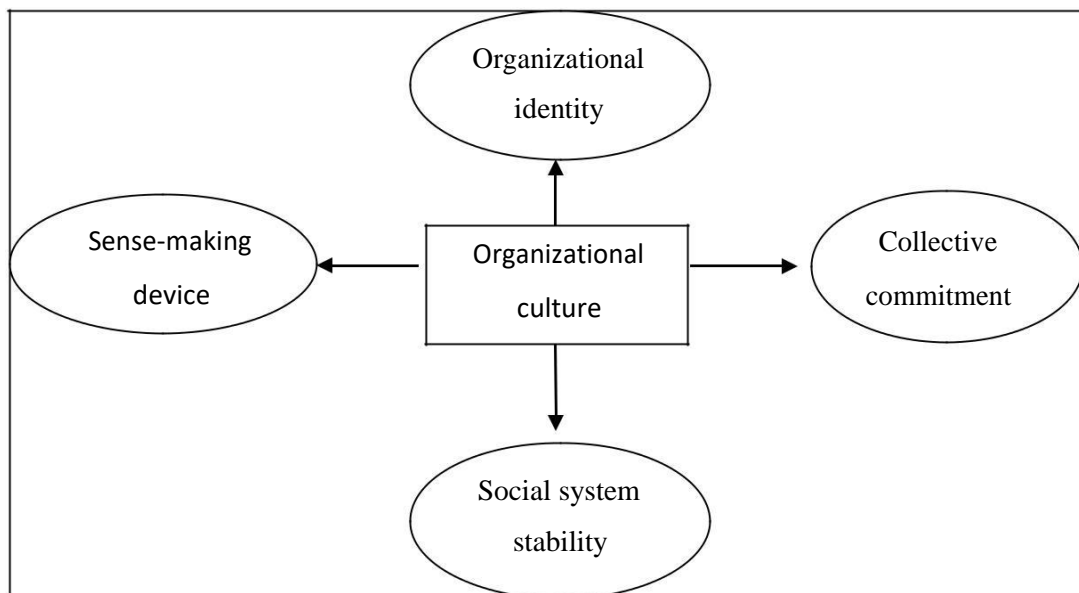
<sup>19</sup> Achmad Sobirin (2002). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. UPP STIM YKPN. Hal 75

<sup>20</sup>Wibowo, 2011, *Manajemen Perubahan (Edisi Ketiga)*, jakarta:pt rajagrafindo. Hal.481 <sup>21</sup>Wibowo,2011, ibid, hal,49



- b) Memudahkan komitmen kolektif, sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian darinya atau cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.
- c) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, konflik dan perubahan diatur dengan efektif.
- d) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Gambar. 2.1 fungsi budaya organisasi



Sumber. Robert Kreitner Dan Angelo Kinicki

### 1.5. Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki *dalam* Wibowo mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain:<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup>Wibowo,2013,opcit,hal,30

- a) Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
- b) Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
- c) Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

Dengan melihat bagaimana awalnya suatu budaya organisasi terbentuk, sampai kepada proses sosialisasinya, persoalannya tentu tidak akan berhenti pada apakah budaya organisasi yang ada disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai-nilai dan karakteristik budaya organisasi tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan tampak lebih signifikan antara lain kepada kepuasan kerja ataupun kinerja dari para anggota organisasi.<sup>23</sup>

### **1.6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja**

Faktor objektif

- 1) Inovasi & pengambilan risiko
- 2) Perhatian ke rincian
- 3) Orientasi hasil

---

<sup>23</sup>Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi. Terjemahan ErlySuandy*. Salemba Empat. Jakarta. Hal 17

- 4) Orientasi orang
- 5) Orientasi tim
- 6) Keagresifan
- 7) Kemantapan Budaya Organisasi Kinerja Kepuasan Tinggi Rendah

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:<sup>24</sup>

a) *Observed behavioral regularities*

yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

b) *Norms*

yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

c) *Dominant values*

yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

d) *philosophy*

yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

---

<sup>24</sup> Administrator.2009.*BUDAYA ORGANISASI* .Tersedia: <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/kajian-terhadap-konsep-budaya.html> (di akses tanggal 18 Desember 2010)

e) *Rules*

yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

f) *Organization climate*

merupakan perasaan keseluruhan (*anoverall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

### 1.7. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :<sup>25</sup>

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.

---

<sup>25</sup>Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2003. *ibid*

3. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
4. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
5. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
6. Integritas Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, instansi, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.
7. Tanggung jawab Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

8. Kerjasama Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
9. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.
10. Dorongan untuk sukses
11. Prilaku dalam bekerja

Menurut Mckenna Indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:<sup>26</sup>

- a. Hubungan antar manusia dengan manusia (komunikasi)

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

- b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu Hubungan

---

<sup>26</sup>Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2008. Hal.75

tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

### **1.8. Budaya organisasi dalam organisasi pendidikan**

Budaya organisasi dalam organisasi pendidikan, khususnya dalam konteks organisasi perguruan tinggi, bisa dikatakan merupakan wahana yang memiliki aspek ideologis, filosofis, ataupun normatif dan merupakan acuan dari anggota-anggotanya, baik itu mahasiswa, tenaga edukatif, tenaga administratif maupun pimpinan perguruan tinggi. Sebagai ilustrasi, dosen di perguruan tinggi menjalani ritual dalam suatu kurun waktu untuk memperoleh kedudukannya yang tetap.<sup>27</sup>

Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakteristik dari para pendukungnya. Berkenaan dengan pendukung budaya organisasi di sekolah Paul E. Heckman sebagaimana dikutip oleh Stephen Stolp (1994) mengemukakan bahwa “*the commonly held beliefs of teachers, students, and principals.*”<sup>28</sup>

Budaya organisasi dengan berbagai dimensinya dapat dipandang sebagai suatu cara untuk memetakan fenomena. Ketika kita menyadari bahwa pandangan terhadap fenomena/realitas pun tidak selalu ajeg, bergantung pada titik berdirinya, maka seyogianya kita menyikapinya bahwa hal itu mencerminkan suatu relativisme ilmu.

---

<sup>27</sup>Wahjono, Sentot I. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hal.23

<sup>28</sup>Stephen Stolp. 1994. *Leadership for School Culture*. ERIC Digest, Number 91. Tahun. Hal. 234

Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya.

Budaya organisasi sebagaimana telah dikaji sebelumnya dengan masing-masing contoh ilustrasinya, disatu sisi mencerminkan, sebagaimana diungkap Sweeney & McFarlin, kepribadian organisasi, dan di sisi lainnya hal tersebut juga mencerminkan bahwa budaya organisasi juga bersifat kontekstual, bergantung kepada faktor manusianya, bentuk organisasi, bidang organisasi, dan lain sebagainya.

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Sebagaimana disampaikan oleh Stephen Stolp tentang School Culture yang dipublikasikan dalam ERIC Digest, dari beberapa hasil studi menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru.

Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan tugas kepala sekolah selaku leader dan manajer di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolahnya. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi di



sekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajarnya.

## **2. Pengertian Efektivitas Kinerja**

### **Guru 2.1. Pengertian Efektivitas**

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.<sup>29</sup>

Dalam kamus besar Indonesia efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional.<sup>30</sup>

E. Mulyasa memberikan definisi efektivitas sebagai situasi adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju<sup>31</sup>. Dengan kata lain, penilaian efektivitas harus berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan.” Selanjutnya Steers mengemukakan bahwa: “Efektivitas adalah

<sup>29</sup>Barnawi & Mohammad Arifin, 2012, *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-ruz Media. Hal. 33

<sup>30</sup>Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru Dan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, cetakan ketiga November 2009), hal.173

<sup>31</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep Strategi Dan Implementasi*(Bandung : Remaja Rosda Karya, 2005), Hal. 82

jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya”.

Lebih lanjut menurut Agung Kurniawan dalam bukunya *Transformasi Pelayanan Publik* mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya” Kurniawan.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat yang menjelaskan bahwa : “Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”. Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas.<sup>32</sup>

Efektivitas juga dapat diartikan sebagai ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan dengan efektif.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup>Mulyasa, 2005, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya. Hal.74

<sup>33</sup> Ulum. Ihyaul MD, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Malang, UMM Press, Hlm. 294.

Pengukuran efektivitas dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Efektivitas dapat diukur melalui berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dapat dikatakan telah berjalan dengan efektif. Hal terpenting adalah efektivitas tidak menyatakan tentang berapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Efektivitas hanya melihat apakah proses program atau kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (*input*), proses, maupun keluaran (*output*).

Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat.

## **2.2.Kinerja Guru**

Kata kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kata performance juga diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Anton Muliono, et.a, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja atau

tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.<sup>34</sup>

Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai & Basri. Samsudin memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.<sup>35</sup>

Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja. Untuk memudahkan penilaian kinerja diperlukan indikator-indikator kinerja yang jelas.

### **2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Rivai dan Basri menjelaskan faktor-faktor yang menandai Kinerja seseorang, antara lain:<sup>36</sup>

- 1) Kebutuhan yang ingin dibuat
- 2) Tujuan khusus
- 3) Kemampuan
- 4) Komitmen

---

<sup>34</sup>Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hal.93

<sup>35</sup>Poppy, Ruliana, 2014, *Komunikasi Organisasi: Teori Dan Study Kasus*, Jakarta: Pt raja grafindo. Hal. 145

<sup>36</sup>Zainal Aqib, dkk, 2012, *Membangun Profesionalisme Guru dan pengawas Sekolah*, Bandung: CV. Yrama Widya. Hal.67

- 5) Perhatian pada setiap kegiatan
- 6) Usaha
- 7) Ketekunan
- 8) Ketaatan
- 9) Kesiediaan untuk berkorban
- 10) Memiliki standar yang jelas.

Formulasi kinerja tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu maka seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan yang mendukung penyelesaian pekerjaan tersebut.

Kesediaan seseorang untuk mengerjakan sesuatu tidaklah efektif tanpa didukung oleh pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dengan demikian, aspek kemampuan dan kesediaan seseorang secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dalam implementasi penyelesaian tugas, seseorang tidak sekedar memerlukan motivasi, tetapi lebih menuntut komitmen seseorang dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Komitmen berkaitan dengan kesediaan, kepedulian, ketertarikan atas sesuatu dengan penuh tanggung jawab.

Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Kemampuan yang terkait dengan tugas guru adalah penguasaan

terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran.

Beberapengertian kinerja dikemukakan Rivai yang dikutip oleh Syaiful Sagala dalam bukunya yang berjudul “Menajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan” oleh sejumlah ahli, antara lain:

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada
3. Kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemamouan menyelesaikan tugas/ pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.<sup>37</sup>

Menurut Sanjaya, kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolalan pembelajaran dan penila ian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan balk, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

Dengan demikian kinerja lebih berkonotasi pada sejauh mana seseorang melakukan aktifitas baik yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasai nya atau dengan kata lain kinerja

---

<sup>37</sup>Syaiful sagala, *Menajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009) hal 179-181

sebagai perilaku lebih banyak dimotori dan koordinasikan oleh sejumlah pengetahuan maupun informasi yang dikuasai seseorang dalam melaksanakan kegiatansesuai dengan tuntutan tugasnya.

#### **2.4.Indikator Kinerja**

Menurut Robbins, ada 6 indikator untuk mengukur kinerja, antara lain :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

## 6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto meliputi dua indikator, yaitu <sup>38</sup>.

- a. produktivitas (gaji yang tinggi)
- b. responsivitas (pelaksanaan kegiatan)

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan. Dengan demikian, produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari dalam organisasi. Sedangkan responsivitas merupakan indikator kinerja yang berorientasi pada proses. Responsivitas ini dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Indikator Kinerja Guru, Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Georgia Departemen of Education telah mengembangkan teacher performance assessment instrument, dan kemudian Depdiknas memodifikasi menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG)<sup>39</sup>. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

---

<sup>38</sup> Agus Dwiyanto (Ed), *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta. 2005. Hal 50

<sup>39</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan 2008, Penilaian Kinerja Guru*. Akses Rabu, 22 Desember 2010, pukul 14.15 WIB. Hal 22.



Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran, dan Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran.

### **2.5. Pengertian Efektivitas Kinerja Guru**

Efektivitas kinerja guru dalam proses pembelajaran khususnya pendidikan agama Islam yang dilakukan di sekolah akan menghantarkan siswa menjadi orang yang mempunyai kompetensi baik secara inteligensi maupun secara spiritual. Namun tanpa adanya efektivitas kinerja guru, maka hal tersebut tidak akan tercapai. Efektivitas kinerja guru adalah kemampuan untuk memilih tujuannya tepat atau peralatan-peralatan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.<sup>40</sup>

Untuk itu perlu diketahui alat ukur efektivitas kinerja, menurut Richard dan M. Steers yang meliputi :<sup>41</sup>

#### 1. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

---

<sup>40</sup>Syahrul Hasibuan, "EFEKTIVITAS DAN KINERJA GURU DALAM PEMBELAJARAN." Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Rokan Bagan Batu Rokan Hilir Jl. Lintas Riau-Sumut Km. 6 Bahtera Makmur, Bagan Batu Riau, Indonesia Vol. III No. 2, April 2016

<sup>41</sup>Steers. M. Richard, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga, Hlm. 46

## 2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

## 4. Kualitas Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas kinerja dari organisasi itu. Kualitas mungkin mempunyai banyak bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut

## 5. Upah (gaji) yang sesuai

### **B. Penelitian Yang Relevan**

Untuk penelitian yang relevan tentang pembahasan Motivasi kerja dengan Kepuasan Kerja guru dapat dilihat dari studi antara lain:

1. Restu Veronika Manalu , skripsi dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Guru Dismp Negeri 3Batang Angkola, Hurase, Tapanuli Selatan, Propinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran angket Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian analisis eksplanasi dengan studi Regresi Linear Sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Negeri 3 Batang Angkola, Hurase yang berjumlah 31 orang.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SMP Negeri 3 Batang Agkola, Hurase. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada guru SMP Negeri 3 Batang Angkola, Hurase adalah sebesar 17,9% sementara sisanya 82,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Rekomendasi dari penelitian ini adalah Untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, para guru sebaiknya meningkatkan rasa solidaritas dan komitmen, menjaga perasaan sesama rekan-rekan kerja.

2. Nyoman Sukardewi, tesis (2013) Kontribusi *Adversity Quotient (Aq)*, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Amlapura. Adapun uji hipotesisnya yaiatu:

Penelitian ini merupakan penelitian *expost facto* (pengukuran setelah kejadian), karena data penelitian baik variabel bebas maupun variabel terikat telah terjadi sebelum penelitian ini diadakan. Ditinjau dari pendekatannya penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancang kausal korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan sebab akibat yang titik beratnya pada variabel yang dikorelasikan.

Secara umum dari keseluruhan kegiatan penelitian ini dirancang melalui beberapa tahapan. Diawali dengan langkah penelitian pendahuluan untuk memperoleh gambaran awal terhadap topik permasalahan yang akan diteliti. Kemudian dilakukan upaya untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti. Untuk mendukung persiapan maka sebelumnya juga dilakukan pengumpulan berbagai konsep dan teori melalui cara studi pustaka serta observasi secara langsung ke lapangan. Langkah selanjutnya adalah menyusun desain kuesioner yang nantinya dipakai untuk menjangkau data dari masing-masing responden. Untuk menghindari kesalahan yang bersifat teknis serta sebagai kelengkapan dalam perhitungan maka sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Selanjutnya dilakukan upaya pengumpulan data awal yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Berbagai data yang diperoleh tersebut kemudian dilakukan identifikasi untuk memilah-milah data yang benar-benar bermanfaat. Dari berbagai konsep dan teori yang dikumpulkan kemudian dilakukan identifikasi terhadap keseluruhan variabel yang diteliti, baik variabel bebas (*independent variable*) maupun variabel terikat (*dependent variable*). Bentuk hubungan yang dimaksud yaitu hubungan determinatif, karena penelitian ini berusaha untuk mencari besarnya kontribusi variabel pengaruh *AQ (Adversity Quotion)* (X1), etos kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kota Amlapura.

3. Yanti Hasmayati, skripsi (2011), Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi pada Jurusan Bisnis dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri dan Swasta di Kabupaten Sumedang).

