

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM KERJA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KABUPATEN PACITAN**

TESIS



Oleh:

RISCKA AYU WARDANI

NIM 502220038

**PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO**

2024

ABSTRAK

Ayu Wardani, Riscka. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah di SMK Kabupaten Pacitan Tahun Pelajaran 2023/2024. **Tesis.** Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr. Mukhibat, M.Ag. Dan Dr. Retno Widyaningrum, M.Pd.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Iklim Kerja Sekolah, Kinerja Guru

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan tahun pelajaran 2023/2024. Permasalahan ditemukan guru Guru jarang menggunakan perangkat pembelajaran sehingga pada proses pembelajaran kurang menguasai materi, masih ada yang belum mampu dalam menguasai kelas sehingga kelas tidak kondusif dalam pelajaran dan iklim kerja yang kurang kondusif sehingga menimbulkan adanya jarak dan menjadi kurang harmonisnya antar guru hal ini akan berdampak pada kinerja guru.

Tujuan penelitian untuk menganalisis: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan tahun pelajaran 2023/2024, (2) pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan tahun pelajaran 2023/2024, dan (3) pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan tahun pelajaran 2023/2024.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *Ex Post Facto*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 110 guru, sedangkan sampel penelitian merujuk pada tabel Krejcie dan Morgan yang berjumlah 86 orang guru dengan pengambilan *simple random sampling*. Teknik analisis data hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang perhitungannya dengan bantuan IBM SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru berpengaruh sebesar 56,3% sedangkan 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh sebesar 27,1% sedangkan 72,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi; dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh sebesar 64,5% sedangkan 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi.

ABSTRACT

Ayu Wardani, Riscka. The Influence of Organizational Culture and School Work Climate in Pacitan Regency Vocational Schools for the 2023/2024 Academic Year. Thesis. Postgraduate Islamic Education Management Study Program, State Islamic Institute (IAIN) Ponorogo. Supervisor: Mr. Dr. Mukhibat, M.Ag. And Mrs. Dr. Retno Widyaningrum, M.Pd

Keywords: Organizational Culture, School Work Climate, Teacher Performance

This research is motivated by the problem of teacher performance at Pacitan Regency Vocational Schools for the 2023/2024 academic year. Problem found by teachers rarely use learning tools so that in the learning process they do not master the material, there are still those who are not able to master the class so that the class was not conducive to learning and the work climate was less conducive, causing distance and less harmony between teachers, this would have an impact on teacher performance.

The research objectives are to analyze: (1) the influence of organizational culture on teacher performance at the Pacitan Regency Vocational School for the 2023/2024 school year, (2) the influence of the school work climate on teacher performance at the Pacitan Regency Vocational School for the 2023/2024 school year, and (3) the overall influence together with organizational culture and school work climate on teacher performance in Pacitan Regency Vocational Schools for the 2023/2024 academic year.

This research is quantitative research with an Ex Post Facto design. Data collection techniques use questionnaires. The population of research is 110 teachers, while the research sample refers to the Krejcie and Morgan table, which is 86 teachers using simple random sampling. The hypothesis data analysis technique uses simple linear regression analysis and multiple linear regression which is calculated with the help of IBM SPSS.

The research results show: (1) there is a positive and significant influence of organizational culture on teacher performance, an influence of 56.3%, while 43,7% is influenced by other factors not included in the regression model; (2) there is a positive and significant influence of the school work climate on teacher performance, an influence of 27.1%, while 72,9% is influenced by other factors not included in the regression model; and (3) there is a joint positive and significant influence of organizational culture and school work climate on teacher performance, an influence of 64.5%, while 35,5% is influenced by other factors not included in the regression model.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Riscka Ayu Wardani**, NIM 502220038 dengan judul: **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Kabupaten Pacitan"**, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis Munaqashah Tesis.

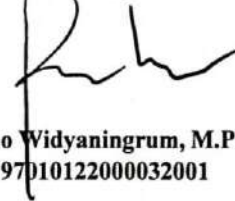
Ponorogo, 25 Maret 2024

Pembimbing I



Dr. Mukhibat, M.Ag
NIP. 197311062006041017

Pembimbing II



Dr. Retno Widyaningrum, M.Pd
NIP. 197010122000032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016

Alamat: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893

Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Risca Ayu Wardani**, NIM 502220038, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *"Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Kabupaten Pacitan"* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada **Hari Senin, 29 April 2024**, dan dinyatakan **LULUS**

DEWAN PENGUJI

No.	Nama Penguji	Tanda tangan	Tanggal
1.	Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M. Pd.I NIP. 197207091998032004 Ketua Sidang		22-05 2024
2.	Dr. Ahmadi, M.Ag NIP. 196512171997031003 Penguji Utama		22/05 2024
3.	Dr. Mukhibat, M.Ag NIP. 197311062006041017 Penguji 2		22-05 - 2024
4.	Dr. Retno Widyaningrum, M. Pd NIP. 197010122000032001 Sekretaris		22/2024 05

Ponorogo, 22 Mei 2024

Direktur Pascasarjana

Dr. Muh. Tasrif, M. Ag
NIP.197401081999031001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risca Ayu Wardani

NIM : 502220038

Fakultas : Pascasarjana

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Kabupaten Pacitan

Menyatakan bahwa naskah skripsi/tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 27 Mei 2024

Penulis,

Risca Ayu Wardani
NIM. 502220038



PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya, **Risca Ayu Wardani**, NIM 502220038, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Kabupaten Pacitan”** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 25 Maret 2024

Pembuat Pernyataan,



Risca Ayu Wardani
NIM 502220038

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru, sampai saat ini masih menjadi salah satu masalah yang melilit dunia Pendidikan di Indonesia. Menurut Danim sebagaimana yang dikutip oleh Stefanus O. Bessie, et.al mengemukakan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai. Dalam perspektif yang relatif sama Sukmadinata dalam jurnal Stefanus O. Bessie, et.al mengemukakan “selain masih kurangnya sarana dan fasilitas belajar, adalah faktor guru”. Selain guru belum bekerja dengan sungguh-sungguh, kemampuan profesional guru juga masih kurang, bahkan guru belum dapat diandalkan dalam berbagai aspek kerjanya yang standar.¹

Guru memiliki peranan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Keberhasilan seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dilihat dari tercapainya tujuan pembelajaran. Salah satu tercapainya tujuan pembelajaran adalah siswa dapat memahami dan mengerti mengenai materi yang disampaikan oleh guru.² Setiap guru akan memberikan pengaruh yang baik terhadap anak didik, pengaruh tersebut akan terjadi melalui pendidikan dan pengajaran yang dilakukan baik dengan sengaja maupun tidak sengaja oleh guru, melalui sikap, gaya, dan berbagai penampilan kepribadian.³ Kemampuan guru tentunya dalam manajemen tentu dituntut dengan penampilannya dalam

¹ Stefanus O Bessie, Hanifa Djakaria, dan Vera Herlina Mustari, “Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Manajemen* 5, no. 2 (2021): 330.

² Astin Nur Afiani and Mukhibat, “Peran Guru Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Melalui Metode Diskusi Pada Mata Pelajaran IPS Terpadu Di Kelas VIII MTs Negeri 3 Ponorogo,” *JIIPSI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia* 2, no. 1 (2022): 50, <https://doi.org/10.21154/jiipsi.v2i1.509>.

³ Bambang Wahrudin and Mukhibat, “Pola Pembinaan Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Guru Di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo,” *Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2017): 138.

proses belajar mengajar. Dalam dunia pendidikan guru adalah sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab dan peran penting dalam pengelolaan pengajaran dan program pembelajaran di sekolah. Pendidikan diarahkan untuk mengembangkan nilai-nilai dalam kehidupan yang ingin dicapai oleh seseorang. Maka dalam pendidikan haruslah memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang untuk mengembangkan kemampuannya secara terencana dan disengaja.⁴ Pendidikan mempunyai peranan penting dan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.⁵ Tanggung jawab seorang guru adalah memastikan pencapaiannya tujuan dari setiap aspek pembelajaran. Guru memiliki peran strategis di sekolah organisasi karena seorang guru berkontribusi langsung kepada siswa di sekolah dan merupakan penentu menjadi faktor kualitas pembelajaran.⁶

Kinerja guru menggambarkan suatu situasi yang menunjukkan kompetensi pendidik dalam melaksanakan tugasnya bekerja di madrasah dan bertanggung jawab atas tindakan yang ditunjukkan oleh guru ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran.⁷ Kinerja Guru memerlukan suatu sistem manajemen kinerja yang dirancang untuk menghubungkan tujuan institusional (lembaga) dengan tujuan dalam proses pembelajaran, sehingga pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana mengatur orang dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja dapat juga disamakan dengan efektivitas, daya guna, atau produktivitas, oleh karena merupakan ukuran upaya yang dilakukan untuk meraih hasil yang diperoleh,

⁴ Retno Widyaningrum and Leni Nurul Izzati, "Pengembangan Lembar Kerja Peserta Didik (LKPD) Berbasis Critical Thinking pada Materi Nafsu Syahwat dan Ghadlab," *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2023): 273, <https://doi.org/10.21154/maalim.v4i2.8365>.

