

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Deskripsi data merupakan alat statistik yang menjelaskan tentang ciri-ciri suatu data yang digunakan untuk penelitian yang meliputi mean (rata-rata), median (nilai tengah), standar deviasi, skor total terendah dan tertinggi dari masing-masing variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

Data penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden penelitian yaitu guru RA Se-Kecamatan Balong sejumlah 36 orang yang dipilih secara acak. Deskripsi ini digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, baik mengenai budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong.

a. Budaya Organisasi

Instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi berupa kuesioner yang terdiri dari 24 item pertanyaan, yang masing-masing item pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 5-1 (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju) Skor harapan terendah 24 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 120.

Hasil dari pengisian kuesioner 36 responden menunjukkan skor sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Statistik Deskriptive Kuesioner Budaya Organisasi

Descriptive Statistics													
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Varian	Skewness	Kurtosis			
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
						Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error
Budaya Organisasi	36	33	87	120	3697	102.69	1.634	9.803	96.104	.256	.393	-1.063	.768
Valid N (listwise)	36												

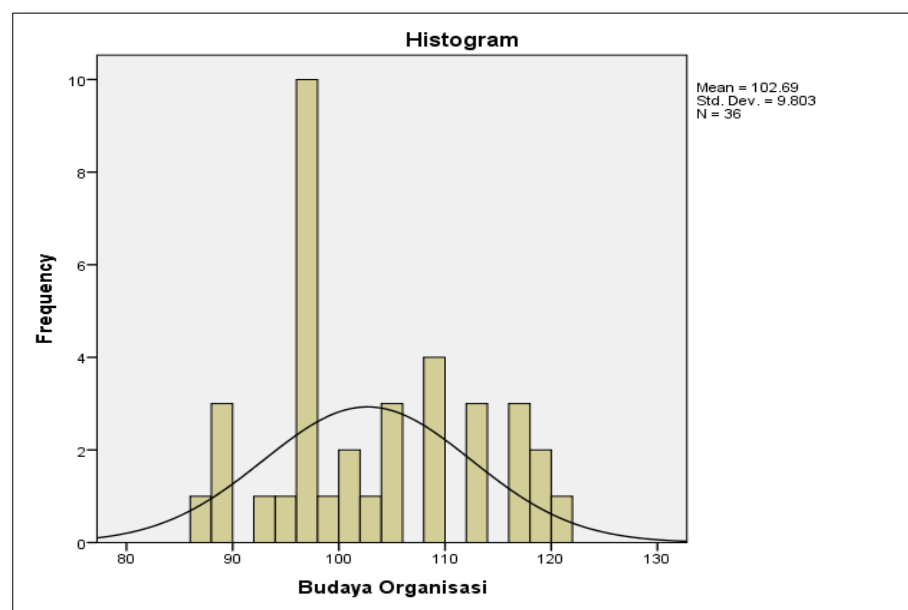
Tampilan tabel output diatas menunjukkan bahwa responden (N) ada 36, dari 36 responden ini, untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui nilai terkecil yaitu 87, dan nilai terbesar (maximum) adalah 120. Nilai Range merupakan selisih nilai minimum dan maximum merupakan penjumlahan dari nilai ke-36 responden yaitu sebesar 33 dan nilai sum sebesar 3697. Rata-rata nilai dari 36 responden atau mean adalah 102,69 dengan standar deviasi sebesar 9.803. Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel budaya organisasi:

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Hasil Pengisian Kuesioner Budaya Organisasi

Budaya Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	87	1	2.8	2.8	2.8

88	3	8.3	8.3	11.1
93	1	2.8	2.8	13.9
94	1	2.8	2.8	16.7
96	6	16.7	16.7	33.3
97	4	11.1	11.1	44.4
98	1	2.8	2.8	47.2
100	1	2.8	2.8	50.0
101	1	2.8	2.8	52.8
102	1	2.8	2.8	55.6
104	3	8.3	8.3	63.9
109	4	11.1	11.1	75.0
113	3	8.3	8.3	83.3
116	1	2.8	2.8	86.1
117	2	5.6	5.6	91.7
118	1	2.8	2.8	94.4
119	1	2.8	2.8	97.2
120	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Berdasarkan distribusi frekuensi diatas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Diagram Batang Hasil Pengisian Kuesioner Budaya Organisasi

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan maupun kiri.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah berupa kuesioner yang terdiri dari 14 item pertanyaan, yang masing-masing item pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 5-1 (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju) Skor harapan terendah 14 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 70.