Masalah yang ada di Jurusan Bisnis dan Manajemen SMK Negeri dan Swasta Kabupaten Sumedang, berdasarkan survei ada kecenderungan bahwa kompetensi guru semakin rendah disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang kurang efektif. Metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel 71 responden dari populasi sejumlah 241 guru pada SMK Negeri dan Swasta khusus jurusan bisnis dan manajemen Kabupaten Sumedang. Instrumen angket dengan Skala Likert, analisis yang digunakan adalah korelasi ganda.

Hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru adalah 0,887 (pengaruhnya tergolong sangat kuat), sedangkan kontribusi (sumbangan) sebesar 78,7% dan sedangkan sisanya 21,3% ditentukan oleh variabel lain seperti fasilitas, peluang sekolah, dan kinerja guru. Direkomendasikan (1) mengutamakan pencapaian tujuan; (2) memberi petunjuk pada guru; dan melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas. (3) tingkatkan hubungan antar pribadi; (4) penggajian/ honorarium yang layak; (5) supervisi kepala sekolah yang terarah dan (6) tingkatkan kompetensi guru dengan kegiatan pertemuan antara guru di lingkungan internal atau eksternal sekolah setempat secara periodik melalui wadah komunikasi (PGRI, MGMP, KKG dan sebagainya) berkenaan dengan inovasi-inovasi baru tentang dunia pendidikan.

### **C. Kerangka Pikir**

Dengan berdasarkan kajian teori dari dua variabel penelitian budaya organisasi dan efektivitas kinerja guru, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

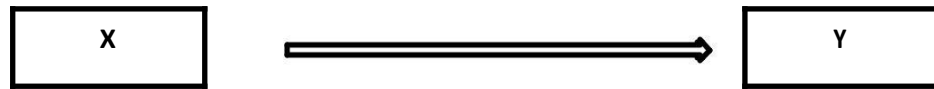
1. Hubungan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru.

Kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja dalam proses pembelajaran merupakan perilaku guru yang menjadi suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dapat berupa cara pandang guru terhadap pekerjaan serta perilaku seperti kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi merencanakan pengajaran, pelaksanaan, penilaian prestasi, serta tindak lanjut hasil pembelajaran. Setiap guru memiliki cara pandang berbeda terhadap pekerjaan dan memiliki banyak keragaman perilaku yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Budaya kerja guru dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Budaya kerja yang kuat seperti tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketelitian sangat diperlukan dalam proses pembelajaran untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sehingga hasil dalam proses pembelajaran dapat dicapai secara maksimal.

Untuk mengetahui lebih jelasnya kerangka berpikir penulisan skripsi ini, maka dapat digambarkan dengan sketsa berikut ini:

X(budaya organisasi) dan Y( kinerja guru)

Gambar 2.2 sketsa kerangka berfikir.



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang diterima sebagai kebenaran pada saat penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kkinerja guru di MAN Kisaran.

H<sub>a</sub> : Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di MAN Kisaran.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode ini berupaya untuk menggambarkan ada tidaknya Hubungan dari variabel satu (variabel terikat) terhadap variabel yang lain (variabel bebas). Maka penelitian ini menggunakan statistik sebagai pengolahan data yang dikumpulkan melalui instrument pengumpulan data penelitian.

Ada dua variabel yang peneliti ukur dalam penelitian ini: Variabel bebas (independen) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Hubungan budaya organisasi variabel X. Variabel terikat (dependen) : Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat Y adalah efektivitas Kerja Guru.

1. Independent Variabel (Variabel Bebas): Budaya Organisasi(Variabel X)
2. Dependent Variabel (Variabel Terikat) : Kinerja Guru(Variabel Y)

##### **B. Tempat dan Waktu Penelitian.**

Penelitian ini dilaksanakan pada madrasah liyah negeri kisanan di kota kisanan yang terletak di Jl. Latsitarda Nusantar VIII Kisanan Timur No.Kab. Asahan Kec. Kisanan Timur. Dengan guru sebagai subjek penelitian, pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan dan memperoleh data, peneliti hanya memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena disekolah tersebut peneliti melihat adanya hal yang berhubungan dengan judul peneliti. Penelitian ini dilaksanakan, yaitu pada bulan Agustus 2018.



### C. Populasi, Sampel dan Variabel Penelitian

Menurut sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>42</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah: seluruh guru pada sekolah Man Kisaran yang berjumlah 40 orang.

#### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti.<sup>43</sup> Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di sekolah MAN Kisaran yaitu berjumlah 42 orang.

**TABEL 1**

**Gamabr. 3.1 populasi penelitian guru**

Populasi penelitian guru di sekolah Man Kisaran

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Guru
1.	S1	39
2.	S2	1
Jumlah		40 orang

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebahagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>44</sup> Pengambilan sampel terjadi bila populasi besar dan peneliti

---

<sup>42</sup> Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012. Hal.85

<sup>43</sup> Syahrudin dan Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Citapustaka Media: Bandung, September 2014), hal

tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto dalam Indra Jaya, penelitian populasi dilakukan jika jumlah populasi dibawah 100 orang. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka harus dilakukan pengambilan sampel.<sup>45</sup>

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total, karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 40 orang, sehingga semua sampel digunakan. Dalam hal ini jumlah sampel adalah 40 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 orang dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

### **3. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dibedakan atas variable bebas (*independen variabels*) dan variabel terikat (*dependent variabel*)

1. Variabel bebas (X), yaitu Budaya Organisasi
2. Variabel terikat (Y), yaitu Efektivitas Kinerja Guru Di Sekolah MAN Kisaran.

### **D. Defenisi Operasional**

1. Variabel Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi. Budaya organisasi adalah bagaimana orang

---

<sup>44</sup>Indra Jaya.*Penerpan Statistik Untuk Pendidikan*. (Cita Pustaka Media Perintis: Bandung, November 2013), hal. 32.

<sup>45</sup>Indra Jaya.*Ibid*, hal. 32-33.

merasakan tentang pekerjaan baik dan apa yang membuat orang bekerja samaa dalam harmoni

## 2. Variabel Efektivitas Kinerja Guru(Y)

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas,kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.Oleh karena itu, komitmen menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja seseorang terhadap pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu dapat diukur berdasarkan kemampuan dan komitmen dalam menjalankan tugas. Kemampuan yang terkait dengan tugas guru adalah penguasaan terhadap bahan ajar yang akan diajarkan dan kemampuan mengelola proses pembelajaran.

Berdasarkan teori tersebut bahwa variabel Budaya Organisasi Dan Efektivitas Kinerja Gurudiukur dengan angket. Mengukur angket dengan menggunakan skala likert dengan indikator yang dibutuhkan.

### **E. Tekhnik dan Instrumen Penelitian**

1) Tekhnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian, maka digunakan alat pengumpulan data. Adapun tekhnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Angket: yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari sumber data atau responden.

Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabel adalah:

1. Sebanyak 18 item untuk variabel Budaya Organisasi
2. Sebanyak 19 item untuk variabel Efektivitas Kinerja Guru

2) Instrumen penelitian merupakan sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian. Instrumen sebagai alat pada waktu penelitian yang menggunakan suatu metode. Menyusun instrumen penelitian dapat dilakukan peneliti jika peneliti telah memahami benar penelitiannya. Pemahaman terhadap variabel atau hubungan antar variabel merupakan modal penting bagi peneliti agar dapat menjabarkan menjadi sub variabel, indikator, deskriptor dan butir-butir instrumennya.<sup>46</sup>

Mengukur angket dengan skala likert, seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2**

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**

No	Aspek	Indikator	Jumlahbutir
1.	Budaya ogranisasi	Komunikasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
	Menurut Mckenna	Kerja sama	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
2.	Kinerja Guru	Gaji Yang Tinggi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
	Menurut	Pelaksanaan Kegiatan	10, 11, 12, 13, 14,

---

<sup>46</sup>Suharsimi, arikunto. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. (rineka cipts: jakarta. Cet. 15, oktober 2013), hal.272

	Agus Dwiyanto		15, 16, 17, 18, 19
--	------------------	--	--------------------

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa angket yang disusun dan dikembangkan berdasarkan referensi yang dirujuk dalam penelitian ini. Alat pengumpulan data yang pertama yaitu mengenai Budaya Organisasi dan selanjutnya disebut bagian X dan yang kedua adalah tentang Efektivitas Kinerja Guru yang selanjutnya disebut bagian Y. dimana angket ini terdiri dari 4 pilihan, tiap pilihan diberi bobot nilai 4 (Empat) sampai bobot terendah yaitu 1 (satu). Skor jawaban angket dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 3.3**

**Alat pengumpulan data**

Budaya Organisasi(X)		Efektivitas Kinerja Guru(Y)	
Angket	Bobot	Angket	Bobot
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3	Setuju (S)	3
Kurang Setuju (KS)	2	Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1	Tidak Setuju (TS)	1

**F. Uji Coba Instrumen**

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji coba untuk melihat validitas dan reliabilitas butir angket tersebut. Uji coba dilakukan disekolah lain yang memiliki karakteristik sama karena populasi yang ada tidak mencukupi untuk dilakukan uji coba. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru yang

terlebih sebagai responden uji coba sebanyak 40 orang guru diluar sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil/skor dari 40 orang guru

### 1. Uji Validitas

Setelah angket disusun maka untuk mengetahui apakah butir-butir item telah mempunyai tingkat keshahihan dan tingkat keterandalan maka perlu dilakukan uji coba. Uji coba dilaksanakan pada 40 orang responden.

Uji coba keshahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan rumus kolerasi product moment dengan taraf signifikan 5%. Adapun dipergunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{(\sum (x - \bar{x})^2)(\sum (y - \bar{y})^2)}}$$

#### Keterangan:

$r_{xy}$	= koefisien korelasi
$N$	= Jumlah anggota sampel
$\sum x$	= Jumlah skor item
$\sum y$	= Jumlah skor total
$\sum x^2$	= Jumlah Populasi
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat skor tiap butir soal
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat skor total

Kriteria keshahihan butir yaitu apabila  $r_{ij} > r_{ij}$  maka butir tersebut shahih dan bila  $r_{ij} < r_{ij}$  maka butir tersebut gugur. Ketentuan

yang ditetapkan dalam penentuan keterandalan instrumen adalah apabila  $r_{ij} > r_{ij}$  maka butir tersebut shahih dan bila  $r_{ij} < r_{ij}$  maka butir

tersebut gugur pada taraf signifikan 0,05.

## 2. Uji Reliabilitas Angket

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

$$r_{ij} = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{\sum (x_i - \bar{x})^2 + \sum (x_j - \bar{x}_j)^2}$$

Dimana:

$r_{ij}$  = Reliabilitas Instrument

$\sum x_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

= Jumlah varians total

= Jumlah item

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai berikut<sup>47</sup>

0,00 - 0,199 : sangat rendah

0,20 - 0,399 : rendah

0,400 – 0,599 : sedang

0,60 – 0,799 : kuat

0,80 – 1,000 : sangat kuat

---

<sup>47</sup>*Ibid.*, hlm 184

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 25 butir angket budaya organisasi (X) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan  $r_{11}=0,914$ . Dengan demikian dari 25 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian sebagai alat pengumpulan data.

Demikian juga halnya variabel efektivitas kerja guru (Y) dari hasil perhitungan reliabilitas tes dapat disimpulkan bahwa 25 butir angket efektivitas kerja guru (Y) yang telah divalidkan adalah reliabel, dan setelah ditafsirkan dengan indeks koefisien korelasi maka instrumen angket yang diujicobakan memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi dengan  $r_{11}=0,917$ .

## **G. Teknik Analisis Data**

Data yang dikumpul sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan meliputi uji normalitas dan homogenitas.

### **1. Uji deskripsi data**

Untuk menguji analisis data instrumen yang digunakan untuk mengetahui sampel yang digunakan berasal dari populasi yang sama atau data yang berdistribusi normal atau tidak, peneliti menggunakan alat analisis data dengan spss versi 20 for windows. Berikut cara pengujian data instrumen:

#### **a. Mean (M)**

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan:



$f$  = frekuensi kelas median

$x$  = nilai tengah kelas interval

### b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$= b + \frac{\left(\frac{n}{2} - F\right)}{f} p$$

Keterrangan:

$b$  = 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 tanda kelas lebih kecil dari  
tanda kelas median

$f$  = frekuensi kelas median

### c. Modus (Mo)

Untuk mendapatkan nilai modus digunakan rumus sebagai berikut:

$$= b + \frac{f_1 - f_2}{f_1 + f_2} p$$

Keterangan:

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

terbanyak  $p$  = panjang kelas modal

$f_1$  = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

$f_2$  = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal

#### d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$= \sqrt{\frac{\sum (f_i - \bar{x})^2}{n}}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

= nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

### 2. Uji kecenderungan data

Untuk mengkatagorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standartdeviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 kategori yaitu:

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

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

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

dengan ke bawah = rendah

Sdi adalah standart devisiasi ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

$$= \frac{h}{4}$$

### 3. Uji persyaratan analisa

Agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan rumus statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus

*koleraproduct moment*, maka terlebih dahulu memenuhi prasyarat analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui data penelitian sudah mempunyai seberapa normal dan homogen serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap variabel terikat (Y) untuk itu dilakukan uji normalitas, homogenitas dan linieritas.

#### a. Uji Normalitas

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

Mencari skor baku dengan menggunakan rumus.<sup>48</sup>

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

S = standart deviasi

a) Buat  $H_0$  dan  $H_a$  \_\_\_\_\_

b) Hitung rata-rata dan simpanagan baku data dengan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

c) Setiap data  $x_1, x_2, \dots, x_n$  dijadikan bilangan baku  $z_1, z_2, \dots, z_n$ ,

dengan menggunakan rumus  $z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{S}$ , ( $\bar{x}$  dan merupakan rata – rata dan simpanagan baku sampel)

d) Untuk tiap bilanganbaku ini dan menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang  $F(z_i) = P(z \leq z_i)$ .

---

<sup>48</sup>Nana Sudjana. 2002. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito. Hlm. 466

Perhitungan peluang dapat dilakukan dengan menggunakan daftar wilayah luas dibawah kurva normal.

- e) Selanjutnya dihitung proporsi 1, 2, ..., yang lebih kecil atau sama dengan . jika proporsi ini dinyatakan oleh S (zi). Maka,  $\hat{c} = \frac{z_i}{\sqrt{2}}$ . Untuk memudahkan mengingat proporsi

ini maka urutkan data yang terkecil hingga terbesar.

- f) Hitung selisih  $F(z_i) - S(z_i)$  kemudian tentukan harga mutlakanya
- g) Ambil harga yang paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebut. Sebutlah harga terbesar .
- h) Untuk menerima atau menolak hipotesis nol, kita bandingkan ini dengan nilai kritis L atau taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Kriterianya adalah terima jika lebih kecil dari L tabel.