⁵ Yusril Dwi Mahendra et al., "Peningkatan Mutu Pembelajaran Melalui Manajemen Pembiayaan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Ponorogo," *Excelesia Journal of Islamic Education & Management* 3, no. 2 (2023): 217–28, <https://ejournal.iaiponorogo.ac.id/index.php/excelesia/article/view/2615%0Ahttps://ejournal.iaiponorogo.ac.id/index.php/excelesia/article/download/2615/755>.

⁶ Rivai, Mursalim Umar Gani, and Moh. Zulkifli Murfat, "Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance," *Advances in Social Sciences Research Journal* 6, no. 2 (2019): 555.

⁷ Diva Safitri, Linda Ayu Karisma, and Elfi Yuliani Rochmah, "The Effects of Climate, Madrasah Principal Leadership, and Emotional Intelligence on the Performance of MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Teachers," *International Journal of Social Science and Education Research Studies* 03, no. 08 (2023): 1660–70, <https://doi.org/10.55677/ijssers/v03i8y2023-21>.

yaitu dengan membandingkan hasil yang dicapai (prestasi) terhadap besarnya upaya yang telah diberikan untuk itu.⁸

Dalam surah At-Taubah ayat 105, Allah SWT berfirman sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*⁹

Dalam mewujudkan peningkatan kinerja guru tentunya diperlukan pengelolaan yang baik dan terencana. Manajemen adalah suatu proses terstruktur yang dimulai dari merencanakan evaluasi dengan memaksimalkan seluruh sumber daya yang ada di dalamnya sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga dapat tercapai secara efektif dan efisien. Manajemen di dunia pendidikan mempunyai kedudukan yang sangat penting. hal ini dikarenakan manajemen memainkan peran yang sangat penting dalam mendinamiskan potensi sekolah.¹⁰ Manajemen juga didefinisikan sebagai proses, karena semua manajer harus menjalankan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama dalam suatu organisasi.¹¹

Guru merupakan kunci keberhasilan pembelajaran bagi murid di dalam kelas. Peran guru pada prinsipnya sebagai pembimbing agar tercapainya tujuan pendidikan di madrasah. Adapun peran pimpinan madrasah bisa dilihat

⁸ Asep Habib Idrus Alawi, "Kinerja Guru dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah," *Alim Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (2019): 182.

⁹ QS. At-Taubah: 105.

¹⁰ Yusron Rizqi Saputro, Isna Faridatun Nadziroh, and Elfi Yuliani Rochmah, "Principal Supervision Management in Improving Teacher Performance at SMK Muhammadiyah 3 Dolopo Madiun," *International Journal of Social Science and Education Research Studies* 03, no. 08 (2023): 1690, <https://doi.org/10.55677/ijssers/v03i8y2023-25>.

¹¹ Mukhibat, *Manajemen Berbasis Madrasah: Praktik dan Riset Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2013), 48, <http://repository.iainponorogo.ac.id/68/>.

dari bagaimana guru berperan dan bertugas dalam memberikan pelajaran kepada murid-muridnya, inilah yang dikenal dengan kinerja guru. Adapun sarana untuk mendapatkan hasil yang baik dalam suatu organisasi, baik secara individu ataupun tim dengan cara memahami dan mengelola kinerja yang sesuai kerangka tujuan atau standar merupakan pengertian dari kinerja. Kinerja merupakan bagian dari prestasi yang didalamnya terdapat suatu kegiatan ataupun perbuatan dalam rangka melaksanakan tugas yang telah ditetapkan untuk tercapainya sasaran dalam suatu organisasi.¹² Kinerja guru dapat disebut sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur dengan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.¹³

Kurniadin dan Machali mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pola sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang mungkin tidak dicatat, tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaimana hal-hal dilakukan. Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja.¹⁴ Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah dinyatakan bahwa kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi, dimana salah satunya adalah

¹² Choirun Nisa' Fitriani and Muhammad Ali, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kebonsari Madiun," *Excelesia Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (2022): 2.

¹³ Popila Rikma Nusa and Edi Irawan, "Dampak Sertifikasi Dan Pendidikan Terakhir Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Ponorogo," *WISDOM: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 01, no. 01 (2020): 28.

¹⁴ Renil Fortunately, Asmendri, and M. Haviz, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan," *Al-Fikrah* 7, no. 2 (2019): 87, <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1592>.

kompetensi manajerial, yaitu kepala sekolah harus dapat mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Jadi sudah tugas kepala sekolah untuk memberi arahan, motivasi, dan juga mengelola serta mengembangkan guru demi meningkatkan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Sekolah memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan dan perilaku orang-orang yang ada di dalamnya.¹⁵

Mengingat mengajar pada hakekatnya merupakan upaya guru dalam menciptakan situasi belajar, maka metode yang digunakan oleh guru bisa menumbuhkan berbagai kegiatan belajar bagi pelajar sehubungan dengan kegiatan mengajar guru. Proses pembelajaran merupakan proses interaksi edukatif antara guru yang menciptakan suasana belajar dan pelajar yang memberi respons terhadap usaha guru tersebut. Upaya guru dalam memilih metode yang baik merupakan upaya mempertinggi mutu pengajaran atau pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Terkait dengan metode tersebut, maka guru sebaiknya memiliki wawasan keilmuan, termasuk memahami suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam proses pembelajaran. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa guru hendaknya menciptakan iklim kerja yang baik. Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.¹⁶ Menurut Firmansyah dan Santy dalam Renil et, al., iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, iklim organisasi yang kondusif akan

¹⁵ Sri Harmonika, "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Negeri Batu Dan SMP Ar-Rohmah Putri Malang, Jawa Timur" 13, no. 1 (2020): 74.

¹⁶ Hamsah, ST. Syamsudduha, and Ulfiani Rahman, "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba," *Jurnal IDAARAH* III, no. 2 (2019): 238.

mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.¹⁷ Iklim kerja yang harmonis dapat mewujudkan semangat yang semakin lebih baik pada diri pegawai. Sistem kompensasi dan motivasi yang baik di dalam suatu organisasi juga sangat menentukan terbentuknya SDM yang produktif dan profesional. Dengan demikian di dalam sebuah organisasi, iklim organisasi dan sistem kompensasi, memiliki arti penting karena dapat meningkatkan semangat kerja.¹⁸

Faktor pertama yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Menurut Kottler & Heskett sebagaimana yang dikutip oleh Rivai bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi kinerja individu; bahkan dalam lingkungan yang kompetitif pengaruh ini dapat melebihi faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah beradaptasi dengan perubahan zaman (adaptif) inilah yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi untuk memberikan kepastian kepada semua guru untuk berkembang bersama, pertumbuhan dan perkembangan lembaga.¹⁹

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Edy Cahyana dengan judul pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri, hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,405 > 3,230$) dengan sumbangan efektifnya sebesar 70,5%. Dari hasil analisis tersebut dapat

¹⁷ Renil Fortunately, Asmendri, dan M. Haviz, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan," *Al-Fikrah* 7, no. 2 (2019): 87, <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1592>.

¹⁸ Moh. Ridwan, "Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi pada MA di Kabupaten Cilacap)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* 1, no. 2 (2012): 138.

¹⁹ Rivai, Gani, and Murfat, "Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance." 558.

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.²⁰

Niko Sudibjo dan Rosdiana Akmal juga menyimpulkan dalam penelitiannya yang berjudul “*Work Environment, Work Motivation, and Organizational Culture in Influencing Teachers Performance*” *The research was conducted in one of the National Plus Elementary schools in Bogor*, hasil analisis data telah menunjukkan bahwa hasil analisis pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan lingkungan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan memperbaiki lingkungan kerja, para guru merasa lebih nyaman bekerja dan, dengan rasa aman selama bekerja di lingkungan sekolah, mereka akan melakukannya meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya adanya apresiasi dari atasan atau guru, prestasi mereka dapat meningkatkan iklim kerja mereka. Selain itu, pengakuan dari keberhasilan yang dicapai guru dalam suatu forum dapat meningkatkan motivasi kerja guru.²¹

Faktor kedua yang diasumsikan terhadap kinerja guru adalah iklim kerja. Menurut Tagiuri dalam Purwani bahwa iklim kerja adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Menurut Hillrieger dan Slocum dalam Purwani mengatakan iklim kerja adalah suatu set atribut organisasi dan sub sistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.²²

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Solahudin Afif Fanani yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala

²⁰ Edy Cahyana, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwanto Kabupaten Wonogiri,” 2018, 2.