Hasil dari pengisian kuesioner 36 responden menunjukkan skor sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Hasil Statistik Deskriptive Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

Descriptive Statistics													
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kepemimpinan Kepala Sekolah	36	23	47	70	2071	57.53	1.094	6.562	43.056	.129	.393	-.990	.768
Valid N (listwise)	36												

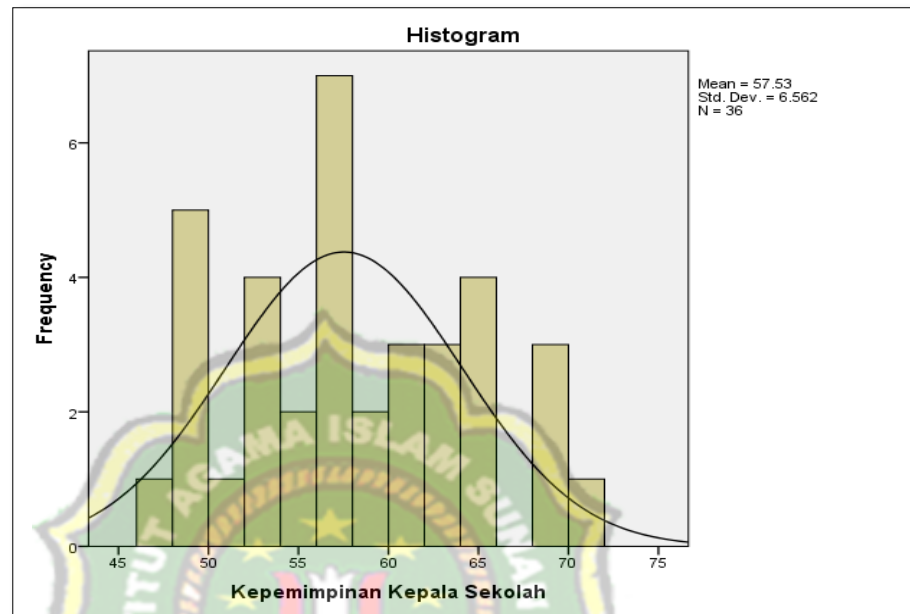
Tampilan tabel output diatas menunjukkan bahwa responden (N) ada 36, dari 36 responden ini, untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) dapat diketahui nilai terkecil yaitu 47, dan nilai

terbesar (maximum) adalah 70. Nilai Range merupakan selisih nilai minimum dan maximum merupakan penjumlahan dari nilai ke-36 responden yaitu sebesar 23 dan nilai sum adalah 2071. Rata-rata nilai dari 36 responden atau mean adalah 57,53 dengan standar deviasi sebesar 6,562. Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel budaya organisasi:

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Hasil Pengisian Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	47	1	2.8	2.8
	48	3	8.3	11.1
	49	2	5.6	16.7
	51	1	2.8	19.4
	52	4	11.1	30.6
	55	2	5.6	36.1
	56	5	13.9	50.0
	57	2	5.6	55.6
	58	1	2.8	58.3
	59	1	2.8	61.1
	60	1	2.8	63.9
	61	2	5.6	69.4
	63	3	8.3	77.8
	64	3	8.3	86.1
	65	1	2.8	88.9
	68	3	8.3	97.2
	70	1	2.8	100.0
Total		36	100.0	100.0

Berdasarkan distribusi frekuensi diatas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Diagram Batang Hasil Pengisian Kuesioner Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan maupun kiri.

c. Kinerja Guru

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja berupa kuesioner yang terdiri dari 12 item pertanyaan, yang masing-masing item pertanyaan mempunyai 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 5-1 (sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju) Skor harapan terendah 12 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 60.

Hasil dari pengisian kuesioner 36 responden menunjukkan skor sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Statistik Deskriptive Kuesioner Kinerja Guru

Descriptive Statistics													
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Std. Deviation	Skewness	Std. Error	Kurtosis	Std. Error	
Kinerja Guru	36	19	41	60	1794	49.83	.762	4.570	20.886	.502	.393	-.072	.768
Valid N (listwise)	36												