### b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua kelompok sampel mempunyai varians yang homogen atau tidak, jika dalam pengujian normalitas yang diperoleh terdistribusi normal, maka dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui kesamaan varians. Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yakni *Uji Barlett*. Homogenitas yang diuji adalah Y atas X. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $2h < 2$ , maka variabel

homogen, pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ .  $2h$  dihitung dengan rumus sebagai berikut:<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Usman dan akbar. 2008. Pengantar statistik, jakarta: bumi aksara. Edisi kedua, hlm 138-139

$$s^2 = \frac{1}{n} \left[ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right]$$

Dimana:

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n}}$$

### c. Penentuan Persamaan Regresi Linier Sederhana.

Persamaan regresi sederhana yang akan dicari meliputi persamaan regresi sederhana Variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Efektivitas Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bX$$

Untuk menguji linieritas persamaan regresi sederhana pada variabel penelitian maka dilaksanakan dengan menghitung  $F_{hitung}$  uji linieritas regresi digunakan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

## H. Uji Hipotesis

### a. Uji korelasi product moment

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) maka digunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Nilai korelasi x dengan y  
 $\sum X$  = Skor butir soal yang dihitung

$Y$  = Skor total butir soals

$N$  = Banyak sampel

Korelasi Product moment dilambangkan dengan  $r$  dengan ketentuan nilai  $r$  berada diantara  $-1 < r < 1$ . Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna; untuk  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi dan untuk  $r = 1$  berarti korelasinya positif sempurna. Sedangkan arti harga  $r$  akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $r$  sebagai berikut.<sup>50</sup>

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

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

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

Keterangan

$P_{yx}$  = koefesien korelasi antara pengambilan budaya organisasi (X) dengan efektivitas kinerja guru (Y) di Man Ksaran

---

<sup>50</sup> Ahmad Nizar Rangkuti. *Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*. (Citapustaka Media: Bandung. Cet 2 Feb 2015), hal. 93

**TABEL 3.4**  
**KATEGORI TINGKAT HUBUNGAN VARIABEL**

Korelasi	Kategori
0,80 s/d 1,00	Sangatkuat
0,60 s/d 0,799	Kuat
0,40 s/d 0,599	Cukupkuat
0,20 s/d 0,399	Rendah
0,00 s/d 0,199	SangatRendah

Tabel. 1.4 Kategori Tingkat Hubungan Variabel

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, maka dapat ditentukan koefisien determinannya dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

KD = Nilai koefisiensi determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

Untuk menguji apakah korelasi juga dapat berlaku bagi populasi atau dapat digeneralisasikan maka perlu dilakukan uji signifikan korelasi dengan rumus t-tes atau t- hitung sebagai berikut:

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

Kriteria pengujian signifikan :

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  : artinya  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  : artinya  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Ketentuan tingkat kesalahan = 0,05 dengan derajat kebebasan (db)= n-2

b. Uji signifikan korelasi

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

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

Keterangan:

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

$r^2$  = koefisien

$n$  = jumlah responden

- Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka korelasi signifikan
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka korelasi tidak signifikan

Selanjutnya indra jaya menyatakan untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel X terhadap Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinan dengan menggunakan rumus:<sup>51</sup>

= 2 100%

Dimana

KP = koefisien penentu atau koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

---

<sup>51</sup>Indra jaya, 2010. Statistik penelitian untuk pendidikan. Bandung: cipta pustaka media perintis. Hlm. 124



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kinerja guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 40 guru MAN Kisaran. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi skor tertinggi, skor terendah, *mean* (M), dan *standar deviasi* (SD). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *SPSS Versi 20*. Secara ringkas data hasil skor variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X1-Y1**

		Statistics	
		KERJASAMA	GAJI YANG TINGGI
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		31,8500	25,6750
Median		32,0000	25,5000
Mode		32,00	25,00
Std. Deviation		1,62591	1,71550
Variance		2,644	2,943
Range		8,00	8,00
Minimum		27,00	22,00
Maximum		35,00	30,00
Sum		1274,00	1027,00

Tabel di atas menunjukkan hasil statistic Variabel XI dengan YI. Diketahui bahwa nilai maksimum dari kerja sama adalah 35,00 sedangkan minimumnya 27,00 dan gaji yang tinggi memiliki nilai maksimumnya yaitu 30,00 sedangkan maksimumnya 22,00.

**Tabel 4.2 Rangkuman Dat Hasil Skor Variabel Penelitian X1-Y2**

		Statistics	
		KERJA SAMA	PELAKSANAAN KEGIATAN
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		31,8500	34,8500
Median		32,0000	35,0000
Mode		32,00	35,00
Std. Deviation		1,62591	1,73279
Variance		2,644	3,003
Range		8,00	7,00
Minimum		27,00	32,00
Maximum		35,00	39,00
Sum		1274,00	1394,00

Tabel di atas menunjukkan hasil statistic Variabel XI dengan Y2. Diketahui bahwa nilai maksimum dari kerja sama adalah 35,00 sedangkan minimumnya 27,00 dan gaji yang tinggi memiliki nilai maksimumnya yaitu 39,00 sedangkan maksimumnya 32,00.

**Tabel 4.3 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X2-Y1**

		Statistics	
		KOMUNIKASI	GAJI YANG TINGGI
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		31,8000	25,6750
Median		32,0000	25,5000
Mode		31,00	25,00
Std. Deviation		2,10250	1,71550
Variance		4,421	2,943
Range		9,00	8,00
Minimum		27,00	22,00
Maximum		36,00	30,00
Sum		1272,00	1027,00

Tabel di atas menunjukkan hasil statistic Variabel XI dengan Y1. Diketahui bahwa nilai maksimum dari kerja sama adalah 36,00 sedangkan

minimumnya 27,00 dan gaji yang tinggi memiliki nilai maksimumnya yaitu 30,00 sedangkan maksimumnya 22,00.

**Tabel 4.4 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X2-Y2**

		<b>Statistics</b>	
		KOMUNIKASI	PELAKSANAAN KEGIATAN
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
	Mean	31,8000	34,8500
	Median	32,0000	35,0000
	Mode	31,00	35,00
	Std. Deviation	2,10250	1,73279
	Variance	4,421	3,003
	Range	9,00	7,00
	Minimum	27,00	32,00
	Maximum	36,00	39,00
	Sum	1272,00	1394,00

Tabel di atas menunjukkan hasil statistic Variabel X2 dengan Y2. Diketahui bahwa nilai maksimum dari kerja sama adalah 36,00 sedangkan minimumnya 27,00 dan gaji yang tinggi memiliki nilai maksimumnya yaitu 39,00 sedangkan maksimumnya 32,00.

**Tabel 4.5 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X-Y**

<b>STATISTICS</b>		
	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA GURU
N	Valid	40
	Missing	0
	Mean	63,65
	Median	63,00
	Mode	63
	Std. Deviation	3,000
	Variance	9,003

Range	16	13
Minimum	54	55
Maximum	70	68
Sum	2546	2421

Tabel di atas menunjukkan hasil statistic Variabel X dengan Y. Diketahui bahwa nilai maksimum dari kerja sama adalah 70 sedangkan minimumnya 54 dan gaji yang tinggi memiliki nilai maksimumnya yaitu 68 sedangkan maksimumnya 55.

#### a. Analisa Deskriptif

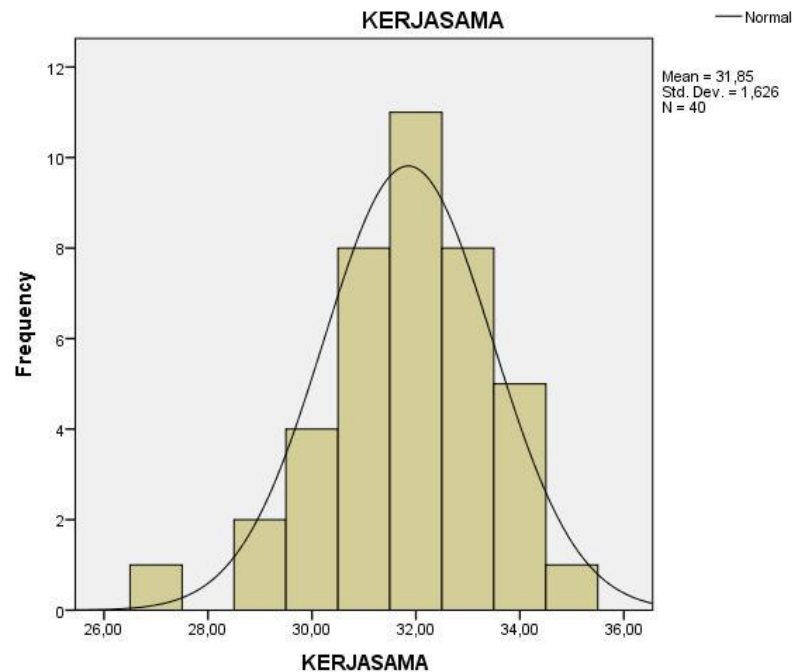
##### 1. variabel X1 Kerja Sama

Data variabel Budaya organisasi X1 Yaitu Kerja Sama diperoleh dari angket yang terdiri atas 9 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 35 dan skor terendah ideal adalah 27. Berdasarkan data penelitian, variabel X1 memiliki skor tertinggi sebesar 35, skor terendah sebesar 27, *mean* sebesar 31,85 dan standar deviasi sebesar 1,625. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus  $K = 1 + 3,33 \log 40$  hasilnya adalah 6,334 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data  $35 - 27 + 1 = 9$ . Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu  $9/4 = 2,250$  di bulatkan jadi 2.

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi X1 Kerja sama**

No	Kelas Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	27-29	3	7,50%
2	30-31	12	30,00%
3	32-33	19	47,50%
4	34-35	6	15,00%
Jumlah	40	100%	

selanjutnya disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel budaya organisasi sebagai berikut



**Gambar 4.1 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel (Budaya Organisasi) X1  
Kerja Sama**

Tabel 4.2 diatas menunjukkan sebaran skor budaya organisasi (X1) sebanyak 15 orang (37,50%) berada di bawah rata-rata kelas, 19 orang (47,50%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 6 orang (15,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.

Diagram Batang Variabel budaya organisasi X1 berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor kerja sama MAN 1 Kisaran paling tinggi berada pada interval 35-27 yaitu sebanyak 40 responden (31,85%) pada masing-

masing interval. Selanjutnya, budaya organisasi digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 4 kategori yaitu sangat sering, sering, jarang dan tidak pernah.

## 2. Variabel X2 Komunikasi

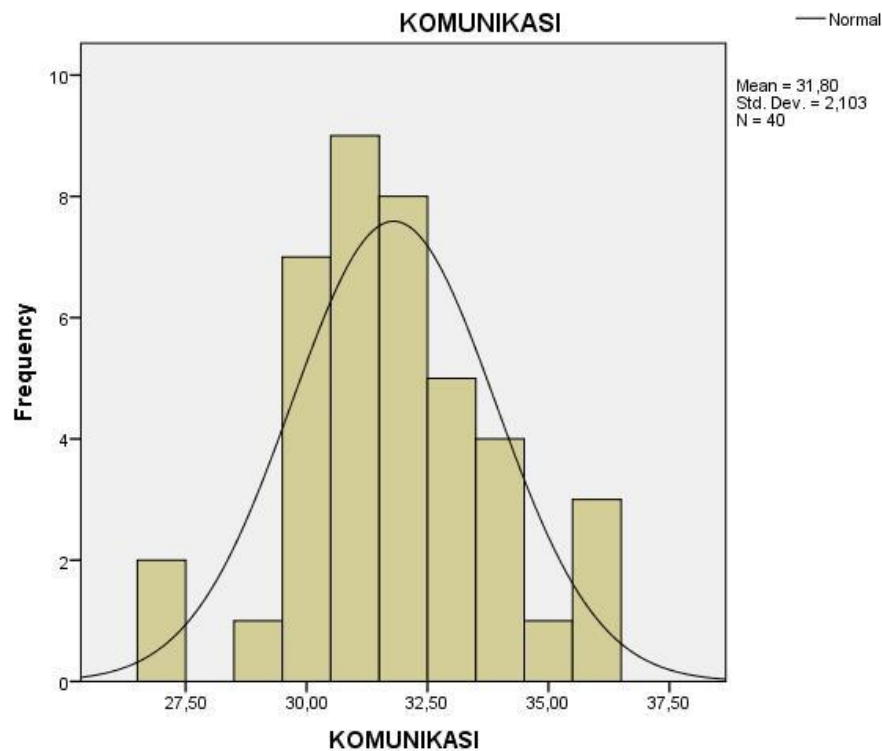
Data variabel Budaya organisasi X2 Yaitu Komunikasi diperoleh dari angket yang terdiri atas 9 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 36 dan skor terendah ideal adalah 27. Berdasarkan data penelitian, variabel kinerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 36, skor terendah sebesar 27, *mean* sebesar 31,80 dan standar deviasi sebesar 2,102. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus  $K = 1 + 3,33 \log 40$  hasilnya adalah 6,334 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data  $36-27+1 = 10$ . Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu  $10/4 = 2,500$  di bulatkan jadi 2.

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi X2 Komunisasi**

No	Kelas Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	27-28	2	5,00%
2	29-30	8	20,00%
3	31-33	22	55,00%
4	34-36	8	20,00%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.2 diatas menunjukkan sebaran skor budaya organisasi (X2) sebanyak 10 orang (25,00%) berada di bawah rata-rata. Kelas 22 orang (55,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 8 orang (20,00%) di atas rata-rata.

Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata. selanjutnya disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel budaya orgnisasi sebagai berikut



**Gambar 4.2 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel (Budaya Organisasi) X2 Komunikasi**

Diagram Batang Variabel budaya organisasi X2 berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor komunikasi MAN 1 Kisaran paling tinggi berada pada interval 36-27 yaitu sebanyak 40 responden (31,80%) pada masing-masing interval. Selanjutnya, budaya organisasi digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 4 kategori yaitu sangat sering, sering, jarang dan tidak pernah

### 3. Budaya organisasi (X)

Data variabel Budaya organisasi diperoleh dari angket yang terdiri atas 18 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga

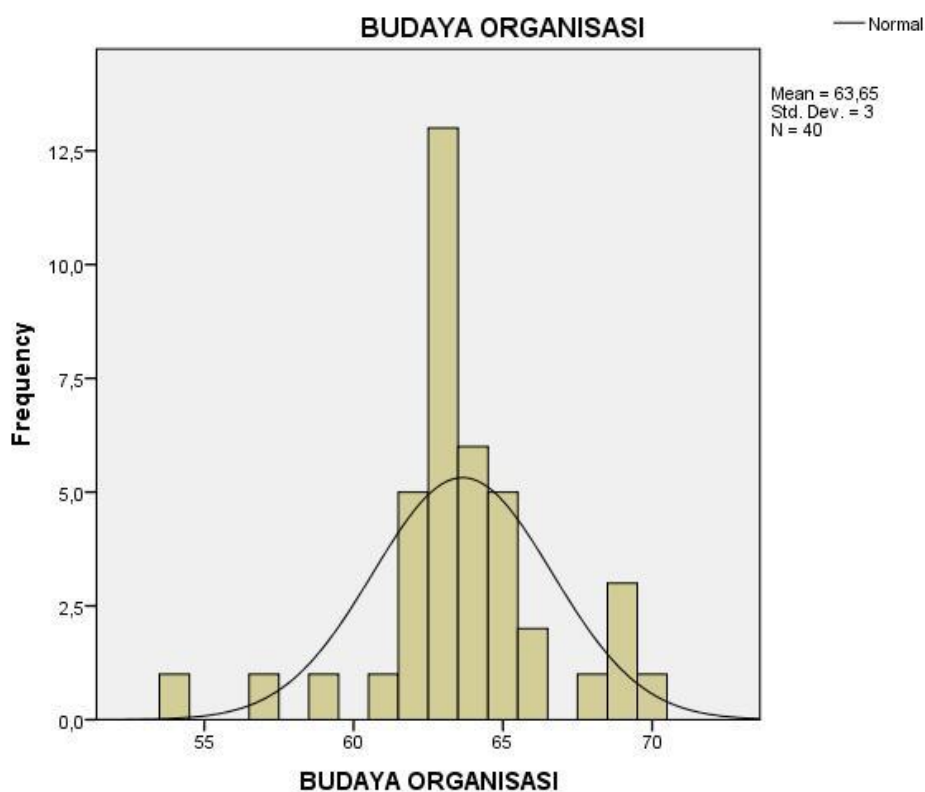
diperoleh skor tertinggi ideal 70 dan skor terendah ideal adalah 54. Berdasarkan data penelitian, variabel kinerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 70, skor terendah sebesar 54, *mean* sebesar 63,65 dan standar deviasi sebesar 3.000. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus  $K = 1 + 3,33 \log 40$  hasilnya adalah 6.334 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data  $70-54+1 = 17$ . Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu  $17/6 = 2,833$  di bulatkan jadi 3.

**Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi**

No	Kelas Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	54-57	2	5,00%
2	58-61	2	5,00%
3	62-63	18	45,00%
4	64-65	11	27,50%
5	66-68	3	7,50%
6	69-70	4	10,00%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.2 diatas menunjukkan sebaran skor budaya organisasi (X) sebanyak 4 orang (10,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 18 orang (45,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 18 orang (45,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata. selanjutnya disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel budaya orgnisasi sebagai berikut





**Gambar 4.3** Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X)

Diagram Batang Variabel budaya organisasi berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor kinerja guru MAN 1 Kisaran paling tinggi berada pada interval 57-70 yaitu sebanyak responden (63,65%) pada masing-masing interval. Selanjutnya, budaya organisasi digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 4 kategori yaitu sangat sering, sering, jarang dan tidak pernah .