²¹ Niko Sudibjo and Rosdiana Akmal Nasution, “Work Environment, Work Motivation and Organizational Culture in Influencing Teachers’ Performance,” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 53, no. 3 (2020): 276, <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>. 283.

²² Purwani Puji Utami, 2017, Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi, vol 8 no 1, ISSN 2086-1397, 21.

Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Slahung menunjukkan bahwa hasil penelitian pada variabel iklim kerja di MTs Kecamatan Slahung secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru MTs Kecamatan Slahung. Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah MTs di Kecamatan Slahung Ponorogo tidak mempengaruhi kinerja guru. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo. Hal tersebut berdasarkan hasil analisis uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,055 > 3,09$).²³

Saondi dan Suherman dalam Enni menyatakan bahwa iklim kerja sekolah merupakan hubungan timbal balik antara faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok di sekolah lingkungan, yang tercermin di atmosfer terciptanya hubungan yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru lainnya, antara guru dan karyawan sekolah dan seluruh komponen harus menciptakan hubungan dengan siswa sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Iklim kerja yang harmonis akan memberikan semangat bagi mahasiswa dan lebih terinspirasi di tempat kerja.²⁴

Berdasarkan hasil wawancara sementara yang peneliti lakukan kepada salah satu guru yaitu Bu Nur Hidayah, permasalahan yang ditemukan di SMK Pembangunan Arjosari Pacitan tentang kinerja guru, masih ditemukan kinerja guru belum optimal seperti saat mengajar masih menggunakan gaya mengajar yang monoton.²⁵ Sama halnya permasalahan yang ada di SMK Al-Fattah Tahunan Pacitan, berdasarkan wawancara dengan salah satu guru disana yaitu Bu Lulu' bahwa kinerja guru masih belum maksimal seperti guru mengajar

²³ Solahudin Afif Fanani, Pengaruh Iklim Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Slahung, Tesis, 2022, 2.

²⁴ Enni Teresi et al., The Effect of Work Climate on Teacher Performance Toward Organizational Commitment, Work Motivation, and Work Stress of Vocational School Teachers In East Barito District, *Journal of K6, Education, and Management* 2021, Vol. 4, No. 4, 499.

²⁵ Wawancara dengan Ibu Nur Hidayah, tanggal 10 Maret 2023 di SMK Pembangunan Arjosari, Pacitan.

tanpa menggunakan perangkat pembelajaran dan dalam pembelajaran kurang kreatif.²⁶ Adapun beberapa hal yang ditemukan terkait kinerja guru yang belum optimal dan maksimal sebagai berikut: guru jarang menggunakan perangkat pembelajaran sehingga pada proses pembelajaran kurang menguasai materi, metode pembelajaran guru kurang menarik dan monoton, belum mampu menguasai kelas, dan masih ada guru yang belum terbiasa berkomunikasi dengan baik.

Meskipun hanya sebagian kecil saja, tetapi hal ini tentu akan mempengaruhi dan mengganggu proses belajar mengajar di sekolah, apabila permasalahan tersebut dibiarkan berlanjut, akan berdampak pada mutu madrasah. Dari paparan di atas peneliti tertarik ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan. Maka peneliti mengangkat judul penelitian yaitu tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kabupaten Pacitan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian diidentifikasi sebagai berikut.

1. Guru jarang menggunakan perangkat pembelajaran sehingga pada proses pembelajaran kurang menguasai materi.
2. Metode pembelajaran guru kurang menarik dan monoton.
3. Belum mampu menguasai kelas.
4. Masih ada guru yang belum terbiasa berkomunikasi dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terpapar di atas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga begitu luas dalam pembahasan kinerja guru. Tidak semua dijadikan masalah penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya pada variabel pengaruh budaya organisasi dan

²⁶ Wawancara dengan Ibu Lulu', tanggal 20 September 2023 di SMK Al-Fattah Tahunan, Pacitan.

iklim kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Pacitan yang berbasis pondok pesantren.

D. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan?
2. Adakah pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan?
3. Adakah pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan?

E. Tujuan Masalah

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan.

F. Manfaat Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, antara lain.

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu Manajemen pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh budaya organisasi, dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat untuk hal sebagai berikut.

- a. Bagi Pihak Sekolah: Penelitian ini diharap dapat digunakan menjadi referensi pihak sekolah dalam peningkatan kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh aspek budaya organisasi dan iklim kerja sekolah.

- b. Bagi Pembaca : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan dapat bermanfaat bagi pembaca bahwa budaya organisasi dan iklim kerja sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah *performance*. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.²⁷ Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Septiawan, dkk. menjelaskan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja ialah hasil kerja secara dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.²⁸ Menurut August W. Smith dalam bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Sedangkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²⁹

Kinerja merupakan tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja para pegawai untuk suatu kegiatan dari fungsi atau tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah tingkat kualitas kerja guru dan kuantitas hasil kerja

²⁷ Abd. Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016).

²⁸ Sienze Joen, Purnamawati, and Amiruddin, *Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kinerja Guru*, Magama, 2022, h. 9-10.

²⁹ Hafidulloh, M.M. Sofiah Nur Iradawaty, SE., and M.M Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru*, Bintang Pustaka Madani, vol. 1, 2021, h. 50.

guru dengan menjalankan fungsi-fungsinya dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah variabel guru. Guru mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena di dalam proses pembelajaran di kelas adalah tanggung jawab guru, bahkan sebagai penyelenggara pendidikan di sekolah.³⁰

Kinerja guru merupakan perencanaan, pelaksanaan dan unjuk kerja, serta hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasinya dalam hal ini sekolah tempat ia bertugas. Dalam kegiatan pembelajaran guru berperan sebagai pendidik, pelaksana, perancang, dan yang mengevaluasi peserta didik.³¹ Menurut Hamzah B Uno “kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidikan terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya.³² Secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Secara administratif, guru bertanggung jawab kepada sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.³³ Dari beberapa pendapat di atas tentang kinerja guru peneliti mencoba menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuannya dan termasuk hasil dari prestasi kerja seorang guru dalam mengelola

³⁰ Nita Tifani Manullang, “Pengaruh Kinerja Guru Dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa SDK Penabur Bandar Lampung,” *Jurnal Manajemen Magister* 02, no. 02 (2016): 163.

³¹ Reny Diana, Syarwani Ahmad, and AAchmad Wahidy, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 4 (2020): 1830.

³² Hamzah B Uno & Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013),h.93.

³³ Hendri Rohman, “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92–102, <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>. 93.

kegiatan pembelajaran yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

P. Drucker mengemukakan, bahwa dalam mengendalikan kinerja (*performanse*) karyawan/pegawai, mempunyai lima dimensi, yaitu.³⁴

- 1) Dimensi Fisiologis, yaitu dimensi yang menunjuk, bahwa manusia akan bekerja dengan baik, bila bekerja dalam berbagai ragam tugas-tugas dan ritme kecepatan yang disesuaikan dengan fisiknya.
- 2) Dimensi Psikologis, yaitu dimensi yang merupakan aspek-aspek kepribadian. Seseorang memperoleh kepuasan pekerjaan, manakala menyenangkan pekerjaannya.
- 3) Dimensi Sosial, yaitu dimensi yang mengacu pada suatu ungkapan hubungan sosial di antara sesama karyawan, seperti terjadi konflik dalam suatu organisasi atau kelompoknya;
- 4) Dimensi ekonomi, yaitu dimensi yang ada hubungannya dengan kehidupan karyawan. Upah atau imbalan jasa yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, akan menghambat terhadap kinerja yang dilakukannya;
- 5) Dimensi keseimbangan, yaitu dimensi yang ada hubungannya dengan keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaannya dengan kebutuhan hidupnya.

Sedangkan menurut Gibson, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu: (1) Variabel individu; meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi. (2) Variabel organisasi; meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan. (3) Variabel

³⁴ Asep Habib and Idrus Alawi, "Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah," *Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (2019): 179.

psikologis; meliputi persepsi, emosi, kepribadian, belajar, motivasi, dan iklim kerja.³⁵

c. **Komponen dan Indikator Kinerja Guru**

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu kinerja maka diperlukannya penilaian terhadap kinerja. Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Untuk melakukan penilaian tentunya membutuhkan indikator. Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu kinerja guru telah memenuhi prinsip efisien dan efektif. Komponen yang di dalamnya terdapat indikator kinerja menurut Hamzah B. Uno diklasifikasikan menjadi 5, yaitu:³⁶

- 1) Kualitas kerja
 - a) Perancangan program dengan tepat,
 - b) Pemahaman peserta didik,
 - c) Penyampaian materi yang sesuai dengan ketentuan,
 - d) Prestasi peserta didik.
- 2) Kecepatan/ketepatan kerja
 - a) Penerapan metode baru
 - b) Memberikan materi ajar seseuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa.
 - c) Ketepatan waktu guru dalam mengajar.
- 3) Inisiatif dalam bekerja
 - a) Mampu menciptakan inovasi-inovasi baru
 - b) Menghadirkan metode pembelajaran yang kreatif.
- 4) Kemampuan Kerja
 - a) Mampu mengelola kelas,
 - b) Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa

³⁵ Diva Safitri et al., "Pengaruh EQ, Iklim, Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru," *Excelensia* 3, no. 1 (2023): 64.