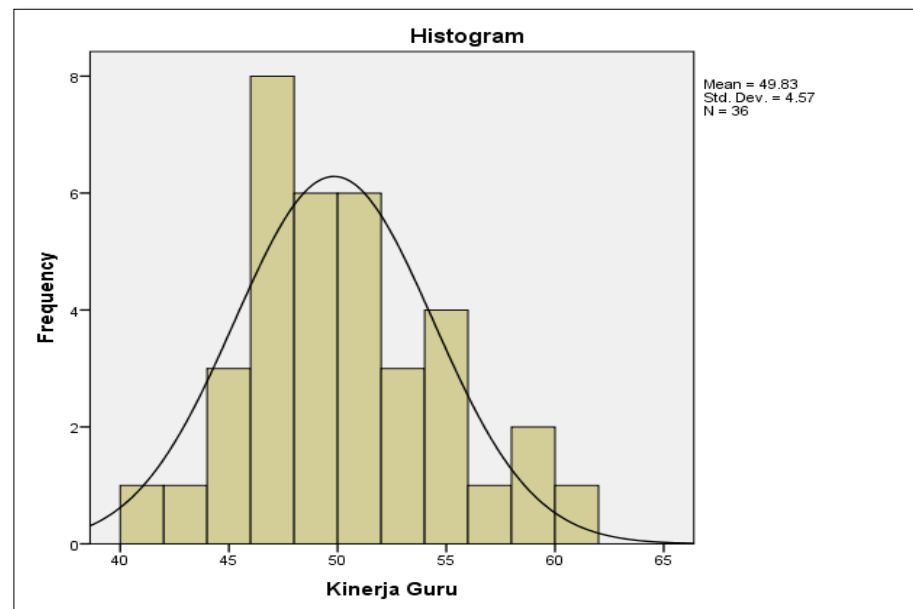
Tampilan tabel output diatas menunjukkan bahwa responden (N) ada 36, dari 36 responden ini, untuk variabel Kinerja Guru (Y) dapat diketahui nilai terkecil yaitu 41, dan nilai terbesar (maximum) adalah 60. Nilai Range merupakan selisih nilai minimum dan maximum merupakan penjumlahan dari nilai ke-36 responden yaitu sebesar 19 dan nilai sum adalah 1794. Rata-rata nilai dari 36 responden atau mean adalah 49,83 dengan standar deviasi sebesar 4,570. Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel budaya organisasi:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Hasil Pengisian Kuesioner Kinerja Guru

Kinerja Guru				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	41	1	2.8	2.8
	43	1	2.8	5.6

44	2	5.6	5.6	11.1
45	1	2.8	2.8	13.9
46	2	5.6	5.6	19.4
47	6	16.7	16.7	36.1
48	3	8.3	8.3	44.4
49	3	8.3	8.3	52.8
50	3	8.3	8.3	61.1
51	3	8.3	8.3	69.4
52	2	5.6	5.6	75.0
53	1	2.8	2.8	77.8
54	3	8.3	8.3	86.1
55	1	2.8	2.8	88.9
57	1	2.8	2.8	91.7
59	2	5.6	5.6	97.2
60	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Berdasarkan distribusi frekuensi diatas dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Diagram Batang Hasil Pengisian Kuesioner Kinerja Guru

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng dan tidak melenceng ke kanan maupun kiri.

2. Deskripsi Hasil

a. Uji Prasyarat

1) Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner perlu dilakukan uji validitas terhadap instrumen yang dipakai terlebih dahulu. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kevalidan dari angket yang dipakai oleh peneliti dalam memperoleh data dari responden atau dari sampel penelitian yang akan digunakan. Uji validitas konstruksi instrumen diuji dengan menggunakan uji analisis butir soal, dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total item dengan menggunakan Product Moment Pearson. Item instrumen dianggap valid dengan membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid dan sebaliknya yaitu dianggap tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Jika dibandingkan dengan nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05 maka nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan pearson correlation bernilai positif, maka dinyatakan valid dan apabila nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ sedangkan pearson

correlation bernilai negative, maka dinyatakan tidak valid, begitu juga apabila nilai Sig. (2-tailed) > 0,05, maka item soal angket dinyatakan tidak valid juga. Uji analisis dengan korelasi product moment menggunakan rumus sebagai berikut:¹

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan
 n = jumlah data

Uji validitas kontruksi instrumen menggunakan bantuan program SPSS. Dari hasil analisis uji validitas instrument dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} , juga dilihat dari perbandingan antara nilai Sig. (2-tailed) dengan probabilitas 0,05 diperoleh data bahwa instrument yang digunakan pada variabel budaya organisasi (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2) dan kinerja guru (Y) dinyatakan valid atau bisa digunakan dengan bukti hasil uji validitas seperti dibawah ini:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validasi Variabel Budaya Organisasi

Validitas	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel 5% (36)	Nilai Sig.	Keputusan
X1.1	0,77	0,329	0	Valid
X1.2	0,652	0,329	0	Valid
X1.3	0,770	0,329	0	Valid

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 212.