## **b. Efektivitas Kinerja guru**

### **1. Variabel Y1 Gaji Yang Tinggi**

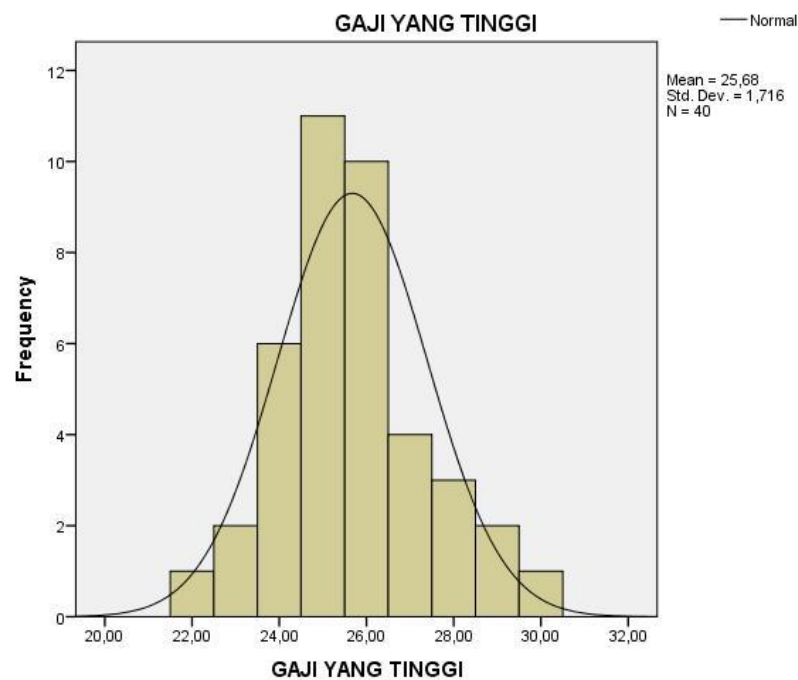
Data variabel gaji yang tinggi diperoleh dari angket yang terdiri atas 9 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 90 dan skor terendah ideal adalah 72. Berdasarkan data penelitian, variabel efektivitas kinerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 90, skor terendah sebesar 72, *mean* sebesar 81,30 dan standar deviasi sebesar 3,757.

Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus  $K = 1 + 3,33 \log 40$ , hasilnya adalah 6,334 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data  $90-72+1 = 19$ . Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu  $19/6 = 3,166$  dibulatkan menjadi 3.

**Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Data kinerja guru Y1 Gaji Yang Tinggi**

No	Kelas Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	22-23	3	7,50%
2	24-25	17	42,50%
3	26-27	14	35,00%
4	28-30	6	15,00%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.3 diatas menunjukkan sebaran skor gaji yang tinggi (Y1) sebanyak 20 orang (50,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 14 orang (35,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 6 orang (15,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.



**Gambar 4.4 diagram distribusi frekuensi variabel (kinerja guru) Y1 gaji yang tinggi**

Diagram Batang Variabel gaji yang tinggi berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor gaji yang tinggi MAN 1 Kisaran paling tinggi berada pada interval 22-30 yaitu sebanyak 14 responden (25,68%), pada masing-masing interval. Selanjutnya, kinerja guru digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 4 kategori yaitu sangat sering, sering, jarang dan tidak pernah.

## 2. Variabel (Y2) Pelaksanaan Kegiatan

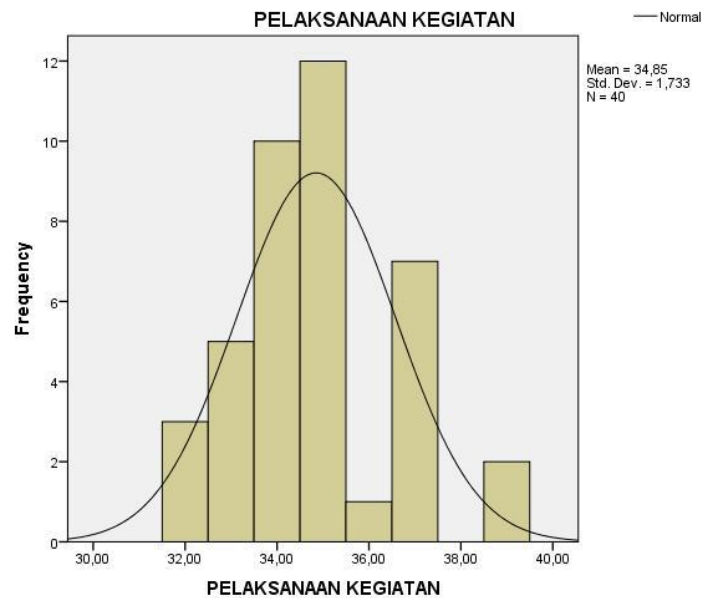
Data variabel pelaksanaan kegiatan diperoleh dari angket yang terdiri atas 10 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 39 dan skor terendah ideal adalah 32. Berdasarkan data penelitian, variabel efektivitas kinerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 39, skor terendah sebesar 32, *mean* sebesar 34,85 dan standar deviasi sebesar 1,732. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus  $K = 1 + 3,33 \log 40$ , hasilnya

adalah 6,334 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data  $39-32+1 = 8$ . Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu  $8/4 = 2,000$  dibulatkan menjadi 2.

**Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Data kinerja guru variabel Y2 pelaksanaan kegiatan**

No	Kelas Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	32-33	8	20,00%
2	34-35	22	55,00%
3	36-37	8	20,00%
4	38-39	2	5,00%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.3 diatas menunjukkan sebaran skor pelaksanaan kegiatan (Y2) sebanyak 30 orang (75,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (20,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 2 orang (5,00%) di atas rata-rata.



**Gambar 4.5 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel (Kinerja Guru) Y2 Pelaksanaan Kegiatan**

Berdasarkan di atas maka pelaksanaan kegiatan umumnya berada di atas rata-rata.

Diagram Batang Variabel Y2 pelaksanaan kegiatan berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor motivasi belajar siswa MAN 1 Kisaran paling tinggi berada pada interval 32-39 yaitu sebanyak 8 responden (34,85%), pada masing-masing interval. Selanjutnya, kinerja guru digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 4 kategori yaitu sangat sering, sering, jarang dan tidak pernah.

### 3. Variabel Kinerja Guru (Y)

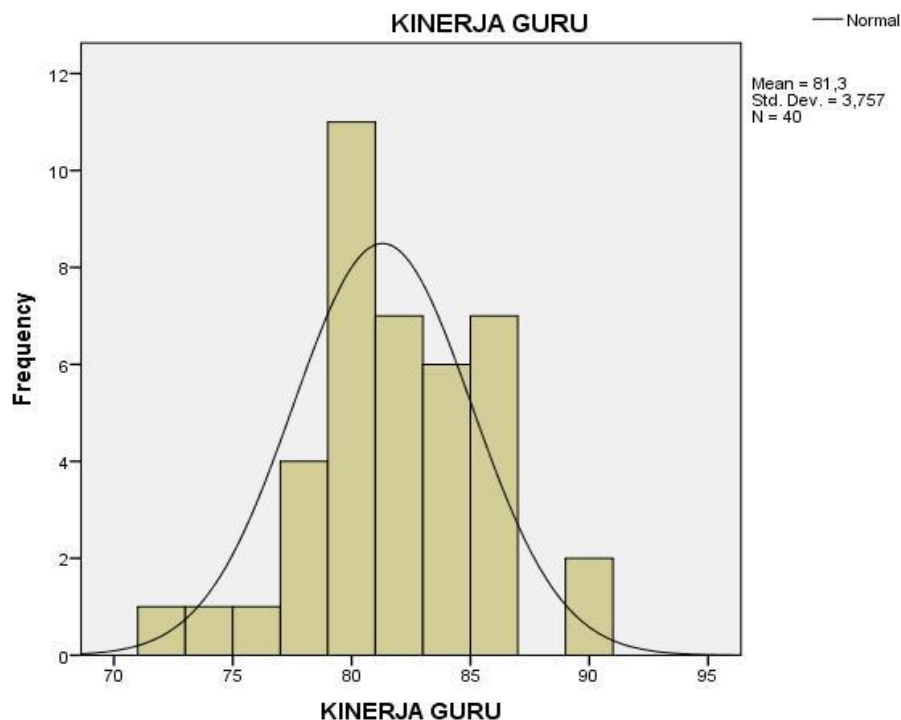
Data variabel kinerja guru diperoleh dari angket yang terdiri atas 25 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 4 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 90 dan skor terendah ideal adalah 72. Berdasarkan data penelitian, variabel efektivitas kinerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 90, skor terendah sebesar 72, *mean* sebesar 81,30 dan standar deviasi sebesar 3,757. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus  $K = 1 + 3,33 \log 40$ , hasilnya adalah 6,334 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 6. Rentang data  $90-72+1 = 19$ . Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu  $19/6 = 3,166$  dibulatkan menjadi 3.

**Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Data kinerja guru**

No	Kelas Interval	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	72-74	2	5,00%
2	75-77	2	5,00%

3	78-80	14	35,00%
4	81-83	10	25,00%
5	84-86	10	25,00%
6	87-90	2	5,00%
Jumlah		40	100%

Tabel 4.3 diatas menunjukkan sebaran skor kinerja guru (Y) sebanyak 14 orang (35,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (5,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 34 orang (85,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.



**Gambar 4.6 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)**

Diagram Batang Variabel motivasi belajar siswa berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor motivasi belajar siswa MAN 1 Kisaran

paling tinggi berada pada interval 72-90 yaitu sebanyak 10 responden (25,00%), pada masing-masing interval. Selanjutnya, kinerja guru digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 4 kategori yaitu sangat sering, sering, jarang dan tidak pernah.

## B. Uji Pesyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig*. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $< 0,05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal. Dengan bantuan *SPSS Versi 20*.

a) Hasil uji Normalitas variabel X1-Y1 di tunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas X1-Y1**

No	Nama Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Nilai <i>Asymp.Sig</i>	Hasil Pengujian
1	KERJA SAMA (X1)	1,023	0,246	Normal
2	GAJI YANG TINGGI(Y1)	1,106	0,173	Normal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X1 adalah  $0,246 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,273 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X1, dan Y1 berdistribusi normal.

b) Hasil uji Normalitas variabel X1-Y2 di tunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas X1-Y2**

No	Nama Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Nilai Asymp.Sig	Hasil Pengujian
1	KERJA SAMA (X1)	1,023	0,246	Normal
2	PELAKSANAAN KEGIATAN(Y2)	1,363	0,049	Normal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X1 adalah  $0,246 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,049 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X1, dan Y2 berdistribusi normal.

c) Hasil uji Normalitas variabel X2-Y1 di tunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas X2-Y1**

No	Nama Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Nilai Asymp.Sig	Hasil Pengujian
1	KOMUNIKASI (X1)	0,867	0,440	Normal
2	GAJI YANG TINGGI(Y1)	1,106	0,173	Normal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X2 adalah  $0,440 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,173 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X2, dan Y1 berdistribusi normal.



d) Hasil uji Normalitas variabel X2-Y2 di tunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas X2-Y2**

No	Nama Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Nilai Asymp.Sig	Hasil Pengujian
1	KOMUNIKASI (X2)	0,867	0,440	Normal
2	PELAKSANAAN KEGIATAN(Y2)	1,363	0,049	Normal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X2 adalah  $0,440 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,049 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X2, dan Y2 berdistribusi normal.

e) Hasil uji Normalitas variabel X-Y di tunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas X-Y**

No	Nama Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Nilai Asymp.Sig	Hasil Pengujian
1	Budaya organisasi (X)	1,209	0,107	Normal
2	Kinerja guru(Y)	0,931	0,351	Normal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel budaya organisasi adalah  $0,107 \geq 0,05$ , variabel dan variabel kinerja guru menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,351 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel budaya organisasi, dan kinerja guru berdistribusi normal.

## 2. Uji Homogenitas

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi 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 mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Dalam hal ini uji homogenitas akan di uji dengan uji Bartlet. Kriteria pengambilan keputusan dari uji homogenitas ini adalah:

- a) Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < S_{igtabel}$
- b) Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > S_{igtabel}$

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu kepala sekolah sebagai budaya organisasi (X) dan Kinerja Guru (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini:

Jika nilai  $sig < 0,05$  maka tidak homogenitas, jika sebaliknya maka terjadi homogenitas. Dengan bantuan *SPSS Versi 20* diperoleh hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut:

- a) Hasil uji homogenitas variabel penelitian X1-Y1

**Tabel 4.17 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X1-Y1**

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
KERJA SAMA (X1)	19,200	0,008	7	<b>Homogen</b>
GAJI YANG TINGGI(Y1)	25,700	0,001	8	<b>Homogen</b>

Dari tabel di atas nilai signifikansi X1 (Sig.)  $7 > 0,05$  dan Y1 (Sig)  $8 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas.

b) Hasil uji homogenitas variabel penelitian X1-Y2

**Tabel 4.18 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X1-Y2**

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
KERJA SAMA(X1)	19,200	0,008	7	<b>Homogen</b>
PELAKSANAAN KEGIATAN (Y2)	18,100	0,006	6	<b>Homogen</b>

Dari tabel di atas nilai signifikansi X1 (Sig.)  $7 > 0,05$  dan Y2 (Sig)  $6 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas.

c) Hasil uji homogenitas variabel penelitian X2-Y1

**Tabel 4.19 Ransgkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X2-Y1**

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
KOMUNIKASI (X2)	16,250	0,039	8	<b>Homogen</b>
GAJI YANG TINGGI (Y1)	25,700	0,001	8	<b>Homogen</b>

Dari tabel di atas nilai signifikansi X2(Sig.)  $8 > 0,05$  dan Y1(sig)  $8 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas.

d) Hasil uji homogenitas variabel penelitian X2-Y2

**Tabel 4.20 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X2-Y2**

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
KOMUNIKASI (X2)	16,250	0,039	8	<b>Homogen</b>
PELAKSANAAN KEGIATAN(Y2)	18,100	0,006	6	<b>Homogen</b>

Dari tabel di atas nilai signifikansi X2(Sig.)  $8 > 0,05$  dan Y2(sig) $6 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas.

e) Hasil uji homogenitas variabel penelitian X-Y

**Tabel 4.21 Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel Penelitian X-Y**

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
Budaya organisasi(X)	42,200	0,000	11	<b>Homogen</b>
Kinerja Guru(Y)	32,800	0,001	12	<b>Homogen</b>

Dari tabel di atas nilai signifikansi X(Sig.) $11 > 0,05$  dan Y (sig) $12 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas.

### 3. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Jika harga sig tersebut  $< 0,05$  maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai Sig  $\geq 0,05$  maka hubungannya bersifat linear.