³⁶ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 93.

- c) Mampu mengevaluasi peserta didik.
- 5) Komunikasi
 - a) Memberikan bimbingan yang baik,
 - b) Memberikan sebuah jawaban yang solutif dan menjadi contoh yang baik.
 - c) Mutu penyampaian materi.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Pada saat ini istilah budaya organisasi sangat populer dan banyak digunakan dalam organisasi perusahaan maupun pemerintahan, bahkan beberapa perusahaan memasang tulisan berbentuk banner, poster, baliho, dan lain-lain, yang menunjukkan budaya organisasi mereka, ditempat-tempat yang menarik perhatian umum, misalnya didepan pintu masuk kantor, atau didekat tempat-tempat strategis para karyawan melayani pelanggan. Pengertian budaya organisasi menurut Robbin “budaya organisasi adalah suatu system bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya”.³⁷ Para pakar mengemukakan karakteristik budaya organisasi secara berbeda, meskipun ada beberapa diantaranya yang mirip.

Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik-karakteristik budaya organisasi. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut

³⁷ Robbins, Stephen. P. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, hal. 289.

memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Dalam proses pengembangannya, budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut.

1) Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi ditunjang oleh filosofi organisasi (serangkaian nilai yang menjelaskan pelayanan organisasi, cara karyawan berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku, gaya pakaian, dan lain-lain serta segala hal yang bisa mempengaruhi semangat), keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam organisasi.

2) Gaya organisasi

Gaya organisasi ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM, dan masyarakat atau penampilan organisasi tersebut di lingkungan organisasi lainnya.

3) Jati diri organisasi

Jati diri organisasi ditunjang oleh citra, credo (semboyan), dan proyeksi organisasi atau sesuatu yang ditonjolkan perusahaan.³⁸

c. Komponen dan Indikator Budaya Organisasi

Untuk lebih mendalami masalah budaya organisasi tentu diperlukan pengetahuan subvariabel yang terkandung dalam budaya organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, subvariabel yang di dalamnya terdapat indikator budaya organisasi, yaitu:³⁹

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and Risk Taking*)

Indikatornya meliputi kebebasan mengeluarkan ide, kebebasan mengambil keputusan, berani menanggung resiko yang diterima.

³⁸ Saefullah, Manajemen Pendidikan Islam, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 100.

³⁹ Robbins, Stephen. P. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, hal. 296.

2. Perhatian pada Detil (*Attention to Detail*) Indikatornya meliputi ketelitian dalam bekerja dan evaluasi kerja.
3. Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*) Indikatornya meliputi pemahaman dalam bekerja, hasil kerja, cara kerja.
4. Orientasi kepada Para Individu (*People Orientation*) Indikatornya meliputi pembagian kerja, rekan kerja, pemberian *reward*.
5. Orientasi Tim (*Team Orientation*) Indikatornya meliputi kerjasama tim dan dukungan dari rekan kerja.
6. Keagresifan (*Aggressiveness*) Indikatornya meliputi persaingan sehat antar karyawan dan inisiatif kerja.
7. Stabilitas (*Stability*) Indikatornya meliputi iklim komunikasi yang sudah ada, kenyamanan dalam bekerja, jenjang karir, dan hasil yang diterima.

Dari keterangan di atas bisa disimpulkan bahwa subvariabel budaya organisasi meliputi : 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko, 2) Perhatian pada Detil, 3) Orientasi Hasil, 4) Orientasi kepada Para Individu, 5) Orientasi Tim, 6) Keagresifan, dan 7) Stabilitas.

2. Iklim Kerja

a. Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja terjemahan dari bahasa Inggris *working climate* atau *working environment*. Iklim kerja merupakan suatu lingkungan dan prasarana, manusia di mana di dalamnya anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dengan kata lain iklim kerja merupakan lingkungan manusia di mana manusia bekerja. Dikatakan pula bahwa iklim kerja adalah seperangkat ciri atau atribut yang dirasakan individu dan yang dipertimbangkan berdampak pada keinginan individu untuk berprestasi sebaik baiknya. Iklim kerja juga dapat berupa persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi.

Beranjak dari pengertian di atas, menjelaskan bahwa iklim kerja muncul karena proses interaksi di antara anggota organisasi yang kemudian memunculkan karakteristik organisasi tersebut dan beberapa hal penting yang perlu dicatat dari pengertian iklim kerja di atas adalah: pertama, berkaitan dengan persepsi mengenai iklim organisasi berdasarkan atas apa yang dijalankan dan dipercayai oleh anggota organisasi. Bila anggota organisasi telah biasa dengan otoritas yang tinggi dari atasan misalnya maka tindakan para anggota organisasi akan selalu berdasarkan iklim seperti itu. Kedua hubungan antara karakteristik organisasi lainnya dengan tindakan atasan dan iklim yang dihasilkan. Secara umum diakui bahwa iklim kerja merupakan faktor penting terhadap perilaku para anggota organisasi itu sendiri.⁴⁰

Iklim kerja merupakan suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Daryanto mengemukakan bahwa “Iklim kerja adalah sebagai hubungan antara personil, sosial, dan faktor-faktor kultural yang mempengaruhi individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah”. Selanjutnya, Marzuki mengatakan bahwa “Iklim kerja sekolah adalah keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik”.

Iklim sekolah menurut Hadiyanto merupakan situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru dan guru dengan peserta didik atau hubungan antar peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut memengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Iklim sekolah yang kondusif sangat penting agar peserta didik merasa nyaman dan

⁴⁰ Abdul Hamid, “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung,” *Jurnal Pendidikan Bahasa Arab* 6 (2014): 2.

bersikap positif terhadap sekolah, agar guru-guru merasa dihargai, serta agar orang tua dan masyarakat merasa diterima dan dilibatkan dalam proses penyelenggaraan sekolah.⁴¹ Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, suatu iklim kerja dapat terbentuk dengan baik apabila memenuhi beberapa faktor. Menurut Suharsaputra dalam Tesis Yulistian Arismunandar menyatakan “Terdapat lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah yang kondusif, yaitu.⁴²

- 1) Penempatan personalia,
- 2) Pembinaan antar hubungan dan komunikasi,
- 3) Dinamisasi dan penyelesaian konflik ,
- 4) Pemanfaatan informasi,
- 5) Peningkatan lingkungan kerja serta lingkungan belajar.

Proses komunikasi merupakan faktor yang sangat esensial untuk terciptanya iklim kerja yang kondusif. Secara kodrat manusia satu sama lain saling berhubungan dan membutuhkan, dimana hal ini terwujud melalui proses komunikasi berfungsi mengikat masing-masing anggota sekolah menjadi satu bagian yang integral, utuh, dan bersatu. Ikatan yang terbentuk karena komunikasi yang harmonis dan lancar dapat mendorong semangat kerjasama dan menumbuhkan sikap peduli dengan lingkungan kerja, semua itu mempengaruhi iklim kerja sekolah. Dengan adanya faktor-faktor tersebut, diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang baik yang dapat membentuk sikap karyawan di dalam perusahaan dan menciptakan tanggungjawab

⁴¹ Hadiyanto, Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah, 89-90.

⁴² Yulistian Arismunandar, “Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan” (2016), 30.

bagi seluruh aspek yang ada dalam perusahaan. Pengertian iklim kerja menyiratkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya iklim kerja. Dari faktor terbentuknya iklim kerja tersebut, muncul beberapa indikator iklim kerja yang mendukung pengertian iklim kerja tersebut.

c. Komponen dan Indikator Iklim Kerja

Iklim kerja seringkali mempengaruhi pola pikir dan pertumbuhan karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang positif, mungkin merasa lebih termotivasi untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi secara konsisten. Mempelajari apa yang melibatkan lingkungan kerja yang positif, dapat membantu meningkatkan kolaborasi dan meningkatkan produktivitas. Menumbuhkan budaya di mana karyawan merasa aman, nyaman, dan dihargai menghasilkan pekerja yang dapat menjalin hubungan sosial yang lebih baik, menunjukkan empati satu sama lain, berkolaborasi, dan mendorong orang lain. Lingkungan kerja yang positif mengarah pada pertumbuhan tim dan laba yang lebih baik untuk lembaga.⁴³

Maka dari itu untuk mengukur suatu iklim sekolah dapat melalui beberapa komponen yang di dalamnya terdapat indikator yang dikemukakan oleh Hadiyanto yaitu:⁴⁴

- 1) *Relationship and Personal Growth*
 - a. Dukungan kepada peserta didik (*student support*)
 - b. Afiliasi
 - c. Minat Profesional (*Professional Interest*)
 - d. Kebebasan Staf (*Staf Freedom*)
- 2) *System Maintenance and Change*
 - a) Pembaruan (*Innovation*)

⁴³ Benny Usman, Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2, 2011, 34.