X1.4	0,652	0,329	0	Valid
X1.5	0,595	0,329	0	Valid
X1.6	0,816	0,329	0	Valid
X1.7	0,814	0,329	0	Valid
X1.8	0,708	0,329	0	Valid
X1.9	0,808	0,329	0	Valid
X1.10	0,849	0,329	0	Valid
X1.11	0,689	0,329	0	Valid
X1.12	0,631	0,329	0	Valid
X1.13	0,710	0,329	0	Valid
X1.14	0,866	0,329	0	Valid
X1.15	0,789	0,329	0	Valid
X1.16	0,881	0,329	0	Valid
X1.17	0,727	0,329	0	Valid
X1.18	0,632	0,329	0	Valid
X1.19	0,765	0,329	0	Valid
X1.20	0,893	0,329	0	Valid
X1.21	0,636	0,329	0	Valid
X1.22	0,830	0,329	0	Valid
X1.23	0,744	0,329	0	Valid
X1.24	0,748	0,329	0	Valid

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validasi Variabel Kepemimpinan
Kepala Sekolah**

Validitas	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel 5% (36)	Nilai Sig.	Keputusan
X2.1	0,395	0,329	0	Valid
X2.2	0,559	0,329	0	Valid
X2.3	0,796	0,329	0	Valid
X2.4	0,574	0,329	0	Valid
X2.5	0,773	0,329	0	Valid
X2.6	0,618	0,329	0	Valid
X2.7	0,532	0,329	0,001	Valid
X2.8	0,556	0,329	0	Valid
X2.9	0,657	0,329	0	Valid
X2.10	0,705	0,329	0	Valid

X2.11	0,685	0,329	0	Valid
X2.12	0,742	0,329	0	Valid
X2.13	0,442	0,329	0.007	Valid

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Validitas	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel 5% (36)	Nilai Sig.	Keputusan
Y.1	0,707	0,329	0	Valid
Y.2	0,706	0,329	0	Valid
Y.3	0,71	0,329	0	Valid
Y.4	0,774	0,329	0	Valid
Y.5	0,714	0,329	0	Valid
Y.6	0,563	0,329	0	Valid
Y.7	0,644	0,329	0	Valid
Y.8	0,626	0,329	0	Valid
Y.9	0,578	0,329	0	Valid
Y.10	0,69	0,329	0	Valid
Y.11	0,402	0,329	0,015	Valid
Y.12	0,638	0,329	0	Valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap alat ukur yang sama. Reliabilitas menunjukkan pada sebuah pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.²

² Supranto, *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (Jakarta, Mitra Wacana Media, 2019) hal 99

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Internal Consistency* yaitu teknik pengukuran yang dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:³

$$r_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_1^2}{s_1^2} \right\}$$

Keterangan:

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_1^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_1^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varian item:

$$s_1^2 = \frac{\sum x_1^2}{n} - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$$

$$s_1^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n^2}$$

Dimana:

JKi = jumlah kuadrat seluruh skor item

JKs = jumlah kuadrat subyek

Statistik ini berguna untuk mengetahui apakah variabel pengukuran yang kita buat reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60, dengan $n =$

³ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2006), hal. 282-283.

36.⁴ Uji reliabilitas instrumen menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 4. 10 Kriteria Interpretasi Uji Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,00-0,20	Kurang reliabel
0,20-0,40	Agak reliabel
0,41-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat reliabel ⁵

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	25

Berdasarkan *output* hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* sebesar 0,761, kemudian nilai ini dibandingkan dengan tabel nilai kriteria interpretasi uji reliabilitas, sehingga tergolong dinilai antara 0,61-0,80, maka hasil uji tersebut dikatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	15

⁴ Bambang Setiaji. *Riset dengan Pendekatan Kualitatif*, (Jakarta: UMS Press, 2004), hal.59

⁵ Purwanto, *Evaluasi Belajar* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011), 196

Berdasarkan *output* hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* sebesar 0,747, kemudian nilai ini dibandingkan dengan tabel nilai kriteria interpretasi uji reliabilitas, sehingga tergolong dinilai antara 0,61-0,80, maka hasil uji tersebut dikatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	13