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

$H_0$  : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

$H_1$  : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah:

Terima  $H_0$ : Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

Terima  $H_1$ : 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 4.5 di bawah ini: Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20*. Hasil uji linieritas ditunjukkan tabel berikut:

a) Hasil uji linieritas variabel X1-Y1

**Tabel 4.22 Hasil Uji Linearitas X1-Y1**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
GAJI YANG TINGGI *	(Combined)	19,700	7	2,814	,947	,485
	Linearity	11,245	1	11,245	3,785	,061
	Between Groups Deviation from Linearity	8,455	6	1,409	,474	,822
KERJA SAMA	Within Groups	95,075	32	2,971		
Total		114,775	39			

Dari output di atas dapat dilihat bahwa Signifikansi = 0,947  $\geq$  dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas Kerja Sama (X1) terhadap variabel terikat gaji yang tinggi (Y1). Sementara Uji keberartian dan Regresi Sederhana untuk mengetahui apakah

hubungan antara masing-masing variabel terikat dengan variabel bebas bersifat signifakn. Jika harga sig tersebut  $\geq 0,05$  maka hubungannya tidak signifikan, sedangkan jika nilai Sig  $< 0,05$  maka hubungannya bersifat signifikan. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20*.

b) Hasil uji linieritas variabel X1-Y2

**Tabel 4.23 Hasil Uji Linearitas X1-Y2**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PELAKS	(Combined)		29,914	7	4,273	1,568	,181
ANAAN	Linearity		16,384	1	16,384	6,013	,020
KEGIATA	Between Groups	Deviation					
N *	from		13,529	6	2,255	,828	,557
KERJA	Within Groups	Linearity					
SAMA			87,186	32	2,725		
	Total		117,100	39			

Dari output di atas dapat dilihat bahwa Signifikansi = 1,568  $\geq$  dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas Kerja Sama (X1) terhadap variabel terikat pelaksanaan kegiatan (Y2). Sementara Uji keberartian dan Regresi Sederhana untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel terikat dengan variabel bebas bersifat signifakn. Jika harga sig tersebut  $\geq 0,05$  maka hubungannya tidak signifikan, sedangkan jika nilai Sig  $< 0,05$  maka hubungannya bersifat signifikan. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20*.

c) Hasil uji linieritas variabel X2-Y1

**Tabel 4.24 Hasil Uji Linearitas X2-Y1**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
GAJI YANG TINGGI * KOMUNI KASI	(Combined)	44,805	8	5,601	2,481	,033
	Linearity	19,783	1	19,783	8,765	,006
	Between Groups Deviation from	25,022	7	3,575	1,584	,177
	Linearity					
	Within Groups	69,970	31	2,257		
	Total	114,775	39			

Dari output di atas dapat dilihat bahwa Signifikansi = 2,481  $\geq$  dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat gaji yang tinggi (Y1). Sementara Uji keberartian dan Regresi Sederhana untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel terikat dengan variabel bebas bersifat signifikan. Jika harga sig tersebut  $\geq 0,05$  maka hubungannya tidak signifikan, sedangkan jika nilai Sig  $< 0,05$  maka hubungannya bersifat signifikan. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20*.

d) Hasil uji linieritas variabel X2-Y2

**Tabel 4.25 Hasil Uji Linearitas X2-Y2**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PELAKSA NAAN KEGIATAN * KOMUNIK ASI	(Combined)	41,429	8	5,179	2,122	,064
	Linearity	22,153	1	22,153	9,076	,005
	Between Groups Deviation from	19,276	7	2,754	1,128	,371
	Linearity					
	Within Groups	75,671	31	2,441		

Total	117,100	39		
-------	---------	----	--	--

Dari output di atas dapat dilihat bahwa Signifikansi = 2,122  $\geq$  dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas komunikasi (X2) terhadap variabel terikat pelaksanaan pembelajaran (Y2). Sementara Uji keberartian dan Regresi Sederhana untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel terikat dengan variabel bebas bersifat signifakn. Jika harga sig tersebut  $\geq 0,05$  maka hubungannya tidak signifikan, sedangkan jika nilai Sig  $< 0,05$  maka hubungannya bersifat signifikan. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20*.

e) Hasil uji linieritas variabel X-Y

**Tabel 4.26 Hasil Uji Linearitas X-Y**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)		166,867	11	15,170	2,454	,027
KINERJA	Linearity		108,692	1	108,692	17,581	,000
GURU *	Between Groups	Deviation					
BUDAYA	from		58,176	10	5,818	,941	,513
ORGANISA	Linearity						
SI	Within Groups		173,108	28	6,182		
	Total		339,975	39			

Dari output di atas dapat dilihat bahwa Signifikansi = 2,454  $\geq$  dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas budaya organisasi (X) terhadap variabel terikat efektivitas kinerja guru (Y). Sementara Uji keberartian dan Regresi Sederhana untuk mengetahui apakah hubungan antara masing-masing variabel terikat dengan variabel bebas bersifat signifakn. Jika harga sig tersebut  $\geq 0,05$  maka hubungannya tidak



signifikan, sedangkan jika nilai Sig <0,05 maka hubungannya bersifat signifikan.

Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20*.

### C. Hasil Analisis Data/ Pengujian Hipotesis

Untuk menguji yakni budaya organisasi Siswa berhubungan secara signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Guru Internal digunakan analisis regresi Sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

a) Hasil analisis dan perhitungan variabel X1-Y1

**TABEL 4.27 HASIL UJI HIPOTESIS X1-Y1**

<b>Model Summari</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,313 <sup>a</sup>	,098	,074	1,65059

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kerja sama (X1) dengan gaji yang tinggi (Y1) sebesar 0,313 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,098 yang memberikan makna bahwa kerja sama (X1) memberikan pengaruh sebesar  $0,098 \times 100\% = 9,80\%$  terhadap pelaksanaan kegiatan (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X1 dengan Y1 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi.

**Tabel 4.28 Regresi Hasil Dari Variabel X1-Y1**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,156	5,184		2,924	,006

KERJASAMA	,330	,163	,313	2,032	,049
-----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: GAJI YANG TINGGI

$15,156 + 0,330 = 15,486$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika kerja sama meningkat sebesar satu unit maka gaji yang tinggi juga akan meningkat sebesar  $15,156 + 0,330 = 15,486$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X1 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y1.

a) Hasil analisis dan perhitungan variabel X1-Y2

TABEL 4.29 HASIL UJI HIPOTESIS X1-Y2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,374 <sup>a</sup>	,140	,117	1,62801

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kerja sama (X1) dengan Pelaksanaan Kegiatan (Y2) sebesar 0,374 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,140 yang memberikan makna bahwa komunikasi (X1) memberikan pengaruh sebesar  $0,140 \times 100\% = 14,00\%$  terhadap pelaksanaan kegiatan (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X1 dengan Y2 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi.

Tabel 4.30 Regresi Hasil Dari Variabel X1-Y2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,153	5,113		4,333	,000
	KERJA SAMA	,399	,160	,374	2,486	,017

a. Dependent Variable: PELAKSANAAN KEGIATAN

$22,153 + 0,399 = 22,552$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika kerja sama meningkat sebesar satu unit maka pelaksanaan kegiatan juga akan meningkat sebesar  $22,153 + 0,399 = 22,552$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X1 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y2.

b) Hasil analisis dan perhitungan variabel X2-Y1

TABEL 4.31 HASIL UJI HIPOTESIS X2-Y1

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,415 <sup>a</sup>	,172	,151	1,58107

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel komunikasi (X2) dengan gaji yang tinggi (Y1) sebesar 0,415 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,172 yang memberikan makna bahwa komunikasi (X2) memberikan pengaruh sebesar  $0,172 \times 100\% = 17,20\%$  terhadap gaji yang tinggi (Y1). Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X2 dengan Y1 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi.

Tabel 4.32 Regresi Hasil Dari Variabel X2-Y1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,903	3,837		3,884	,000
	KOMUNIKASI	,339	,120	,415	2,813	,008

a. Dependent Variable: GAJI YANG TINGGI

$14,903 + 0,399 = 15,302$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika komunikasi meningkat sebesar satu unit maka gaji yang tinggi juga akan meningkat sebesar  $14,903 + 0,399 = 15,302$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X2 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y1.

c) Hasil analisis dan perhitungan variabel X2-Y2

**TABEL 4.33 HASIL UJI HIPOTESIS X2-Y2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 <sup>a</sup>	,189	,168	1,58069

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel komunikasi (X2) dengan pelaksanaan kegiatan (Y2) sebesar 0,435 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,189 yang memberikan makna bahwa komunikasi

(X2) memberikan pengaruh sebesar  $0,189 \times 100 \% = 18,90\%$  terhadap pelaksanaan kegiatan (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X2 dengan Y2 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi.

Tabel 4.34 Regresi Hasil Dari Variabel X2-Y2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,451	3,836		6,113	,000
	KOMUNIKASI	,358	,120	,435	2,978	,005

a. Dependent Variable: PELAKSANAAN KEGIATAN

$23,451 + 0,358 = 23,809$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika komunikasi meningkat sebesar satu unit maka pelaksanaan kegiatan juga akan meningkat sebesar  $23,451 + 0,358 = 23,809$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X2 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y2.

d) Hasil analisis dan perhitungan variabel X-Y

TABEL 4.35 HASIL UJI HIPOTESIS X-Y

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 <sup>a</sup>	,320	,302	2,467

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,565 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar

0,320 yang memberikan makna bahwa budaya organisasi (x) memberikan pengaruh sebesar  $0,320 \times 100 \% = 32,00\%$  terhadap kinerja guru (y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi.

Tabel 4.36 Regresi Hasil Dari Variabel X-Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,111	8,389		2,993	,005
	BUDAYA ORGANISASI	,556	,132	,565	4,226	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

$25,111 + 0,556 = 25,667$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $25,111 + 0,556 = 25,667$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di MAN Kisaran.

##### a) Analisis deskriptif variabel budaya organisasi dan kinerja guru

Berdasarkan pengujian yang dilakukan untuk variabel X1 (kerja sama) sebanyak 15 orang (37,50%) berada di bawah rata-rata kelas, 19 orang (47,50%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 6 orang (15,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.

Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi.<sup>52</sup>

Pengujian skor komunikasi (X2) sebanyak 10 orang (25,00%) berada di bawah rata-rata. Kelas 22 orang (55,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 8 orang (20,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.

Pengujian skor budaya organisasi (X) sebanyak 4 orang (10,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 18 orang (45,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 18 orang (45,00%) di atas rata-rata.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik dan dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi kekuatan positif akan menjadi pendukung efektivitas organisasi, sedang yang bersifat negatif akan menjadi kontra produktif terhadap usaha pencapaian organisasi. Budaya organisasi yang sangat besar pengaruhnya terhadap kepemimpinan untuk mewujudkan efektivitas organisasi, antara lain karena pengaruhnya pada iklim organisasi atau iklim kerja yang berlangsung sehari-hari. Dengan kata lain Budaya organisasi adalah bagaimana orang merasakan tentang pekerjaan baik dan apa yang membuat orang bekerja sama dalam harmoni.<sup>53</sup>

Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran di kelas dapat dibedakan menjadi lima aspek, yaitu: penguasaan materi pembelajaran, pemahaman terhadap

---

<sup>52</sup>Wibowo,2013, ibid, hal, 428

<sup>53</sup> Achmad sobirin, 2002. Ibid, hal 75

siswa, penguasaan pengelolaan pembelajaran, penguasaan strategi pembelajaran dan penguasaan penilaian hasil belajar siswa. Untuk hasil sebaran skor gaji yang tinggi (Y1) sebanyak 20 orang (50,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 14 orang (35,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 6 orang (15,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.

kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.<sup>54</sup>

Pengujian skor pelaksanaan kegiatan (Y2) sebanyak 30 orang (75,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (20,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 2 orang (5,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka pelaksanaan kegiatan umumnya berada di atas rata-rata.

kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.<sup>55</sup>

Pengujian skor kinerja guru (Y) sebanyak 14 orang (35,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (5,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 34 orang (85,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.

---

<sup>54</sup>Supardi, 2013. Ibid. Hal 93

<sup>55</sup>Poppy, ruliana, 2014, ibid hal 145



b) Hasil uji normalitas data variabel budaya organisasi dan kinerja guru

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di MAN Kisaran, semua butir pernyataan yang telah diujikan kepada 40 responden (guru) dinyatakan valid dan reliabel. Sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh sugiyono menyebutkan instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.<sup>56</sup>

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X1 adalah  $0,246 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,273 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X1, dan Y1 berdistribusi normal (Homogen).

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X1 adalah  $0,246 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,049 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X1, dan Y2 berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X2 adalah  $0,440 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,173 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X2, dan Y1 berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X2 adalah  $0,440 \geq 0,05$ , variabel dan variabel

---

<sup>56</sup>Sugiyono, 2015. Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Alfabeta: bandung. Cet. 21

Y2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,049 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X2, dan Y2 berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel budaya organisasi adalah  $0,107 \geq 0,05$ , variabel dan variabel kinerja guru menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,351 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel budaya organisasi, dan kinerja guru berdistribusi normal.

c) Hasil uji homogenitas variabel budaya organisasi dan kinerja guru

Salah satu teknik untuk menguji homogenitas yakni *Uji Barlett*. Homogenitas yang diuji adalah Y atas X. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika  $\chi^2 < \chi^2_{\alpha}$ , maka variabel homogen, pada taraf signifikan  $\alpha$   
 $\alpha = 0,05$ .  $\chi^2$  dihitung dengan rumus<sup>57</sup>

Untuk uji homogen nilai signifikansi X1 (Sig.)  $7 > 0,05$  dan Y1 (Sig)  $8 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas. nilai signifikansi X1 (Sig.)  $7 > 0,05$  dan Y2 (Sig)  $6 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas. nilai signifikansi X2 (Sig.)  $8 > 0,05$  dan Y1 (sig)  $8 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas. nilai signifikansi X2 (Sig.)  $8 > 0,05$  dan Y2 (sig)  $6 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas. nilai signifikansi X (Sig.)  $11 > 0,05$  dan Y (sig)  $12 > 0,05$  maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas.

---

<sup>57</sup> Usman dan akbar. 2008. Ibid, hal 139

Signifikansi =  $0,947 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas Kerja Sama (X1) terhadap variabel terikat gaji yang tinggi (Y1). Signifikansi =  $1,568 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas Kerja Sama (X1) terhadap variabel terikat pelaksanaan kegiatan (Y2). Signifikansi =  $2,481 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat gaji yang tinggi (Y1). Signifikansi =  $2,122 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas komunikasi (X2) terhadap variabel terikat pelaksanaan pembelajaran (Y2). Signifikansi =  $2,454 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas budaya organisasi (X) terhadap variabel terikat efektivitas kinerja guru (Y).

d) Hasil uji linieritas variabel budaya organisasi dan kinerja guru

Korelasi Product moment dilambangkan dengan  $r$  dengan ketentuan nilai  $r$  berada diantara  $-1 < r < 1$ . Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna; untuk  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi dan untuk  $r = 1$  berarti korelasinya positif sempurna. Sedangkan arti harga  $r$  akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $r$  sebagai berikut.<sup>58</sup>

koefisien korelasi antara variabel kerja sama (X1) dengan gaji yang tinggi (Y1) sebesar  $0,313$  dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D=$

---

<sup>58</sup>Ahmad Nizar Rangkuti, 2015. Ibid. Hal 93

$(r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,098 yang memberikan makna bahwa kerja sama (X1) memberikan pengaruh sebesar  $0,098 \times 100 \% = 9,80\%$  terhadap pelaksanaan kegiatan (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X1 dengan Y1 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Selanjutnya signifikan  $15,156 + 0,330 = 15,486$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika kerja sama meningkat sebesar satu unit maka gaji yang tinggi juga akan meningkat sebesar  $15,156 + 0,330 = 15,486$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X1 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y1.

koefisien korelasi antara variabel kerja sama (X1) dengan Pelaksanaan Kegiatan (Y2) sebesar 0,374 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,140 yang memberikan makna bahwa komunikasi (X1) memberikan pengaruh sebesar  $0,140 \times 100 \% = 14,00\%$  terhadap pelaksanaan kegiatan (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X1 dengan Y2 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Kemudian signifikan  $22,153 + 0,399 = 22,552$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika kerja sama meningkat sebesar satu unit maka pelaksanaan kegiatan juga akan meningkat sebesar  $22,153 + 0,399 = 22,552$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X1 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y2.

koefisien korelasi antara variabel komunikasi (X2) dengan gaji yang tinggi (Y1) sebesar 0,415 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,172 yang memberikan makna bahwa komunikasi (X2) memberikan pengaruh sebesar  $0,172 \times 100\% = 17,20\%$  terhadap gaji yang tinggi (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X1 dengan Y2 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Kemudian signifikansi  $14,903 + 0,399 = 15,302$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika komunikasi meningkat sebesar satu unit maka gaji yang tinggi juga akan meningkat sebesar  $14,903 + 0,399 = 15,302$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X2 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y1.

koefisien korelasi antara variabel komunikasi (X2) dengan pelaksanaan kegiatan (Y2) sebesar 0,435 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,189 yang memberikan makna bahwa komunikasi (X2) memberikan pengaruh sebesar  $0,189 \times 100\% = 18,90\%$  terhadap pelaksanaan kegiatan (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X2 dengan Y2 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Kemudian signifikansi  $23,451 + 0,358 = 23,809$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika komunikasi meningkat sebesar satu unit maka pelaksanaan kegiatan juga akan meningkat sebesar  $23,451 + 0,358 = 23,809$

satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X2 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y2.

Koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,565 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,320 yang memberikan makna bahwa budaya organisasi (x) memberikan pengaruh sebesar  $0,320 \times 100\% = 32,00\%$  terhadap kinerja guru (y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Kemudian signifikansi  $25,111 + 0,556 = 25,667$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $25,111 + 0,556 = 25,667$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Analisis hasil penelitian menunjukkan adanya Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru secara positif dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan korelasi variabel

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu observasi dan alat pengumpul data yang berupa angket. Data akan lebih baik jika didukung oleh hasil wawancara dengan responden, karena dengan wawancara peneliti akan lebih memperoleh informasi yang akurat untuk penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab IV maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di MAN Kisaran. Berdasarkan pengujian yang dilakukan untuk variabel X1 (kerja sama) sebanyak 15 orang (37,50%) berada di bawah rata-rata kelas, 19 orang (47,50%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 6 orang (15,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.
2. Pengujian skor komunikasi (X2) sebanyak 10 orang (25,00%) berada di bawah rata-rata. Kelas 22 orang (55,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 8 orang (20,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.
3. Pengujian skor budaya organisasi (X) sebanyak 4 orang (10,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 18 orang (45,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 18 orang (45,00%) di atas rata-rata.
4. Hasil pengujian variabel kinerja guru (Y1) Untuk hasil sebaran skor gaji yang tinggi (Y1) sebanyak 20 orang (50,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 14 orang (35,00%) berada pada rata-rata kelas dan

sebanyak 6 orang (15,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.

5. Pengujian skor pelaksanaan kegiatan (Y2) sebanyak 30 orang (75,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (20,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 2 orang (5,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka pelaksanaan kegiatan umumnya berada di atas rata-rata.
6. Pengujian skor kinerja guru (Y) sebanyak 14 orang (35,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (5,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 34 orang (85,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.
7. Untuk hasil sebaran skor gaji yang tinggi (Y1) sebanyak 20 orang (50,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 14 orang (35,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 6 orang (15,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.
8. Pengujian skor pelaksanaan kegiatan (Y2) sebanyak 30 orang (75,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 8 orang (20,00%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 2 orang (5,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka pelaksanaan kegiatan umumnya berada di atas rata-rata.
9. Pengujian skor kinerja guru (Y) sebanyak 14 orang (35,00%) berada di bawah rata-rata kelas, 6 orang (5,00%) berada pada rata-



rata kelas dan sebanyak 34 orang (85,00%) di atas rata-rata. Berdasarkan di atas maka budaya organisasi umumnya berada di atas rata-rata.

10. Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di MAN Kisaran, semua butir pernyataan yang telah diujikan kepada 40 responden (guru) dinyatakan valid dan reliabel. Sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh sugiyono menyebutkan instrument yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.
11. Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X1 adalah  $0,246 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,273 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X1, dan Y1 berdistribusi normal (Homogen).
12. Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X1 adalah  $0,246 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*  $0,049 \geq 0,05$  sehingga dapat disimpulkan data variabel X1, dan Y2 berdistribusi normal.
13. Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X2 adalah  $0,440 \geq 0,05$ , variabel dan variabel Y1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)*

- 0,173 $\geq$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan data variabel X2, dan Y1 berdistribusi normal.
14. Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel X2 adalah 0,440 $\geq$ 0,05, variabel dan variabel Y2 menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,049 $\geq$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan data variabel X2, dan Y2 berdistribusi normal.
15. Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel budaya organisasi adalah 0,107 $\geq$ 0,05, variabel dan variabel kinerja guru menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,351 $\geq$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan data variabel budaya organisasi, dan kinerja guru berdistribusi normal.
16. Untuk uji homogen nilai signifikansi X1 (Sig.)7 > 0,05 dan Y1 (Sig) 8 > 0,05 maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas. nilai signifikansi X1 (Sig.) 7 > 0,05 dan Y2 (Sig) 6>0,05 maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas. nilai signifikansi X2(Sig.)8 > 0,05 dan Y1(sig)8>0,05maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas. nilai signifikansi X2(Sig.) 8> 0,05 dan Y2(sig)6>0,05 maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas. nilai signifikansi X(Sig.)11 > 0,05 dan Y (sig) 12>0,05maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homogenitas.

17. Signifikansi =  $0,947 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas Kerja Sama (X1) terhadap variabel terikat gaji yang tinggi (Y1).  
 Signifikansi =  $1,568 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas Kerja Sama (X1) terhadap variabel terikat pelaksanaan kegiatan (Y2).  
 Signifikansi =  $2,481 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas Komunikasi (X2) terhadap variabel terikat gaji yang tinggi (Y1).  
 Signifikansi =  $2,122 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas komunikasi (X2) terhadap variabel terikat pelaksanaan pembelajaran (Y2).  
 Signifikansi =  $2,454 \geq$  dari  $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel bebas budaya organisasi (X) terhadap variabel terikat efektivitas kinerja guru (Y).
18. Koefisien korelasi antara variabel kerja sama (X1) dengan gaji yang tinggi (Y1) sebesar  $0,313$  dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar  $0,098$  yang memberikan makna bahwa kerja sama (X1) memberikan pengaruh sebesar  $0,098 \times 100\% = 9,80\%$  terhadap pelaksanaan kegiatan (Y1). Hal

ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X1 dengan Y1 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Selanjutnya signifikan  $15,156 + 0,330 = 15,486$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika kerja sama meningkat sebesar satu unit maka gaji yang tinggi juga akan meningkat sebesar  $15,156 + 0,330 = 15,486$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X1 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y1.

19. Koefisien korelasi antara variabel kerja sama (X1) dengan Pelaksanaan Kegiatan (Y2) sebesar 0,374 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,140 yang memberikan makna bahwa komunikasi (X1) memberikan pengaruh sebesar  $0,140 \times 100\% = 14,00\%$  terhadap pelaksanaan kegiatan (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X1 dengan Y2 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Kemudian signifikan  $22,153 + 0,399 = 22,552$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika kerja sama meningkat sebesar satu unit maka pelaksanaan kegiatan juga akan meningkat sebesar  $22,153 + 0,399 = 22,552$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat

disimpulkan bahwa X1 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y2.

20. Koefisien korelasi antara variabel komunikasi (X2) dengan gaji yang tinggi (Y1) sebesar 0,415 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,172 yang memberikan makna bahwa komunikasi (X2) memberikan pengaruh sebesar  $0,172 \times 100\% = 17,20\%$  terhadap gaji yang tinggi (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X1 dengan Y2 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Kemudian signifikansi  $14,903 + 0,399 = 15,302$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika komunikasi meningkat sebesar satu unit maka gaji yang tinggi juga akan meningkat sebesar  $14,903 + 0,399 = 15,302$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X2 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y1.
21. Koefisien korelasi antara variabel komunikasi (X2) dengan pelaksanaan kegiatan (Y2) sebesar 0,435 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman diatas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar

0,189 yang memberikan makna bahwa komunikasi (X2) memberikan pengaruh sebesar  $0,189 \times 100 \% = 18,90\%$  terhadap pelaksanaan kegiatan (Y2). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel X2 dengan Y2 dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Kemudian signifikan  $23,451 + 0,358 = 23,809$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika komunikasi meningkat sebesar satu unit maka pelaksanaan kegiatan juga akan meningkat sebesar  $23,451 + 0,358 = 23,809$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa X2 mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Y2.

22. Koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,565 dengan demikian kontribusi keduanya tergolong baik. Sementara itu koefisien determinasinya akan dihitung menggunakan rumus  $D = (r_{xy})^2 \times 100\%$ . Berdasarkan rangkuman di atas terlihat koefisien determinasi ( $r_{xy}^2$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,320 yang memberikan makna bahwa budaya organisasi (x) memberikan pengaruh sebesar  $0,320 \times 100 \% = 32,00\%$  terhadap kinerja guru (y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dan signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi. Kemudian signifikansi  $25,111 + 0,556 = 25,667$  persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika budaya organisasi meningkat

sebesar satu unit maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar  $25,111 + 0,556 = 25,667$  satuan. Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

### **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas didapatkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti, semakin baik kinerja guru, maka akan semakin tinggi budaya organisasi. Sebaliknya jika kinerja guru tidak baik maka budaya organisasi akan menurun juga. Hasil penelitian ini dapat digunakan di lapangan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan-kebijakan di sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan budaya organisasi melalui kinerja guru.

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

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari peneliti, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

#### **1. Bagi Guru**

Dari hasil penelitian “Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di MAN Kisaran” menghasilkan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan terhadap budaya organisasi. Dari hasil kategorisasi kinerja guru, siswa dan kepala sekolah paling banyak menilai kinerja guru pada saat mengajar dalam kategori sangat baik. Artinya kinerja guru perlu dipertahankan sehingga budaya organisasi akan lebih meningkat lagi. Hal ini dimaksudkan kepada pihak sekolah dan orang tua untuk saling bekerja sama dalam memperbaiki budaya

organisasi supaya kinerja guru lebih tinggi dan dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan untuk penelitian berikutnya dengan menggunakan variabel lain, dengan metode kualitatif atau campuran kualitatif dengan kuantitatif, sehingga akan mendapatkan hasil penelitian yang berbeda pula.



## DAFTAR PUSTAKA

- Administrator. (2009). *Budaya Organisasi* .Tersedia: [http://jurnal-sdm.blogspot.co\\_m/2009/06/kajian-terhadap-konsep-budaya.html](http://jurnal-sdm.blogspot.co_m/2009/06/kajian-terhadap-konsep-budaya.html) (di akses tanggal 18 Desember 2010)
- Achmad Sobirin (2002). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*.UPP STIM YKPN.
- Al-qur'an dan Terjemahan, Mekah ; Saudi Arabia
- Andini, Deassy May, (2018). *Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Efektivitas Pembelajaran Dengan Variabel Kontrol Latar Belakang Pendidikan Guru*, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol.1 No.2.
- Agus Dwiyanto (Ed), (2005). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Amirulla, (2015). *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*, jakarta:mitra wacana media.
- Aqib, Zainal, dkk, (2012) , *Membangun Profesionalisme Guru dan pengawas Sekolah*, Bandung: CV. Yrama Widya.
- Barnawi & Mohammad Arifin, (2012). *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-ruz Media.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Penilaian Kinerja Guru*. Akses Rabu, 22 Desember 2010, pukul 14.15 WIB. Hal 22.
- Departemen Agama RI. (2012). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Semarang: PT. Sinergi Puataka Indonesia

- Hasmayati, Yanti, (2011). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru (Studi Pada Jurusan Bisnis Dan Manajemen Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Dan Swasta Di Kabupaten Sumedang)*, MANAJERIAL Vol. 9, No. 18.
- Jaya, Indra. (2013). *Penerapan Statistik Untuk Pendidikan*. (Cita Pustaka Media Perintis: Bandung .
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan ErlySuandy. Salemba Empat. Jakarta.
- Mesiono, (2012). *Manajemen Organisasi*, bandung:ciptapustaka.
- Miftah, Thoha, (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep Strategi Dan Implementasi*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa, (2009). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru Dan Kepala Sekolah*, jakarta:bumi aksara, cetakan ketiga.
- Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara: Jakarta
- Nizar, Rangkuti. (2015). Ahmad. *Statistik Untuk Penelitian Pendidikan*. Citapustaka Media: Bandung. Cet 2 Feb.
- Nurrohim, Hassa, (2009). *Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi*, Jurnal Manajemen, Vol.7, No.4, Mei

- Pidesia, Dkk, (2016). *Analisis Kinerja Organisasi Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Barat*, Jurnal Administrative Reform, Vol.4 No.1.
- Ruliana, Poppy, (2014). *Komunikasi Organisasi:Teori Dan Study Kasus*, jakarta: Pt raja grafindo.
- Sagala, Syaiful, (2009). *Menajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sentot I, Wahjono,. (2010).*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supardi, (2013). *Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sobirin, Achmad, (2007).*Budaya Organisasi*, Yogyakarta : YKPN.
- Stephen Stolp. 1994. *Leadership for School Culture*. ERIC Digest, Number 91. Tahun.
- Steers. M. Richard, 1985,*Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Suharsimi, Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta. Cet. 15.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Alfabeta: Bandung. Cet. 21
- Sukardewi, Nyoman, (2013) *Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Amlapura*, e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan, Vol 4.
- Suryosubroto, (2010). *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, jakarta:Rineka cipta.
- Syahrum dan Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media: Bandung.
- Ulum. Ihyaul MD, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Malang,UMM Press.

- Wibowo, (2006). *Manajemen Perubahan*, jakarta:rajagrapindo.
- Wibowo, (2013). *Budaya Organisasi*, jakarta:pt rajagrapindo.
- Wibowo, (2011). *Manajemen Perubahan* (Edisi Ketiga), jakarta:pt rajagrafindo.
- Wirawan,(2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta,
- Yudhaningsih, Resi, (2011).*Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan BudayaOrganisasi*, Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1.

Lampiran 1 : instrumen peneliian

### DAFTAR ANGKET

#### Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di MAN Kisaran

##### A. Petunjuk Penggunaan

1. Jawablah pertanyaan berikut ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu tepat dan benar

SS : untuk jawaban Sangat Setuju

2. Atas jawaban yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih

##### B. Identifikasi Responden

1. Nama :

2. Jenis kelamin :

##### C. Angket Variabel X (Budaya Organisasi)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Motivasi kerja guru di sekolah ini sudah sangat memadai.				
2.	Pada umumnya, guru di sekolah ini memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.				
3.	Dalam berbagai kesempatan, guru maupun kepala sekolah mengingatkan tentang isi dan konsekwensi dari tata tertib siswa kepada para siswa.				
4.	guru selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan kepala sekolah dan staf lainnya.				

5.	Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini, para guru selalu berusaha meningkatkan kemampuan profesionalnya.				
6.	Sekolah mengembangkan kerja sama dengan kepala sekolah, para guru, staf, tokoh masyarakat dan ahli untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini.				
7.	Guru menyarankan kepada sekolah untuk melengkapi semua perlengkapan proses pembelajaran agar berjalan dengan baik				
8.	Agar mutu pendidikan di sekolah ini dapat tercapai dengan baik, maka guru secara terus menerus melaksanakan berbagai perbaikan dalam proses perencanaan pembelajaran.				
9.	Guru menciptakan suasana saling terbuka dan suasana saling percaya dalam sekolah				
10.	Guru dan staf lainnya memberi solusi bantuan jika siswa menemukan kendala dalam proses pembelajaran di sekolah				
11.	Saya berusaha untuk menolong sesama guru maupun staf kerja lainnya bila ada yang memerlukan bantuan				

12.	Sesama guru dan pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik				
13.	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas proses pengajaran				
14.	Dalam rangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah ini, sekolah sangat memperhatikan kesejahteraan guru, baik yang bersifat materi maupun non materi.				
15.	Setiap akan memulai pelajaran awal, guru selalu membiasakan siswa untuk membaca do'a bersama.				
16.	Dalam percakapan sehari-hari antara guru dengan siswa, guru menggunakan bahasa yang sopan dan dapat menunjukkan perilaku yang baik.				
17.	Guru-guru di sekolah ini sudah dapat menunjukkan keteladanan dan layak menjadi panutan.				
18.	Jika timbul permasalahan di sekolah mengenai tugas yang ditanggung bersama maka selalu diselesaikan secara bersama-sama				
19.	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.				