⁴⁴ Hadiyanto, Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah, 96.

- b) Partisipasi dalam Mengambil Keputusan (*Participatory Decision Making*)
- c) Tekanan terhadap pekerjaan (*Work Pressure*)
- d) Kelengkapan sarana dan prasarana (*Resource Adequacy*)

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.⁴⁵ Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Iklim kerja secara detail adalah fasilitas kerja guru, komunikasi dengan sejawat, kepemimpinan kepala sekolah, insentif dan *reward*. Insentif atau *rewards* dapat diberikan dalam berbagai bentuk tidak selalu harus dinyatakan dalam bentuk uang. Fasilitas kerja meliputi tempat kerja, peralatan mengajar, peralatan yang diperlukan guru untuk mengembangkan proses dan dana. Kondisi kerja sekarang dimana dana operasional untuk suatu mata pelajaran hanya merupakan gaji atau honor guru tidak memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas. Suasana kerja dengan kepala sekolah yang menyebabkan terjadi profesional antara guru dan sejawatnya di sekolah yang sama atau di sekolah yang lainnya akan memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya. Promosi atau

⁴⁵ Yonavia Latuny, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar", E-Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana, Vol.02, No. 09, (2013), 648.

kunjungan profesional ke sekolah lain dapat berfungsi sebagai insentif ataupun *rewards*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin positif iklim kerja, maka akan semakin tinggi motivasi guru untuk berprestasi atau berkinerja.⁴⁶

5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Menurut Gibson, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu:

- a. Variabel individu; meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi.
- b. Variabel organisasi; meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis; meliputi persepsi, emosi, kepribadian, belajar, motivasi, dan iklim kerja.⁴⁷

Berdasarkan pendapat Gibson tersebut menunjukkan bahwa dalam kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri maupun berasal dari lingkungan sekolah. Melihat hal tersebut, maka budaya organisasi dan iklim kerja memiliki peranan dalam mempengaruhi kinerja guru.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa karya ilmiah mahasiswa berupa (Riset dan jurnal) yang memiliki relevansi dengan penelitian disini. Diantaranya yaitu:

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh Sholahuddin Afif Fanani dengan judul “Pengaruh Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Slahung”. Penelitian ini dilakukan di MTs di Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

⁴⁶ Hamid, “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung,” 8.

⁴⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013, 51.

menguji pengaruh iklim kerja dan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja guru MTs Kecamatan Slahung Ponorogo dengan hasil analisis uji F yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,055 > 3,09$).⁴⁸

2. Penelitian Cahyana yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri” menunjukkan bahwa hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,405 > 3,230$).⁴⁹
3. Penelitian yang dilakukan oleh Diva Safitri, Linda Ayu Karisma, dan Elfi Yuliani Rochmah yang berjudul “The Effects of Climate, Madrasah Principal Leadership, and Emotional Intelligence on the Performance of MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Teachers”. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah iklim, dan kecerdasan emosional guru terhadap kinerja MI Plus Al-Islam Dagang Madiun guru pada Tahun Pelajaran 2022/2023. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} ($31,090$) $\geq F_{tabel}$ ($3,96$).⁵⁰
4. Penelitian yang telah dilakukan oleh Hamsah, St. Syamsudduha, Ulfiani Rahman yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim kerja

⁴⁸ Sholahuddin Afif Fanani, “Pengaruh Iklim Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Se-Kecamatan Slahung” (2022).

⁴⁹ Cahyana, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri.”

⁵⁰ Safitri, Karisma, and Rochmah, “The Effects of Climate, Madrasah Principal Leadership, and Emotional Intelligence on the Performance of MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Teachers.”

terhadap kinerja guru di MA kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukamba. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian ex post facto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 0,382. Dengan demikian, besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Gantarang Kecamatan Kabupaten Bulukumba sebesar 38,2% dan 61,8% ditentukan oleh lain-lain faktor.

5. Penelitian yang telah dilakukan oleh Happy Fitria dengan judul “*The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang*”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, dan kepercayaan terhadap kinerja guru SMP swasta di Kota Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek positif langsung pada kinerja guru. Itu temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi positif menentukan kinerja guru. Hasil dari ini studi telah memberikan arah bahwa budaya organisasi erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru. Pengaruh positif langsung kepercayaan (X2) terhadap guru kinerja (Y) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan memiliki arah positif berpengaruh pada kinerja guru.⁵¹
6. Penelitian yang dilakukan oleh Stefanus O. Bessie, Hanifa Djakaria, Vera Herlina Mustari yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini bertujuan menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru pada SMPN2 Amarasi Selatan Kabupaten Kupang. Jumlah sampel sebanyak 20 orang guru. Data yang terkumpul dianalisis

⁵¹ Happy Fitria, “The Influence of Organizational Culture and Trust through the Teacher Performance in the Private Secondary School in Palembang,” *International Journal of Scientific and Technology Research* 7, no. 7 (2018).

dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim kerja, dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN2 Amarasi Selatan Kabupaten Kupang.⁵²

7. Penelitian yang dilakukan oleh Yoyon Kasnadi, Caska Caska, Azhar Azhar yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi”. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus alpha cronbach. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,557, dan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,612. Sedangkan secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,661.⁵³
8. Penelitian yang dilakukan oleh Moh Ridwan yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Ma Di Kabupaten Cilacap)”. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut; 1) Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar 28,4 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori rendah. 2) Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 53,7 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. 3) Pengaruh iklim kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di MA Kabupaten Cilacap sebesar 55,1 %, nilai tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat.⁵⁴

⁵² Bessie, Djakaria, and Mustari, “Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru.”

⁵³ Yoyon Kasnadi, Caska, and Azhar, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta di Kecamatan Kuantan Tengah,” *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 6, no. 2 (2018): 281-290, <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/article/view/5371>.

⁵⁴ Moh. Ridwan, “Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada MA di Kabupaten Cilacap),” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* 1, no. 2 (2013): 137–144.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Mutya Gustina, Matin, Yetty, dan Supriati yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat”. Hasil olah data dan analisa juga pembahasan dalam penelitian ini didapatkan bahwa dari dua variabel (budaya sekolah dan iklim kerja) yang diteliti, dibandingkan iklim kerja, variabel budaya sekolah berpengaruh lebih signifikan terhadap kinerja guru dengan perolehan Fhitung sebesar $16.647 >$ nilai Ftabel sebesar 3,150.⁵⁵
10. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Rofifah, Akhmad Sirojuddin, Muhammad Anas Ma`arif, dan Muhammad Mujtaba Mitra Zuana yang berjudul “*The Influence Of Organizational Culture and Work Motivation On Teacher Performance at The International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto*”. In thin study there is an effect between X1 and Y partially as seen from the t-test result that the t research is $2.655 >$ t table is 2.00247, for the effects is 54,5%. And there is an effect between X2 and Y partially as seen from the t-test result that the t research is $2,181 >$ t tabel 2,00247, for the effects is 44.7%. And find the result of the calculation of the effect simultaneously that is 96.8%.⁵⁶

Perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
Sholahuddin Afif Fanani dengan judul Pengaruh	Perbedaannya terletak pada satu variabel independennya. Penelitian	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan

⁵⁵ Mutya Gustina, Matin, and Yetty Supriati, “Pengaruh Budaya Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sumbawa Barat,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 5, no. 1 (2019): 106–15.