Berdasarkan *output* hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa *Alpha Cronbach's* sebesar 0,755, kemudian nilai ini dibandingkan dengan tabel nilai kriteria interpretasi uji reliabilitas, sehingga tergolong dinilai antara 0,61-0,80, maka hasil uji tersebut dikatakan *reliable* atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

b. Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Salah satu cara untuk mengetahui nilai normalitas adalah dengan menggunakan *uji kolmogorov-smirnov*. Dalam pengambilan keputusan apabila nilai

signifikansi dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* atau *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05 ((sig) > 0,05) maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansinya kurang dari 0,05 ((sig) < 0,05) maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Budaya Organisasi
N	36
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	102.69
Std. Deviation	9.803
Most Extreme Differences	
Absolute	.164
Positive	.164
Negative	-.103
Test Statistic	.164
Asymp. Sig. (2-tailed)	.016 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel *output* SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,016 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorof-smirnov jika signifikansi (sig) > 0,05 (0.016 > 0.005) maka data penelitian untuk varianbel budaya organisasi berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi ini sudah terpenuhi.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kepemimpinan Kepala Sekolah
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	57.53
	Std. Deviation	6.562
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.103
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel *output* SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorof-smirnov jika signfikansi (sig) $> 0,05$ ($0.200 > 0.005$) maka data penelitian untuk varianbel kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi ini sudah terpenuhi.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja Guru
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.83
	Std. Deviation	4.570
Most Extreme	Absolute	.100

Differences	Positive	.100
	Negative	-.073
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel *output* SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorof-smirnov jika signfikansi (sig) $> 0,05$ ($0.200 > 0.005$) maka data penelitian untuk varianbel kinerja guru berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi ini sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Uji asumsi dasar ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri atas dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas adalah menggunakan metode Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Dikatakan tidak terjadi multikolieritas dalam model regresi jika nilai Tolerance lebih besar dari 0.10, dan dikatakan terjadi multikolinieritas dalam

model regresi jika Tolerance lebih kecil dari 0.10. Sedangkan untuk nilai IF jika < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, dan jika nilai > 10.00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.⁶

Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.044	7.626		1.055	.299		
	Budaya Organisasi	.195	.058	.419	3.366	.002	.998	1.002
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.378	.087	.542	4.355	.000	.998	1.002
a. Dependent Variable: Kinerja Guru								

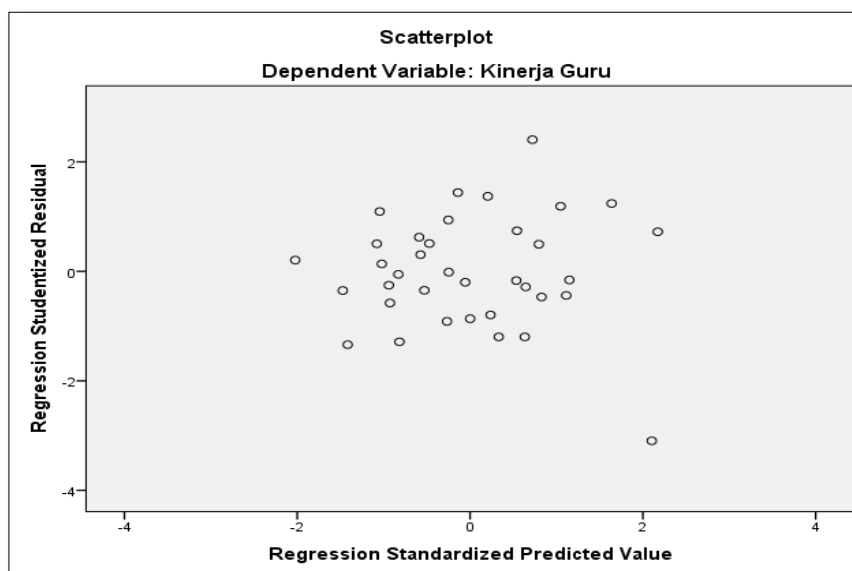
Berdasarkan *output* hasil uji multikolinieritas di atas, nilai Tolerance dan VIF berdasarkan tabel *output* “Coefficients” pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) adalah 0,998 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF untuk variabel Budaya Organisasi (X1) dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) adalah $1,002 < 10,00$. Maka *output* uji multikolinearitas dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas model regresi.

⁶ Danang Sunyoto dan Ari Setiawan, *Buku Ajar Statistik*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2013), hal. 153.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi perlu diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda tersebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.⁷



Gambar 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

⁷ *Ibid.*, 157-158

Berdasarkan *output* Scatterplots diatas diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Titik-titik juga tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah, penyebaran tidak membentuk pola bergelembung melebar kemudian menyempit, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong secara parsial. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun hipotesis yang diuji adalah hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong.

Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan

Balong, karena perhitungan dengan menggunakan program SPSS, maka uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikansi yang diperoleh dengan taraf probabilitas 0,05 dengan cara pengambilan keputusan sebagai berikut.

- 1) Jika signifikansi (Sig) > probabilitas 0,05 maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong atau hipotesis tertolak)
- 2) Jika signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05 maka H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong atau hipotesis diterima)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong.

1) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong?

Hipotesis (H_a) : Terdapat pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong

Tabel 4. 7 Hasil Uji t Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.044	7.626		1.055	.299
	Budaya Organisasi	.195	.058	.419	3.366	.002
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.378	.087	.542	4.355	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Pengelolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.19 *Coefficients* di atas, untuk pengujian hipotesis Budaya Organisasi (X_1) dengan menggunakan uji t. Pengujian hipotesis variabel budaya organisasi (X_1) dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sehingga dapat diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.366$. Sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikakansi 0,05 diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.03452$. Perbandingan antara keduanya menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.366 > 2.03452$). Dengan demikian, pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi secara sendiri-sendiri (*parsial*) ada pengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil *Coefficients* di atas juga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi

terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong, dengan melihat nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel budaya organisasi sebesar 0.002 atau nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($0.002 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong atau H_a diterima.

3) **Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong?**

Hipotesis (H_a) : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong

Tabel 4. 19 Hasil Uji t Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.044	7.626		1.055	.299
	Budaya Organisasi	.195	.058	.419	3.366	.002
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.378	.087	.542	4.355	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber: Hasil Pengelolahan Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil *Coefficients* di atas, pengujian hipotesis kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dengan menggunakan uji t . Pengujian hipotesis variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_2) dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel} . Sehingga dapat diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.355$, sementara itu, untuk t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai $t_{tabel} = 2.03452$. Perbandingan antara keduanya menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.355 > 2.03452$). Dengan demikian, pengujian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil *Coefficients* di atas juga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong, dengan melihat nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.000 atau nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong atau H_a diterima.

Untuk lebih jelasnya hasil uji linier dapat dilihat pada tabel 4.21 dibawah ini:

Tabel 4. 20 Rekapitulasi Hasil Uji t

No	Hipotesis alternatif (Ha)	T _{hitung}	t _{tabel}	Hasil Signifikansi	Kesimpulan
1.	Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong	3.366	2.03452	$3.366 > 2.03452$ $\alpha = 0,05$ $\text{sig} = 0,002$	Ho ditolak Ha diterima
2.	Ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong	4.355	2.03452	$4.355 > 2.03452$ $\alpha = 0,05$ $\text{sig} = 0,000$	Ho ditolak Ha diterima

2) Uji F (Anova)

Uji regresi linear berganda secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel terhadap variabel terikat. Dalam hal ini adalah pengaruh signifikan secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong. Sehingga dapat dikatakan dengan menggunakan Uji F (Anova) menggunakan program SPSS dapat membantu menjawab rumusan masalah nomor tiga yaitu: apakah ada pengaruh signifikan secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA Se-Kecamatan Balong?

Hipotesis (H_a) : Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong

Tabel 4. 21 Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.737	2	178.868	15.814	.000 ^b
	Residual	373.263	33	11.311		
	Total	731.000	35			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian (2024)

Dari hasil analisis data menggunakan perhitungan SPSS di atas ada dua cara yang bisa digunakan sebagai acuan melakukan uji hipotesis dalam uji F yaitu:

- 1) Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Output dari Anova dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 15.814. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} (15.814) > F_{tabel} (3.28)$. Maka artinya budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong.
- 2) Berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F)

diperoleh nilai 0,000, dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas α yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_a) diterima artinya budaya organisasi (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong.

B. Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong

Menurut Saphier dan King bahwa karakteristik budaya organisasi harus dipelihara untuk meningkatkan mutu sekolah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, norma, dan interaksi-interaksi yang diperkenalkan dan diajarkan serta diterapkan di sekolah untuk mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku guru.⁸ Menurut Tan bahwa budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, sikap, nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan pola perilaku.⁹ Sedangkan menurut Kreitner, dan Kinicki menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, dibagi, diterima, serta dipegang oleh anggota organisasi

⁸ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta : Kencana, 2016), hal. 193

⁹ Tan, V. S. L. *Changing Your Corporate Culture*. (Singapore: Times Books International. 2002) 312.

sebagai pedoman perilaku yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam.¹⁰