20.	Tata tertib/aturan yang diberlakukan di sekolah ini, baik untuk guru maupun untuk siswa dipandang telah cukup efektif untuk mengendalikan perilaku guru maupun siswa.				
21.	Guru mengerjakan pekerjaan yang diberikan sebelum waktu yang ditentukan				
22.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun kepala sekolah				
23.	Saya harus menciptakan ide-ide yang inovatif dalam proses pengajaran.				
24.	Seluruh warga sekolah, baik kepala sekolah, guru, maupun para siswa telah menyadari tentang pentingnya upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini.				
25.	Jika ada tamu yang datang ke sekolah, khususnya orang tua siswa, kami selalu menyambut ramah dengan mengatakan ada yang bisa saya bantu ? atau ungkapan kalimat lain yang sejenis.				
26.	Saya berusaha mengembangkan rasa tanggung jawab siswa dalam belajar				
27.	Saya mengajak guru-guru dalam menyusun rencanakegiatan belajar mengajar				



28.	Menggunakan komunikasi verbal dan non verbal agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran				
29.	Kegiatan akademik saya patuhi karena dapat berpengaruh positif terhadap kinerja				

#### D. Angket Efektifitas Kinerja Guru

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Sebelum mengajar guru terlebih dahulu menyusun rencana pengajaran				
2.	Kepala sekolah memberikan insentif di luar gaji pokok/honorarium kepada guru sekolah				
3.	Saya mempelajari dan berusaha menguasai IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat				
4.	Guru menggunakan media pembelajaran yang bervariasi dan sesuai dengan materi yang diajarkan untuk memudahkan proses pembelajaran.				
5.	Guru menganjurkan kepada siswa untuk mencari sumber/media pembelajaran selain yang ada di sekolah				
6.	Guru penyusunan tes mengacu kepada materi pelajaran yang telah diajarkan				
7.	Kepala sekolah memberikan hadiah (cideramata) kepada guru yang unggul				
8.	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan mengikuti pelajaran				

9.	Penilaian kognitif menggunakan hasil testertulis maupun lisan sesuaikalender akademik sesuai jadwal				
10.	Guru diberi reward oleh kepala sekolah memacu semangat mengajar lebih aktif dalam bekerjanya				
11.	Sekolah memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang saya peroleh				
12.	Guru menyusun rencana pembelajaran menggunakan kurikulum dan silabus				
13.	Saya merasa was-ws dengan gaji yang diberikan oleh sekolah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari				
14.	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat diselesaikan sesuai kalender akademik				
15.	Guru kreatif sama penghargaannya dengan guru yang biasa-biasa				
16.	Guru menggunakan media pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur dan pembelajaran untuk menghidupkan suasana Kelas				
17.	Guru mengakses pengetahuan untuk kepentingan perbaikan pembelajaran				
18.	Beban kerja yang diberikan oleh sekolah tidak sesai dengan gaji yang saya terima				
19.	Penilaian psikomotorik dengan menilai proses dan hasil karyasiswa yang dilakukan di ruang guru atau ruang lain dengan jadwal tertentu				
20.	Saya selalu membimbing siswa ketika siswa melaksanakan kegiatan praktek				
21.	Saya sering melakukan bimbingan kepada siswa untuk mampu belajar kelompok/ diskusi				

	dengan teman sekelasnya				
22.	Guru Tugas yang diselesaikan tepat waktu mendapat pujian atau penghargaan dari kepala sekolah				
23.	Setiap awal bulan sekolah memberikan gaji tepat waktu				
24.	Saya membuat grafik perkembangan kemajuan pendidikan siswa tiap kelas untuk memudahkan melihat maju mundurnya prestasi siswa				
25.	Sekolah memberi dukungan kepada guru yang dapat meningkatkan efektivitas kerjanya				
26.	Saya Memulai Proses Pembelajaran Sesuai dengan Jadwal yang di tetapkan dan Mengakhiri pembelajaran Tepat sesuai dengan Jam yang telah di tetapkan.				
27.	Berbagai media pembelajaran digunakan untuk membantu keefektifan proses pembelajaran				

Lampiran 2: instrumen penelitian sesudah uji coba validitas dan reabilitas

### DAFTAR ANGKET

#### Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Di MAN Kisaran

E. Petunjuk Penggunaan

3. Jawablah pertanyaan berikut ini dengan cara memberikan tanda (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu tepat dan benar

SS : untuk jawaban Sangat Setuju

4. Atas jawaban yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih

F. Identifikasi Responden

3. Nama :

4. Jenis kelamin :

G. Angket Variabel X (Budaya Organisasi)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Sekolah mengembangkan kerja sama dengan kepala sekolah, para guru, staf, tokoh masyarakat dan ahli untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini.				
2.	Guru dan staf lainnya memberi solusi bantuan jika siswa menemukan kendala dalam proses pembelajaran disekolah				
3.	Saya berusaha untuk menolong sesama guru maupun staf kerja lainnya bila ada yang memerlukan bantuan				
4.	Jika timbul permasalahan di sekolah mengenai tugas yang ditanggung bersama maka selalu diselesaikan secara bersama-sama				
5.	Dalam berbagai kesempatan, guru maupun kepala sekolah mengingatkan tentang isi dan konsekwensi dari tata tertib siswa kepada para				

	siswa.				
6.	Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini, para guru selalu berusaha meningkatkan kemampuan profesionalnya.				
7.	Agar mutu pendidikan di sekolah ini dapat tercapai dengan baik, maka guru secara terus menerus melaksanakan berbagai perbaikan dalam proses perencanaan pembelajaran.				
8.	Dalam rangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah ini, sekolah sangat memperhatikan kesejahteraan guru, baik yang bersifat materi maupun non materi.				
9.	Guru-guru di sekolah ini sudah dapat menunjukkan keteladanan dan layak menjadi panutan.				
10.	guru selalu menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan kepala sekolah dan staf lainnya.				
11.	Setiap akan memulai pelajaran awal, guru selalu membiasakan siswa untuk membaca do'a bersama.				
12.	Dalam percakapan sehari-hari antara guru dengan siswa, guru menggunakan bahasa yang sopan dan dapat menunjukkan perilaku yang baik.				
13.	Tata tertib/aturan yang diberlakukan di sekolah ini, baik untuk guru maupun untuk siswa dipandang telah cukup efektif untuk mengendalikan perilaku guru maupun siswa.				
14.	Jika ada tamu yang datang ke sekolah, khususnya orang tua siswa, kami selalu menyambut ramah dengan mengatakan ada yang bisa saya bantu ?				

	atau ungkapan kalimat lain yang sejenis.				
15.	Sesama guru dan pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik				
16.	Guru menciptakan suasana saling terbuka dan suasana saling percaya dalam sekolah				
17.	Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik.				
18.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun kepala sekolah				

#### H. Angket Efektifitas Kinerja Guru

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS
1.	Kepala sekolah memberikan insentif di luar gaji pokok/honorarium kepada guru sekolah				
2.	Sekolah memberikan bonus sesuai dengan hasil kerja yang saya peroleh				
3.	Saya merasa was-was dengan gaji yang diberikan oleh sekolah tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari				
4.	Beban kerja yang diberikan oleh sekolah tidak sesuai dengan gaji yang saya terima				
5.	Setiap awal bulan sekolah memberikan gaji tepat waktu				
6.	Sekolah memberi dukungan kepada guru yang dapat meningkatkan efektivitas kerjanya				
7.	Tugas guru yang diselesaikan tepat waktu mendapat pujian atau penghargaan dari kepala sekolah				
8.	Guru kreatif sama penghargaannya dengan guru yang biasa-biasa				
9.	Guru diberi reward oleh kepala sekolah				

	memacu semangat mengajar lebih aktif dalam bekerjanya				
10.	Penilaian kognitif menggunakan hasil testertulis maupun lisan sesuaikalender akademik sesuai jadwal				
11.	Guru penyusunan tes mengacu kepada materi pelajaran yang telah diajarkan				
12.	Guru menggunakan media pembelajaran yang bervariasi dan sesuai dengan materi yang di ajarkan untuk memudahkan proses pembelajaran.				
13.	Sebelum mengajar guru terlebih dahulu menyusun rencana pengajaran				
14.	Guru menganjurkan kepadasiswa untuk mencarisumber/media pembelajaran selain yang ada di sekolah				
15.	Menggunakan model pembelajaran bervariasi sesuai materi pelajaran agar siswa tidak bosan mengikuti pelajaran				
16.	Guru menggunakan media pembelajaran dan alat bantu lainnya sesuai dengan prosedur dan pembelajaran untuk menghidupkan suasana Kelas				
17.	Saya selalu membimbing siswa ketika siswa melaksanakan kegiatan praktek				
18.	Saya sering melakukan bimbingan kepada siswa untuk mampu belajar kelompok/ diskusi dengan teman sekelasnya				
19.	Saya mempelajari dan berusaha menguasai IPTEK yang semakin modern agar kualitas peserta didik meningkat				

Lampiran 3: uji coba valid dan reabilitas

**a. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi**

Dari nilai pearson correlation variabel budaya organisasi pada tabel dapat dilihat terdapat 1 butir instrumen yang digugurkan karena  $r_{hitung} > 0,425$ . Terdapat pada instrumen butir 5.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Instrumen (X) Budaya Organisasi**

<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	0,436	0,425	Valid
2	0,502	0,425	Valid
3	0,475	0,425	Valid
4	0,501	0,425	Valid
5	0,811	0,425	Valid
6	0,545	0,425	Valid
7	0,423	0,425	Valid
8	0,448	0,425	Valid
9	0,531	0,425	Valid
10	0,559	0,425	Valid
11	0,442	0,425	Valid
12	0,655	0,425	Valid
13	0,446	0,425	Valid
14	0,442	0,425	Valid
15	0,520	0,425	Valid
16	0,432	0,425	Valid
17	0,428	0,425	Valid
18	0,596	0,425	Valid



19	0,591	0,425	Valid
20	0,510	0,425	Valid
21	0,775	0,425	Valid
22	0,864	0,425	Valid
23	0,491	0,425	Valid
24	0,643	0,425	Valid
25	0,435	0,425	Valid
26	0,545	0,425	Valid
27	0,307	0,425	Tidak valid
28	0,938	0,425	Valid
29	0,721	0,425	Valid

#### b. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Dari nilai pearson correlation variabel kinerja guru pada tabel 5 dapat dilihat terdapat 2 butir instrumen yang digugurkan karena  $r_{xy} > 0,425$ . Terdapat pada instrumen butir 27.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Instrumen (X) Kinerja Guru**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
1	0,441	0,425.	Valid
2	0,570	0,425.	Valid
3	0,427	0,425.	Valid
4	0,663	0,425.	Valid
5	0,824	0,425.	Valid
6	0,745	0,425.	Valid

7	0,732	0,425.	Valid
8	0,899	0,425.	Valid
9	0,699	0,425.	Valid
10	0,648	0,425.	Valid
11	0,658	0,425.	Valid
12	0,728	0,425.	Valid
13	0,596	0,425.	Valid
14	0,282	0,425.	Tidak Valid
15	0,485	0,425.	Valid
16	0,918	0,425.	Valid
17	0,300	0,425.	Tidak Valid
18	0,571	0,425.	Valid
19	0,440	0,425.	Valid
20	0,437	0,425.	Valid
21	0,477	0,425.	Valid
22	0,556	0,425.	Valid
23	0,435	0,425.	Valid
24	0,505	0,425.	Valid
25	0,637	0,425.	Valid
26	0,484	0,425.	Valid
27	0,407	0,425.	Valid

## 2. Reabilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
-,102	-,118	2

Lampiran 4: data mentah Data budaya organisasi X

No. Resp	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr87	Btr8	Btr9	Btr10	Btr11	Btr12	Btr13	Btr14	Btr15	Btr16	Btr17	Btr18	UMLAH
1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	63
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	63
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	69
6	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	65
8	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	63
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
11	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
12	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	62
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	66
14	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	63
15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	62
16	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	63
17	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	62
18	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	64
19	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	64
20	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	63
21	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	65
22	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	65
23	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	63
24	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	64
25	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	64
26	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	61
27	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	63
28	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	62
29	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	63
30	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	66
31	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	63
32	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	65
33	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	62
34	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	64
35	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	63
36	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	59
37	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	63
38	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	65
39	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	63
40	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	64

## \*KERJA SAMA (X1)

No. Resp	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr87	Btr8	Btr9	JML	
1	3	4	3	4	3	3	4	3	4	31	3,444444
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	3,777778
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	30	3,333333
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	33	3,666667
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3,888889
6	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32	3,555556
7	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32	3,555556
8	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	3,444444
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	3,777778
11	3	4	4	3	4	4	4	3	4	33	3,666667
12	3	4	4	3	4	4	4	3	3	32	3,555556
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	3,777778
14	3	3	4	3	3	4	4	3	3	30	3,333333
15	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	3,444444
16	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33	3,666667
17	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29	3,222222
18	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31	3,444444
19	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30	3,333333
20	3	3	4	3	4	4	3	3	4	31	3,444444
21	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33	3,666667
22	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	3,777778
23	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	3,555556
24	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32	3,555556
25	4	3	3	3	4	4	4	4	4	33	3,666667
26	3	3	4	3	4	3	3	3	4	30	3,333333
27	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34	3,777778
28	3	3	4	3	4	4	3	4	3	31	3,444444
29	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33	3,666667
30	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32	3,555556
31	3	3	4	4	3	4	4	4	3	32	3,555556
32	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33	3,666667
33	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32	3,555556
34	4	4	3	4	3	3	4	3	3	31	3,444444
35	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33	3,666667
36	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	3,222222
37	3	3	4	3	3	4	4	4	4	32	3,555556
38	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3,444444
39	3	4	4	3	3	3	4	4	4	32	3,555556
40	4	3	3	4	4	3	4	3	4	32	3,555556

## \* KOMUNIKASI X2

No. Resp.	Btr10	Btr11	Btr12	Btr13	Btr14	Btr15	Btr16	Btr17	Btr18	UMLAH	
1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	32	3,555556
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,888889
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	30	3,333333
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	34	3,777778
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
7	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33	3,666667
8	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32	3,555556
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4
12	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	3,333333
13	4	3	4	3	4	3	3	4	4	32	3,555556
14	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3,666667
15	4	3	4	3	4	3	3	3	4	31	3,444444
16	3	4	4	3	3	4	3	3	3	30	3,333333
17	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3,666667
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	3,666667
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	3,777778
20	3	3	4	4	3	4	4	3	4	32	3,555556
21	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32	3,555556
22	4	3	3	4	3	3	4	3	4	31	3,444444
23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	31	3,444444
24	3	3	4	3	4	4	4	3	4	32	3,555556
25	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3,444444
26	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	3,444444
27	3	4	3	4	3	3	3	3	3	29	3,222222
28	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	3,444444
29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	30	3,333333
30	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	3,777778
31	3	3	4	3	4	3	3	4	4	31	3,444444
32	3	4	4	3	4	3	4	3	4	32	3,555556
33	3	4	3	3	4	4	3	3	3	30	3,333333
34	4	3	4	4	4	4	3	3	4	33	3,666667
35	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30	3,333333
36	3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	3,333333
37	3	4	3	3	3	4	4	4	3	31	3,444444
38	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	3,777778
39	4	4	4	3	3	4	3	3	3	31	3,444444
40	3	4	4	4	4	3	3	4	3	32	3,555556

## KINERJA GURU Y

No. Resp.	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Btr11	Btr12	Btr13	Btr14	Btr15	Btr16	Btr17	Btr18	Btr19	JML
1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	65
2	4	3	1	1	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	61
3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	55
4	4	3	2	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	63
5	4	4	1	1	4	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	63
6	4	4	2	1	4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	64
7	4	3	3	1	3	4	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	59
8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	57
9	4	4	2	1	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56
10	4	4	3	1	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	67
11	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	68
12	4	3	2	1	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	59
13	3	4	2	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	58
14	3	4	2	1	3	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	59
15	4	3	2	2	3	4	1	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	60
16	4	3	1	2	3	3	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	59
17	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	59
18	3	3	1	1	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	59
19	4	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	55
20	3	4	2	1	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	58
21	4	4	2	1	3	4	1	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	61
22	4	3	2	1	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	62
23	3	4	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	63
24	3	4	2	2	3	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	61
25	3	4	2	2	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	59
26	4	3	1	2	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	60
27	4	3	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	59
28	4	3	1	1	4	3	1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	59
29	3	3	1	1	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	59
30	4	3	2	1	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	59
31	4	3	1	1	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	60
32	4	4	2	2	4	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	63
33	4	4	1	2	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	63
34	3	4	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	63
35	3	3	1	1	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	60
36	3	4	2	1	4	3	1	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	61
37	3	3	1	1	3	4	1	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	57
38	4	4	1	2	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	64
39	4	3	2	2	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	64
40	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	60