⁵⁶ Siti Rofifah et al., “The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto,” *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2021): 27–40, <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Slahung	tersebut menggunakan Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel budaya organisasi. Selain itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.	variabel iklim kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen. Selain itu dalam teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.
Cahyana yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri	Perbedaannya terletak pada satu variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan Variabel Motivasi Kerja sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Iklim Kerja. Selain itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dalam penelitian tersebut hanya menggunakan satu sekolah sedangkan pada penelitian sekarang meneliti lebih dari satu sekolah.	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen. Selain itu dalam teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.
Diva Safitri, Linda Ayu Karisma, dan Elfi Yuliani Rochmah yang berjudul The Effects of Climate, Madrasah Principal Leadership, and Emotional Intelligence on the Performance of MI Plus Al-Islam	Perbedaannya terletak pada semua variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan Variabel Iklim Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kecerdasan Emosional sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Budaya Organisasi dan Iklim	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen. Selain itu dalam teknik analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
Dagangan Madiun Teachers	Kerja. Selain itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dalam penelitian tersebut hanya menggunakan satu sekolah sedangkan pada penelitian sekarang meneliti lebih dari satu sekolah.	
Happy Fitria dengan judul <i>The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang</i>	Perbedaannya terletak pada satu variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel kepercayaan sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Iklim Kerja. Selain itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen. Selain itu dalam teknik analisis data sama-sama menggunakan uji normalitas.
Hamsah, St. Syamsudduha, Ulfiani Rahman yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba	Perbedaannya terletak pada variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan satu variabel sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 variabel independennya. Selain itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen. Selain itu dalam teknik analisis data sama-sama menggunakan uji regresi linier sederhana.
Stefanus O. Bessie, Hanifa Djakaria, Vera Herlina Mustari dengan judul Pengaruh	Perbedaannya terletak pada variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan 3 Variabel Budaya	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan iklim kerja sebagai

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru	Organisasi, Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Budaya Organisasi dan Iklim Kerja. Selain itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, dalam penelitian tersebut hanya menggunakan satu sekolah sedangkan pada penelitian sekarang meneliti lebih dari satu sekolah.	variabel independen dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen. Selain itu dalam teknik analisis data sama-sama menggunakan uji regresi linier sederhana.
Yoyon Kasnadi, Caska Caska, Azhar Azhar yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta di Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi	Perbedaannya terletak pada satu variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel komitmen organisasi sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel iklim kerja sekolah. Selain itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen.
Moh Ridwan yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Ma Di Kabupaten Cilacap)	Perbedaannya terletak pada satu variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel budaya sekolah sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel budaya organisasi. Selain	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim kerja sekolah sebagai variabel independen dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen. Selain itu instrumen

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
	itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.	pegumpulan data sama-sama menggunakan angket.
Mutya Gustina, Matin, Yetty, dan Supriati yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat	Perbedaannya terletak pada satu variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel budaya sekolah sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel budaya organisasi. Selain itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim kerja sekolah sebagai variabel independen dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen.
Siti Rofifah, Akhmad Sirojuddin, Muhammad Anas Ma`arif, dan Muhammad Mujtaba Mitra Zuana yang berjudul “ <i>The Influence Of Organizational Culture and Work Motivation On Teacher Performance at The International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto</i>	Perbedaannya terletak pada satu variabel independennya. Penelitian tersebut menggunakan variabel motivasi kerja sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel iklim kerja sekolah. Selain itu, perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian.	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja guru sebagai variabel dependen.

C. Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran dalam buku sugiyono, kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai

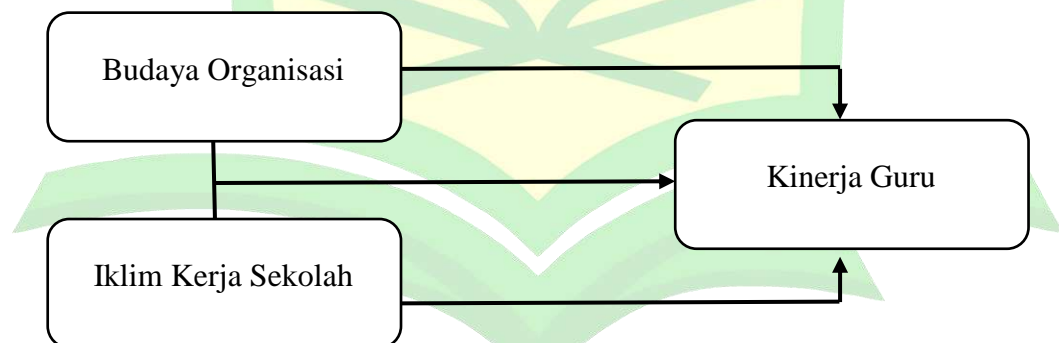
faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting.⁵⁷ Peningkatan kinerja guru ini pada dasarnya diarahkan pada peningkatan kegiatan belajar mengajar, agar guru lebih mampu menciptakan iklim proses belajar mengajar yang kondusif, sehingga mampu mewujudkan produktivitas pendidikan yang bermutu. Kinerja guru untuk mampu mewujudkan peningkatan kegiatan belajar mengajar yang kondusif demikian, tentunya memerlukan berbagai pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang kesemuanya harus dikembangkan dan ditingkatkan.

Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka di atas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah:

Variable Independen (X1): Budaya Organisasi (X2): Iklim Kerja Sekolah

Variabel Dependen (Y) : Kinerja Guru

Keterkaitan variabel budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru terdapat dalam Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir tersebut tentang kerangka berpikir model ganda menggunakan dua variable independen dan satu variable dependen. Teknik korelasi sederhana untuk mengetahui hubungan X1 dengan Y dan X2 dengan Y, sedangkan untuk mengetahui hubungan X1 dengan X2 secara simultan terhadap Y menggunakan korelasi berganda.

⁵⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2016), 91.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari arti katanya, hipotesis berasal dari dua penggalan kata “hypo” yang berarti “dibawah” dan “thesa” yang berarti “kebenaran”, jadi hipotesis yang kemudian cara menulisnya disesuaikan dengan Ejaan Bahasa Indonesia menjadi hipotesa, dan berkembang menjadi hipotesis. Sesuai dengan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dijabarkan diatas, hipotesis statistika dalam penelitian ini adalah:

1. Ho 1: Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.
H1 1: Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Ho 2: Iklim Kerja Sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.
H1 2: Iklim Kerja Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.
3. Ho 3: Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.
H1 3: Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan dengan penelitian deskriptif, penelitian hubungan/korelasi, penelitian kuasiexperimental, dan penelitian eksperimental.⁵⁸ Dimana pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli atau pemahaman dari peneliti itu sendiri berdasarkan pengalamannya di lapangan kemudian akan dikembangkan menjadi suatu permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.⁵⁹

2. Jenis Penelitian

Untuk jenis penelitian sesuai dengan judul yang diambil oleh peneliti dan sesuai dengan karakteristik maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif. Nama populer dari macam-macam metode penelitian kuantitatif ini adalah *ex-post facto*, dimana menurut Suharsimi Arikunto yang dimaksud penelitian *ex-post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut kebelakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atau peristiwa yang diteliti.⁶⁰ Pada penelitian ini variabel bebas dan variabel terikat sudah dinyatakan secara eksplisit, untuk kemudian dihubungkan sebagai penelitian korelasi atau diprediksi

⁵⁸ Deni Dermawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 37.

⁵⁹ Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2007), 56.

⁶⁰ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 10.

jika variabel bebas mempunyai pengaruh tertentu terhadap variabel terikat. Adapun pengertian variabel yaitu segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam rancangan penelitian ini menggunakan hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat Adapun variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (variabel X) adalah budaya organisasi (variabel X1) dan iklim kerja sekolah (variabel X2), sedangkan variabel terikat (variabel Y) adalah kinerja guru.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah SMK di Kabupaten Pacitan yang berada di lingkup pondok pesantren. Terdapat 5 sekolah menengah kejuruan di kabupaten Pacitan yang berada di lingkup pondok pesantren yaitu SMK Pembangunan Kikil Arjosari Pacitan, SMK Plus Roudhoh Al Hikam, SMK Al Fattah Tahunan Pacitan, SMK Nurudh Dholam Kebonagung Pacitan, SMK Miftahul Huda Pacitan. Dalam hal pemilihan lokasi penelitian di SMK di kabupaten Pacitan ini berdasarkan pertimbangan bahwa SMK di Kabupaten Pacitan ini adalah sekolah swasta yang mempunyai keunikan berlatar belakang Pendidikan di pesantren dan berdasarkan akreditasi sekolah. Untuk mempertahankan eksistensi sekolah tentu saja membutuhkan kinerja guru yang baik, dalam hal ini SMK Pacitan telah memiliki budaya organisasi dan iklim kerja sekolah yang baik. Sehingga SMK bisa memberikan sumbangsih terhadap pendidikan bangsa Indonesia yang berkemajuan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik

tertentu di dalam suatu penelitian.⁶¹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK di Kabupaten Pacitan yang berbasis pondok pesantren tahun pelajaran 2023/2024 yaitu berjumlah 110 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yang merupakan teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan di tempat penelitian. Dikatakan simple karena teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi tersebut.⁶²

Penentuan besaran sampel menggunakan tabel, jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi oleh Krejcie dan Morgan. Jadi, untuk menentukan sampel dalam penelitian ini peneliti merujuk pada tabel jumlah sampel berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan, dalam melakukan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi, sampel yang diperoleh mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi.⁶³

Tabel 3.1

Tabel Krejcie dan Morgan

Populasi	Sampel	Populasi	Sampel	Populasi	Sampel
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310

⁶¹ Hardani et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, ed. Husnu Abadi (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020). 361.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, 121.