Instrument yang dipakai untuk mengukur variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari 24 item soal pertanyaan. Setiap item soal mempunyai pernyataan dengan 5 alternatif jawaban, dengan rentang skor 1 sampai 5. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor terkecil sebesar 87, nilai terbesar sebesar 120, nilai range sebesar 33 dan standar deviasi sebesar 9.803. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 36 sampel responden yang dipilih secara acak memiliki jawaban yang beragam dan merata. Dilihat dari pernyataan positif pada kuesioner menggambarkan jawaban responden berada pada rentang kurang setuju, setuju dan sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong cenderung setuju dengan adanya budaya organisasi. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa terjalin hubungan saling menghormati antara rekan kerja, saling memberikan inovasi baru untuk kemajuan pembelajaran di kelas, kegiatan pembelajaran senantiasa mengacu pada visi dan misi sekolah, guru memiliki keyakinan dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal, sekolah memberikan penghargaan atas prestasi, guru memberikan ide kreatif untuk kemajuan sekolah, guru dapat mematuhi aturan yang ada, jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama dan mengadakan evaluasi bersama setiap selesai mengadakan

¹⁰ Kreitner, R., & Kinicki, A. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 54.

kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi telah ada dan berkembang dengan baik, akan tetapi dalam hal memberikan ide kreatif untuk kemajuan sekolah, memberikan pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan mematuhi aturan yang ada masih perlu ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong

Dari hasil uji t juga menunjukkan ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong, dibuktikan dari perolehan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3.366 > 2.03452$), nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ berarti menunjukkan H_0 tolak H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa variabel budaya organisasi secara sendiri-sendiri (*parsial*) ada pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang berkembang lembaga RA, mempengaruhi kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tjumiati¹¹ ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. ¹¹ Penelitian Handayani, Aliyah dan Rasyid bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru.¹² Yulizar, Yasir

¹¹ Melita Tjumiati, "Pengaruh Perilaku Kepala sekolah dan Budaya sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Purwakarta" *Tesis Melita Tjumiati Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Yogyakarta* Juli 2006

¹² Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2, 2015, 264-277.

Arafat, Rohana dalam penelitiannya terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.¹³

2. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong

Menurut Tony Kippenberger gaya kepemimpinan merupakan *usually sees as the way we behave and behavior reveals itself in many ways* (biasanya dilihat sebagai cara kita berperilaku dan perilaku terungkap dalam banyak cara) dan lebih bersifat *outside* (dari dalam ke luar) yang berbentuk perilaku-perilaku dari pemimpin.¹⁴ Menurut Wahjosumidjo kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah dimana diselenggarakan kegiatan atau proses belajar mengajar. Mengajar merupakan tempat dimana terjadi interaksi antara seorang guru yang memberi pelajaran atau mentransfer ilmu dan peserta didik yang belajar atau menerima pelajaran.¹⁵ Kepala sekolah melaksanakan tugasnya yang berfungsi sebagai pemimpin, baik itu fungsinya sebagai penggerak untuk mencapai tujuan pendidikan maupun terciptanya iklim sekolah yang kondusif untuk pelaksanaan proses belajar mengajar secara nyaman, aman, efektif dan efisien.

¹³ Yulizar, Yasir Arafat, Rohana, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanjung Raja, *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains*, Vol. 9, No. 1, 2020, 116-128.

¹⁴ Bahar Agus Setiawan, *Transformational Leadership* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2013) hal 22

¹⁵ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), hal 82.

Kepala sekolah dikatakan berhasil apabila bisa memahami keberadaan sekolahnya sebagai suatu organisasi yang kompleks dan unik, kepala sekolah harus mampu melaksanakan perannya sebagai seseorang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin sekolahnya.¹⁶ Kepemimpinan Kepala sekolah merupakan kemampuan untuk menggerakkan semua komponen atau personal dalam satuan pendidikan untuk melaksanakan tugasnya didalam kegiatan pembelajaran sesuai dengan prinsip pedagogik atau tindakan (tingkah laku) baik secara individu dan kelompok yang menyebabkan mereka bergerak kearah tercapainya tujuan pendidikan yang menambah pengetahuan secara bersama bagi mereka.