## GAJI YANG TINGGI Y1

No. Resp	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	UMLAH
1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	26 2,888889
2	4	3	1	1	3	4	2	4	3	25 2,777778
3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	22 2,444444
4	4	3	2	1	4	3	1	4	4	26 2,888889
5	4	4	1	1	4	3	1	4	4	26 2,888889
6	4	4	2	1	4	4	1	3	4	27 3
7	4	3	3	1	3	4	1	3	3	25 2,777778
8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25 2,777778
9	4	4	2	1	3	3	1	3	3	24 2,666667
10	4	4	3	1	4	4	2	4	4	30 3,333333
11	4	4	1	4	4	4	1	3	4	29 3,222222
12	4	3	2	1	4	3	1	4	3	25 2,777778
13	3	4	2	1	3	3	2	3	4	25 2,777778
14	3	4	2	1	3	4	2	3	4	26 2,888889
15	4	3	2	2	3	4	1	3	4	26 2,888889
16	4	3	1	2	3	3	1	3	4	24 2,666667
17	3	4	2	2	3	3	2	3	3	25 2,777778
18	3	3	1	1	3	4	2	4	3	24 2,666667
19	4	3	2	1	3	3	1	3	3	23 2,555556
20	3	4	2	1	4	3	1	4	3	25 2,777778
21	4	4	2	1	3	4	1	4	3	26 2,888889
22	4	3	2	1	4	4	2	4	4	28 3,111111
23	3	4	2	2	4	4	2	4	4	29 3,222222
24	3	4	2	2	3	4	1	4	4	27 3
25	3	4	2	2	3	3	1	4	4	26 2,888889
26	4	3	1	2	3	3	1	4	4	25 2,777778
27	4	3	1	2	3	3	2	4	3	25 2,777778
28	4	3	1	1	4	3	1	4	3	24 2,666667
29	3	3	1	1	4	4	2	3	3	24 2,666667
30	4	3	2	1	4	3	1	3	3	24 2,666667
31	4	3	1	1	4	4	2	3	3	25 2,777778
32	4	4	2	2	4	3	1	3	3	26 2,888889
33	4	4	1	2	4	4	2	3	4	28 3,111111
34	3	4	2	2	4	3	2	4	4	28 3,111111
35	3	3	1	1	4	3	2	4	4	25 2,777778
36	3	4	2	1	4	3	1	4	4	26 2,888889
37	3	3	1	1	3	4	1	3	4	23 2,555556
38	4	4	1	2	4	4	1	3	4	27 3
39	4	3	2	2	4	4	1	3	4	27 3
40	4	4	2	2	3	3	2	3	3	26 2,888889



## \*PELAKSANAAN KEGIATAN Y2

No. Resp.	Btr10	Btr11	Btr12	Btr13	Btr14	Btr15	Btr16	Btr17	Btr18	Btr19	UMLAH	
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3,9
2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	36	3,6
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	33	3,3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37	3,7
5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	3,7
6	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37	3,7
7	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34	3,4
8	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3,2
9	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3,2
10	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37	3,7
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
12	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34	3,4
13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	33	3,3
14	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33	3,3
15	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	34	3,4
16	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35	3,5
17	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	34	3,4
18	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	35	3,5
19	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32	3,2
20	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33	3,3
21	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35	3,5
22	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	34	3,4
23	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34	3,4
24	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34	3,4
25	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33	3,3
26	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	3,5
27	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	34	3,4
28	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	35	3,5
29	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35	3,5
30	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	35	3,5
31	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	35	3,5
32	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	37	3,7
33	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35	3,5
34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	35	3,5
35	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35	3,5
36	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35	3,5
37	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	34	3,4
38	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37	3,7
39	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37	3,7
40	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34	3,4

## LAMPIRAN 5:HASIL SPSS BB VI

- a. Deskripsi hasil penelitian  
 a. Statistik dasar

**Tabel 4.1 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X1-Y1**

		<b>Statistics</b>	
		KERJASA MA	GAJI YANG TINGGI
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		31,8500	25,6750
Median		32,0000	25,5000
Mode		32,00	25,00
Std. Deviation		1,62591	1,71550
Variance		2,644	2,943
Range		8,00	8,00
Minimum		27,00	22,00
Maximum		35,00	30,00
Sum		1274,00	1027,00

**Tabel 4.2 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X1-Y2**

		<b>Statistics</b>	
		KERJA SAMA	PELAKSAN AAN KEGIATAN
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		31,8500	34,8500
Median		32,0000	35,0000
Mode		32,00	35,00
Std. Deviation		1,62591	1,73279
Variance		2,644	3,003
Range		8,00	7,00
Minimum		27,00	32,00
Maximum		35,00	39,00
Sum		1274,00	1394,00

**Tabel 4.3 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X1-Y2**

		<b>Statistics</b>	
		KOMUNIK ASI	GAJI YANG TINGGI
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		31,8000	25,6750
Median		32,0000	25,5000
Mode		31,00	25,00
Std. Deviation		2,10250	1,71550
Variance		4,421	2,943
Range		9,00	8,00
Minimum		27,00	22,00
Maximum		36,00	30,00
Sum		1272,00	1027,00

**Tabel 4.4 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X2-Y2**

		<b>Statistics</b>	
		KOMUNIK ASI	PELAKSAN AAN KEGIATAN
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		31,8000	34,8500
Median		32,0000	35,0000
Mode		31,00	35,00
Std. Deviation		2,10250	1,73279
Variance		4,421	3,003
Range		9,00	7,00
Minimum		27,00	32,00
Maximum		36,00	39,00
Sum		1272,00	1394,00

Tabel 4.5 Rangkuman Data Hasil Skor Variabel Penelitian X-Y

STATISTICS		
	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA GURU
N Valid	40	40
Missing	0	0
Mean	63,65	60,53
Median	63,00	60,00
Mode	63	59
Std. Deviation	3,000	2,953
Variance	9,003	8,717
Range	16	13
Minimum	54	55
Maximum	70	68
Sum	2546	2421

b. Frekuensi X DAN Y a.

## FREKUENSI X

BUDAYA ORGANISASI				
	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
54	1	2,5	2,5	2,5
57	1	2,5	2,5	5,0
59	1	2,5	2,5	7,5
61	1	2,5	2,5	10,0
62	5	12,5	12,5	22,5
63	13	32,5	32,5	55,0
Valid 64	6	15,0	15,0	70,0
65	5	12,5	12,5	82,5
66	2	5,0	5,0	87,5
68	1	2,5	2,5	90,0
69	3	7,5	7,5	97,5
70	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## b. Frekuensi X1

**KERJA SAMA**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
27,00	1	2,5	2,5	2,5
29,00	2	5,0	5,0	7,5
30,00	4	10,0	10,0	17,5
31,00	8	20,0	20,0	37,5
Valid 32,00	11	27,5	27,5	65,0
33,00	8	20,0	20,0	85,0
34,00	5	12,5	12,5	97,5
35,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## c. Frekuensi X2

**KOMUNIKASI**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
27,00	2	5,0	5,0	5,0
29,00	1	2,5	2,5	7,5
30,00	7	17,5	17,5	25,0
31,00	9	22,5	22,5	47,5
32,00	8	20,0	20,0	67,5
Valid 33,00	5	12,5	12,5	80,0
34,00	4	10,0	10,0	90,0
35,00	1	2,5	2,5	92,5
36,00	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## d. Frekuensi Y

**KINERJA GURU**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 55	2	5,0	5,0	5,0

56	1	2,5	2,5	7,5
57	2	5,0	5,0	12,5
58	2	5,0	5,0	17,5
59	11	27,5	27,5	45,0
60	5	12,5	12,5	57,5
61	4	10,0	10,0	67,5
62	1	2,5	2,5	70,0
63	6	15,0	15,0	85,0
64	3	7,5	7,5	92,5
65	1	2,5	2,5	95,0
67	1	2,5	2,5	97,5
68	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## e. Frekuensi Y1

**GAJI YANG TINGGI**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22,00	1	2,5	2,5	2,5
23,00	2	5,0	5,0	7,5
24,00	6	15,0	15,0	22,5
25,00	11	27,5	27,5	50,0
26,00	10	25,0	25,0	75,0
Valid 27,00	4	10,0	10,0	85,0
28,00	3	7,5	7,5	92,5
29,00	2	5,0	5,0	97,5
30,00	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

## f. Frekuensi Y2

**PELAKSANAAN KEGIATAN**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 32,00	3	7,5	7,5	7,5
33,00	5	12,5	12,5	20,0
34,00	10	25,0	25,0	45,0

35,00	12	30,0	30,0	75,0
36,00	1	2,5	2,5	77,5
37,00	7	17,5	17,5	95,0
39,00	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

b. Pengujian persyaratan analisis

1. Uji normalitas x1-y1

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KERJASA MA	GAJI YANG TINGGI
N		40	40
Mean		31,8500	25,6750
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,62591	1,71550
Most Extreme	Absolute	,162	,175
Differences	Positive	,113	,175
	Negative	-,162	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		1,023	1,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,246	,173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji normalitas XI-Y2

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KERJA SAMA	PELAKSAN AAN KEGIATAN
N		40	40
Mean		31,8500	34,8500
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,62591	1,73279
Most Extreme	Absolute	,162	,216
Differences	Positive	,113	,216
	Negative	-,162	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		1,023	1,363
Asymp. Sig. (2-tailed)		,246	,049

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

3. Uji normalitas X2-Y1

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	KOMUNIK ASI	GAJI YANG TINGGI
N	40	40
Mean	31,8000	25,6750
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Std. Deviation	2,10250	1,71550
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	,137 ,175 -,122
Kolmogorov-Smirnov Z	,867	1,106
Asymp. Sig. (2-tailed)	,440	,173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji normalitas X2-Y2

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	KOMUNIK ASI	PELAKSAN AAN KEGIATAN
N	40	40
Mean	31,8000	34,8500
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Std. Deviation	2,10250	1,73279
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	,216 ,216 -,118
Kolmogorov-Smirnov Z	,867	1,363
Asymp. Sig. (2-tailed)	,440	,049

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## 5. Uji normalitas X-Y

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA GURU
N	40	40
Mean	63,65	60,53
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Std. Deviation	3,000	2,953
Most Extreme Absolute	,191	,147
Differences Positive	,154	,147
Negative	-,191	-,128
Kolmogorov-Smirnov Z	1,209	,931
Asymp. Sig. (2-tailed)	,107	,351

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## (1) Uji linearitas X1-Y1

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
GAJI YAN (Combined)	19,700	7	2,814	,947	,485
G TING Between Groups	11,245	1	11,245	3,785	,061
GI * Deviation from Linearity	8,455	6	1,409	,474	,822
KERJ ASA Within Groups	95,075	32	2,971		
MA Total	114,775	39			

## (2) Uji linearitas X1-Y2

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PELAK SANA (Combined)	29,914	7	4,273	1,568	,181
AN Linearity	16,384	1	16,384	6,013	,020
KEGIA Between Groups	13,529	6	2,255	,828	,557
TAN * Deviation from Linearity					
KERJA					

SAMA	Within Groups	87,186	32	2,725		
	Total	117,100	39			

## (3) Uji linieritas X2-Y1

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
GAJI	(Combined)	44,805	8	5,601	2,481	,033
YANG	Between Groups	19,783	1	19,783	8,765	,006
TINGG	Deviation	25,022	7	3,575	1,584	,177
I *	from					
KOMU	Linearity					
NIKAS	Within Groups	69,970	31	2,257		
I	Total	114,775	39			

## (4) Uji linieritas X2-Y2

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PELAKS	(Combined)	41,429	8	5,179	2,122	,064
ANAAN	Between Groups	22,153	1	22,153	9,076	,005
KEGIAT	Deviation	19,276	7	2,754	1,128	,371
AN *	from					
KOMUN	Linearity					
IKASI	Within Groups	75,671	31	2,441		
	Total	117,100	39			

## (5) Uji linearitas X-Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	(Combined)	166,867	11	15,170	2,454	,027
GURU *	Between Groups	108,692	1	108,692	17,581	,000
BUDAYA	Linearity					
ORGANIS						

ASI	Deviation from Linearity	58,176	10	5,818	,941	,513
Within Groups		173,108	28	6,182		
Total		339,975	39			

c. UJI HOMOGEN

a. UJI HOMOGEN X1-Y1

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
KERJA SAMA (X1)	19,200	0,008	7	<b>Homogen</b>
GAJI YANG TINGGI(Y1)	25,700	0,001	8	<b>Homogen</b>

b. UJI HOMOGENITAS X1-Y2

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
KERJA SAMA(X1)	19,200	0,008	7	<b>Homogen</b>
PELAKSANAAN KEGIATAN (Y2)	18,100	0,006	6	<b>Homogen</b>

c. UJI HOMOGENITAS X2-Y1

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
KOMUNIKASI (X2)	16,250	0,039	8	<b>Homogen</b>
GAJI YANG TINGGI	25,700	0,001	8	<b>Homogen</b>

(Y1)				
------	--	--	--	--

## d. UJI HOMOGENITAS X2-Y2

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
KOMUNIKASI (X2)	16,250	0,039	8	<b>Homogen</b>
PELAKSANAAN KEGIATAN(Y2)	18,100	0,006	6	<b>Homogen</b>

## d. UJI HOMOGENITAS X-Y

Variabel Penelitian	F hitung	Sig	Df	Keterangan
Budaya organisasi (X)	42,200	0,000	11	<b>Homogen</b>
Kinerja Guru (Y)	32,800	0,001	12	<b>Homogen</b>

## I. PENGUJIAN HIPOTESIS

## a. PENGUJIAN HIPOTESIS X1-Y1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,313 <sup>a</sup>	,098	,074	1,65059

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,156	5,184		2,924	,006
	KERJASAMA	,330	,163	,313	2,032	,049

a. Dependent Variable: GAJI YANG TINGGI

## b. PENGUJIAN HIPOTESIS X1-Y1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,374 <sup>a</sup>	,140	,117	1,62801

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,153	5,113		4,333	,000
	KERJA SAMA	,399	,160	,374	2,486	,017

a. Dependent Variable: PELAKSANAAN KEGIATAN

## c. UJI HIPOTESIS X2-Y1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,415 <sup>a</sup>	,172	,151	1,58107

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,903	3,837		3,884	,000
	KOMUNIKASI	,339	,120	,415	2,813	,008

a. Dependent Variable: GAJI YANG TINGGI

## d. UJI HIPOTESIS X2-Y2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 <sup>a</sup>	,189	,168	1,58069

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,451	3,836		6,113	,000

KOMUNIKASI	,358	,120	,435	2,978	,005
------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: PELAKSANAAN KEGIATAN  
e. UJI HIPOTESIS X-Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 <sup>a</sup>	,320	,302	2,467

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,111	8,389		2,993	,005
	BUDAYA ORGANISASI	,556	,132	,565	4,226	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU  
J. TES STATISTICS

a. TES STATISTICS X1-Y1

#### Test Statistics

	KERJASAMA	GAJI YANG TINGGI
Chi-Square	19,200 <sup>a</sup>	25,700 <sup>b</sup>
Df	7	8
Asymp. Sig.	,008	,001

b. TES STATISTICS X1-Y2

#### Test Statistics

	KERJASAMA	PELAKSANAAN KEGIATAN
Chi-Square	19,200 <sup>a</sup>	18,100 <sup>b</sup>
Df	7	6
Asymp. Sig.	,008	,006

## c. TES STATISTICS X2-Y1

<b>Test Statistics</b>		
	KOMUNIKASI	GAJI YANG TINGGI
Chi-Square	16,250 <sup>a</sup>	25,700 <sup>a</sup>
df	8	8
Asymp. Sig.	,039	,001

## d. TES STATISTICS X2-Y2

<b>Test Statistics</b>		
	KERJASAMA	GAJI YANG TINGGI
Chi-Square	19,200 <sup>a</sup>	25,700 <sup>b</sup>
df	7	8
Asymp. Sig.	,008	,001

## e. TES STATISTICS X-Y

<b>Test Statistics</b>		
	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA GURU
Chi-Square	42,200 <sup>a</sup>	32,800 <sup>b</sup>
df	11	12
Asymp. Sig.	,000	,001

## RIWAYAT HIDUP

### I. Identitas Diri

Nama : Yayang Diah Setia Utari  
Nim : 37144005  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Tempat/Tgl Lahir : Aek Kanopan/ 06 Juli 1996  
Alamat : Aek Kanopan, Kp Tarutung. Kab Labuhanbatu Utara  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Jumlah Saudara : Anak Ke1 Dari 3 Bersaudara  
Alamat Sekarang : Jalan Perhubungan Laut Dendang, Villa Indah Pendopo  
No. Hp : 082274741660  
Email : yayangdiah06@gmailcom  
Nama Orang Tua  
Ayah : Bambang Siswanto  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Ibu : Siti Aisyah  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat Orang Tua : Aek Kanopan, Kp Terutung, Kab Labuhanbatu Utara

### II. Pendidikan

Pendidikan :- SDN 112236 Kampung Rakyat  
-SMP Negeri 1 Kampung Rakyat  
-SMA Negeri 1 Kampung Rakyat  
-Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

### III. Pengalaman Organisasi

-



IV. Pengalaman Kerja

- Menjadi tenaga tata usaha di sekolah Mas Al Wasliyah Sei Buluh selama satu bulan

Medan, 05 November 2018 Penulis

**Yayang Diah Setia Utari**  
**NIM.37144005**