⁶³ Robert V. Krejcie dan Daryle W. Morgan, 1970, "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement*, vol. 30, 607.

Populasi	Sampel	Populasi	Sampel	Populasi	Sampel
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380

Populasi	Sampel	Populasi	Sampel	Populasi	Sampel
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

Maka pengambilan jumlah sampel mengacu pada tabel Krejcie, yaitu dengan jumlah populasi 110, maka sampel yang digunakan sebanyak 86 guru.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Adapun menurut Andhita variabel adalah suatu atribut atau karakteristik dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁴ Penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, kemudian menempatkan budaya organisasi (X1), iklim kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional menurut Singarimbun adalah suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dan sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu yang menjadi pusat perhatian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini yang dimaksud budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana

⁶⁴ Andhita Dessy Wulansari, Penelitian Pendidikan suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS, (Ponorogo : STAIN Press Ponorogo, 2012), 58.

cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi tentang suatu sistem keberartian bersama yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya di SMK Pembangunan Pacitan tahun pelajaran 2023/2024.

b. Variabel Iklim Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud iklim kerja adalah persepsi individu tentang berbagai aspek yang ada dalam lingkungan organisasi. Yang mana iklim kerja merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.⁶⁵

c. Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu di SMK Kabupaten Pacitan tahun pelajaran 2023/2024. Kinerja Guru di SMK di Kabupaten Pacitan diukur menggunakan instrumen penelitian yang berupa angket dengan skala likert.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Sedangkan, instrumen pengumpul data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data.⁶⁶ Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa angket (kuesioner).

a. Angket atau Kuesioner

Berdasarkan variabel penelitian yang disebutkan untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini menggunakan teknik

⁶⁵ Fortunately, Asmendri, and Haviz, 2019, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan," jurnal al-Fikrah; vol. VII, No. 2. 88.

⁶⁶ Agung Widhi Kurniawan and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016).

angket/kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulam data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden).⁶⁷ Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mentah yang diperoleh dari kuesioner/pertanyaan. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden serta bagaimana pertanyaan tersebut dijawab secara tertulis. Kuesioner disebar kepada responden dengan tujuan untuk mengumpulkan data.⁶⁸ Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan sejumlah pernyataan, kemudian responden diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan pendapatnya dengan membubuhi tanda centang (√).

Skala yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dapat digunakan sebagai titik awal untuk menyusun item-item instrumen yang berupa beberapa pertanyaan dan pernyataan. Adapun pengumpulan data dengan menggunakan angket yang mengacu pada skala Likert dengan skor sebagai berikut:⁶⁹

Tabel 3.2

Skala Likert Kuesioner

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

⁶⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 219.

⁶⁸ Arikunto, *Manajemen Penelitian*, 135.

⁶⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", 93.

Maksud kategori jawaban SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) untuk melihat kecenderungan responden ke arah setuju atau tidak setuju.

Pengumpulan data menggunakan angket dalam penelitian ini adalah untuk mencari data mengenai budaya organisasi, iklim kerja, dan kinerja guru di SMK Pembangunan Pacitan tahun ajaran 2023/2024.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Pada Penelitian kuantitatif, peneliti menggunakan angket berupa pernyataan untuk memperoleh data. Instrumen penelitian ini digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.⁷⁰

a. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru

Sub Variabel	Indikator	Nomor Instrumen	
		+	-
1. Kualitas kerja	a. Perancangan program dengan tepat,	2,3	1
	b. Penyampaian materi yang sesuai dengan ketentuan,	4	5
	c. Penilaian hasil belajar,	7	6
	d. Prestasi peserta didik.	8	9
2. Kecepatan/ Ketepatan Kerja	a. Penerapan metode baru dalam pembelajaran.	10	11
	b. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa.	13	12

⁷⁰ Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", 92.

Sub Variabel	Indikator	Nomor Instrumen	
		+	-
	c. Ketepatan waktu guru dalam mengajar	14	15
3. Inisiatif dalam bekerja	a. Mampu menciptakan inovasi-inovasi baru.	16	17
	b. Mengikuti seminar untuk meningkatkan kinerja	19	18
	c. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik	21	20
4. Kemampuan Kerja	a. Mampu mengelola kelas	22	23
	b. Mampu mengevaluasi peserta didik.	24	25
5. Komunikasi	a. Memberikan bimbingan yang baik,	26	27
	b. Memberikan sebuah jawaban yang solutif dan menjadi contoh yang baik.	28	29

b. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 3.4

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Budaya Organisasi

Sub Variabel	Indikator	Nomor Instrumen	
		+	-
1. Inovasi dan pengambilan resiko	a. Kebebasan mengeluarkan ide	1,2	3
	b. Kebebasan mengambil keputusan	4	5
	c. Berani menanggung resiko yang diterima	6	7
2. Perhatian terhadap detail	a. Ketelitian dalam bekerja	8	9
	b. Adanya evaluasi kerja	10	11

Sub Variabel	Indikator	Nomor Instrumen	
		+	-
3. Orientasi hasil	a. Adanya hasil kerja	12	13
	b. Adanya cara kerja	14	15
4. Orientasi individu	a. Adanya pembagian kerja	16	17
	b. Hubungan dengan rekan kerja	18	19
	c. Adanya pemberian <i>reward</i>	20	21
5. Orientasi Tim	a. Adanya kerjasama tim	22	23
	b. Dukungan dari rekan kerja	24	25
6. Keagresifan	a. Persaingan sehat antar karyawan	26	27
	b. Inisiatif kerja	28	29
7. Stabilitas	a. Iklim komunikasi yang sudah ada	30	31
	b. Kenyamanan bekerja	32	33
	c. Adanya Jenjang karir	34	35

c. Variabel Iklim Kerja Sekolah

Tabel 3.5

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Iklim Kerja Sekolah

Sub Variabel	Indikator	Nomor Instrumen	
		+	-
1. <i>Relationship and Personal Growth</i>	a. Guru memberi dukungan kepada peserta didik	1,3	2
	b. Guru memberi afiliasi kepada guru yang lain.	4	5
	c. Guru memiliki minat professional.	6	7
	d. Kepala Sekolah memberikan kebebasan staf	8	9

Sub Variabel	Indikator	Nomor Instrumen	
		+	-
2. <i>System Maintenance and Change</i>	a. Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan pembaruan.	10,11	12
	b. Guru berpartisipasi dalam mengambil keputusan.	13	14
	c. Guru memiliki tekanan terhadap pekerjaan.	16	15
	d. Sekolah memiliki kelengkapan sarana dan prasarana	17	18

4. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas isi dinilai dengan menggunakan teknik penilaian profesional, seperti penilaian ahli mengenai materi dari item tes atau skala yang digunakan untuk pengukuran. Aiken menyarankan menggunakan koefisien validitas isi dan reliabilitas koefisien homogenitas untuk mengukur tingkat validitas setiap item. Koefisien validitas isi didasarkan pada temuan evaluasi suatu item oleh panel ahli dalam hal seberapa baik item mewakili konstruk yang akan diuji. Aiken mengembangkan formula Aiken's V untuk menghitung koefisien ini.⁷¹ Statistik Aiken's V dirumuskan sebagai berikut:

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

Keterangan:

s = Jumlah skor

n = Angka penilai validitas paling rendah

⁷¹ Saifuddin Azwar, Reliabilitas dan Validitas (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 112.

c = Angka penilain validitas paling tinggi

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

Kriteria menentukan valid atau tidak validnya suatu butir penilaian dilakukan dengan cara membandingkan Nilai V hasil dengan Nilai V tabel.⁷² Apabila $V \geq$ tabel Aiken, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut valid. Apabila $V <$ tabel Aiken, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid. Untuk mengukur sejauh mana kelayakan suatu item angket, maka digunakan Statistik Aiken's V . Data yang digunakan untuk menganalisis diperoleh dari penilaian ahli (*expert judgement*) disebut juga SME (*Subject Matter Expert*) untuk penilaian blanko kajian instrumen penelitian dengan cara memberikan tanda (\surd) pada kolom yang telah disediakan. Dengan blanko ini, SME (Subject Matter Experts) menilai setiap item dengan cara membandingkan kesesuaiannya dengan sub domain materi, sub domain kontruksi dan sub domain bahasa.

Peneliti memaparkan tabel materi penilaian kuisisioner validitas penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.6

Materi Penilaian Kuesioner Validitas Penelitian

Aspek yang ditelaah	Keterangan
Materi	1. Materi yang diukur sesuai dengan kompetensi 2. Isi materi sesuai dengan variabel
Kontruksi	1. Angket menggunakan pernyataan 2. Ada petunjuk mengenai cara mengisi angket
Bahasa	1. Kalimat angket komunikatif

⁷² Silvia Khofifatul and Retno Widyaningrum, "Pengembangan Modul Ajar Online Berbasis Science Education for Sustainable Development (SESD) Untuk Meningkatkan Kemampuan Membuat Keputusan," *Jurnal Tadris IPA Indonesia* 3, no. 3 (2023): 276–292, <https://doi.org/10.21154/jtii.v3i3.2300>.