Instrument yang dipakai untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri dari 14 item soal pertanyaan. Setiap item soal mempunyai pernyataan dengan 5 alternatif jawaban, dengan rentang skor 1 sampai 5. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh skor terkecil sebesar 47, nilai terbesar sebesar 70, nilai range sebesar 23 dan standar deviasi sebesar 6.562. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari 36 sampel responden yang dipilih secara acak memiliki jawaban yang beragam dan merata. Dilihat dari pernyataan positif pada kuesioner menggambarkan jawaban responden berada pada rentang kurang setuju, setuju dan sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong cenderung

¹⁶Wasty Sumanto dan Hendayat Soetopo, *kepemimpinan dalam pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, t.t), hal 18.

setuju dengan kepemimpinan kepala sekolah. Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa kepala sekolah menjadi panutan dalam ruang lingkup sekolah, berfikir tentang masa depan sekolah, memiliki kepekaan terhadap guru staf dan siswanya, meyakini bahwa dirinya bisa melaksanakan tugasnya sebagai motor penggerak perubahan, terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan, menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya, mendengar kritik, saran, pendapat dari bawahan, bersikap selalu melindungi dan mengambil tindakan dalam keputusan yang mendesak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah berjalan dengan baik, akan tetapi dalam hal meyakini bahwa dirinya bisa melaksanakan tugasnya dan sebagai motor penggerak perubahan, memberi kesempatan bawahan untuk berimajinasi dan berkreasi dengan menekankan kepada hasil dan tujuan organisasi masih perlu ditingkatkan lagi untuk meningkatkan kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong

Dari hasil uji t penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong, dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.355 > 2.03452$), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut yang memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan

demikian semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Hasil penelitiannya didukung oleh penelitian Selfiati, Bukman Lian dan Ratu Wardarita dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan kepala sekolah baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.¹⁷ Demikian juga penelitian Rusmaladi, Edi Harapan, dan Tahrnun, dalam penelitiannya terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru.¹⁸ Kevin Indajang, Jufrizen, & Azuar Juliandi dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.¹⁹

3. Pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong

Hasil penelitiannya diperoleh ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong, dibuktikan dari nilai F_{hitung} (15.814) > F_{tabel} (3.28) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000, dengan demikian nilai signifikansi

¹⁷ Fevi Selfiati, Bukman Lian, dan Ratu Wardarita. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sako Palembang. *Jurnal Pendidikan*, Vol.9, No.1, Januari 2021. ISSN: 2337-7607 e-ISSN: 2337-7593

¹⁸ Rusmaladi, Edi Harapan, dan Tahrnun. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol 5 No 2 Tahun 2021. ISSN: 2614-3097

¹⁹ Kevin Indajang, Jufrizen, & Azuar Juliandi, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar, *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12 (2) (20202): 393-40

yang diperoleh lebih kecil daripada probabilitas α yang ditetapkan (0,000 < 0,05). Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil analisis uji F tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di tingkat RA se-Kecamatan Balong.

Menurut Gibson kinerja guru komponen-komponen utamanya secara sistematis meliputi: *input*, proses dan *output*.²⁰ Mulyasa menyebutkan bahwa “kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya”.²¹ Supardi kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara *ability* (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah.²²

Kinerja merupakan suatu konstruksi multimedias yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: kepemimpinan, budaya organisasi.²³ Kinerja seorang guru juga dapat dipengaruhi oleh faktor faktor personal,

²⁰ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016) hal 21

²¹ Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hal 103

²² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2016), hal 45

²³ Kasmir. *Analisis Laporan Keuangan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hal 87.

faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasional”²⁴

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada tiga kelompok, yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dukungan manajemen.²⁵

Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.²⁶ Secara sederhana dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Cara dalam mempengaruhi bawahannya akan menciptakan budaya dari organisasi yang dipimpinnya.

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, sikap, nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan pola perilaku.²⁷ Budaya organisasi tumbuh melalui gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada pengikutnya melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Suatu organisasi tidak hanya memiliki satu budaya saja, akan tetapi beberapa budaya, hal ini disebabkan karena beragamnya sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam satu organisasi.

²⁴ Yamin, H. M., & Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. (Jakarta: Gaung Persada, 2010), hal 89.

²⁵ Simanjuntak, P. J. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. (Jakarta: Fakultas UI. 2011), hal 13.

²⁶ Ester Manik dan Kamal Bustomi, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, 2011, 97-107

²⁷ Tan, V. S. L. *Changing Your Corporate Culture*. (Singapore: Times Books International. 2002) hal 312.

Kegiatan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan kepemimpinan kepala sekolah dan memiliki budaya organisasi tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasinya rendah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun. Meningkatkan maupun menurunkan kedua hal tersebut akan berdampak pada kinerja guru yang dicapai.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid, dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.²⁸

²⁸ Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2, 2015, 264-277.