Aspek yang ditelaah	Keterangan
	2. Pernyataan tidak mengandung kata yang menyinggung perasaan 3. Angket menggunakan bahasa Indonesia yang baku

Adapun daftar nama-nama *expert judgement* instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.7

Daftar Nama-Nama *Expert Judgement* Uji Validitas

No	Nama	Bidang Keahlian	Instansi
1	Dr. Wirawan Fadly, M.Pd	Statistika	IAIN Ponorogo
2	Dr. Athok Fuadi, M.Pd	Analisis data	IAIN Ponorogo
3	Dr. Ahmad Sulthon, M.Pd	Analisis data	IAIN Ponorogo
4	Dr. Elfi Yuliani Rohmah, M.Pd	Analisis data	IAIN Ponorogo
5	Dr. Dhinuk Puspita Kirana, M.Pd	Analisis data	IAIN Ponorogo

Setelah *expert judgement* mengisi dan memberikan nilai pada blangko penilaian instrument penelitian, hasilnya akan diolah berdasarkan nilai V berkisar pada 0–1 sehingga suatu sistem dinyatakan valid jika hasil $V_{hitung} > V_{tabel}$ (0,80). Adapun hasil uji validitas menggunakan Aiken's V , hasil pengujian tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut:

P O N O R O G O

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	Skor Validator					V _{hitung}	V _{tabel}	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Pernyataan sesuai dengan indikator kebebasan mengeluarkan ide	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
2	Pernyataan sesuai dengan indikator kebebasan mengambil keputusan	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
3	Pernyataan sesuai dengan indikator berani menanggung resiko yang diterima	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
4	Pernyataan sesuai dengan indikator ketelitian dalam bekerja	5	4	4	5	4	0,85	0,80	Valid
5	Pernyataan sesuai dengan adanya evaluasi kerja	4	3	5	4	5	0,80	0,80	Valid
6	Pernyataan sesuai dengan indikator adanya pemahaman	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
7	Pernyataan sesuai dengan indikator adanya hasil kerja	4	4	5	4	4	0,80	0,80	Valid
8	Pernyataan sesuai dengan indikator adanya cara kerja	5	4	4	4	5	0,85	0,80	Valid

No	Indikator	Skor Validator					V _{hitung}	V _{tabel}	Ket
		1	2	3	4	5			
9	Pernyataan sesuai dengan indikator adanya pembagian kerja	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
10	Pernyataan sesuai dengan indikator hubungan dengan rekan kerja	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
11	Pernyataan sesuai dengan indikator adanya pemberian reward	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
12	Pernyataan sesuai dengan indikator adanya kerjasama tim	5	4	4	4	4	0,80	0,80	Valid
13	Pernyataan sesuai dengan indikator dukungan dari rekan kerja	4	3	4	5	5	0,80	0,80	Valid
14	Pernyataan sesuai dengan indikator persaingan sehat antar karyawan	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
15	Pernyataan sesuai dengan indikator inisiatif kerja	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
16	Pernyataan sesuai dengan indikator iklim komunikasi yang sudah ada	4	4	5	4	4	0,80	0,80	Valid
17	Pernyataan sesuai dengan indikator kenyamanan bekerja	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid

No	Indikator	Skor Validator					V _{hitung}	V _{tabel}	Ket
		1	2	3	4	5			
18	Pernyataan sesuai dengan indikator adanya jenjang karir	5	4	4	4	4	0,80	0,80	Valid
19	Pernyataan sesuai dengan indikator hasil yang diterima	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
20	Petunjuk mudah dipahami	4	3	5	5	5	0,85	0,80	Valid
21	Petunjuk mudah dilaksanakan	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
22	Kriteria penilaian ditanyakan dengan jelas	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
23	Bahasa yang digunakan dapat dipahami dengan jelas	5	4	5	5	4	0,90	0,80	Valid
24	Bahasa yang digunakan komunikatif	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
25	Bahasa yang digunakan menggunakan PUEBI	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
26	Dirumuskan seara jelas, spesifik dan operasional sehingga mudah diukur	4	4	5	4	4	0,80	0,80	Valid
27	Pernyataan sesuai dengan tujuan	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa seluruh instrumen variabel budaya organisasi dinyatakan valid dan memenuhi kriteria kevalidan instrumen karena $V_{hitung} \geq V_{tabel}$ sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas instrumen variabel iklim kerja sekolah pada tabel berikut:

Tabel 3.9**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Iklim Kerja Sekolah**

No	Indikator	Penilaian					V _{hitung}	V _{tabel}	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Pernyataan sesuai dengan indikator guru memberi dukungan kepada peserta didik	5	4	4	4	4	0,80	0,80	Valid
2	Pernyataan sesuai dengan indikator guru memberi afiliasi kepada guru yang lain	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
3	Pernyataan sesuai dengan indikator guru memiliki minat professional	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
4	Pernyataan sesuai dengan indikator Kepala Sekolah memberikan kebebasan staf	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
5	Pernyataan sesuai dengan indikator Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan pembaruan.	4	4	5	4	4	0,80	0,80	Valid
6	Pernyataan sesuai dengan indikator guru berpartisipasi dalam mengambil keputusan	4	4	4	5	5	0,85	0,80	Valid

No	Indikator	Penilaian					V _{hitung}	V _{tabel}	Ket
		1	2	3	4	5			
7	Pernyataan sesuai dengan indikator guru memiliki tekanan terhadap pekerjaan	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
8	Pernyataan sesuai dengan indikator sekolah memiliki kelengkapan sarana dan prasarana.	4	4	5	4	4	0,80	0,80	Valid
9	Petunjuk mudah dipahami	5	4	5	5	5	0,95	0,80	Valid
10	Petunjuk mudah dilaksanakan	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
11	Kriteria penilaian ditanyakan dengan jelas	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
12	Bahasa yang digunakan dapat dipahami dengan jelas	5	4	5	5	4	0,90	0,80	Valid
13	Bahasa yang digunakan komunikatif	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
14	Bahasa yang digunakan menggunakan PUEBI	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
15	Dirumuskan seara jelas, spesifik dan operasional sehingga mudah diukur	4	3	5	4	5	0,80	0,80	Valid
16	Pernyataan sesuai dengan tujuan	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa seluruh instrumen variabel iklim kerja sekolah dinyatakan valid dan memenuhi kriteria kevalidan instrumen karena $V_{hitung} \geq V_{tabel}$ sehingga

dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja guru pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Penilaian					V _{hitung}	V _{tabel}	Ket
		1	2	3	4	5			
1	Pernyataan sesuai dengan indikator perancangan program dengan tepat,	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
2	Pernyataan sesuai dengan indikator pemahaman peserta didik	5	4	4	4	5	0,85	0,80	Valid
3	Pernyataan sesuai dengan indikator penyampaian materi yang sesuai dengan ketentuan	4	3	5	4	5	0,80	0,80	Valid
4	Pernyataan sesuai dengan indikator prestasi peserta didik	4	4	5	4	4	0,80	0,80	Valid
5	Pernyataan sesuai dengan indikator penerapan metode baru	5	4	4	4	4	0,80	0,80	Valid
6	Pernyataan sesuai dengan indikator memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
7	Pernyataan sesuai dengan indikator ketepatan waktu guru dalam mengajar	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid

No	Indikator	Penilaian					V _{hitung}	V _{tabel}	Ket
		1	2	3	4	5			
8	Pernyataan sesuai dengan indikator mampu menciptakan inovasi-inovasi baru	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
9	Pernyataan sesuai dengan indikator menghadirkan metode pembelajaran yang kreatif	5	3	4	4	5	0,80	0,80	Valid
10	Pernyataan sesuai dengan indikator Mampu mengelola kelas	4	3	5	4	5	0,80	0,80	Valid
11	Pernyataan sesuai dengan indikator Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa	4	4	5	4	4	0,80	0,80	Valid
12	Pernyataan sesuai dengan indikator Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa	5	4	4	5	4	0,85	0,80	Valid
13	Pernyataan sesuai dengan indikator mampu mengevaluasi peserta didik	4	4	5	4	4	0,80	0,80	Valid
14	Pernyataan sesuai dengan indikator memberikan bimbingan yang baik	5	4	4	4	5	0,85	0,80	Valid
15	Pernyataan sesuai dengan indikator memberikan	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid

No	Indikator	Penilaian					V _{hitung}	V _{tabel}	Ket
		1	2	3	4	5			
	sebuah jawaban yang solutif dan menjadi contoh yang baik								
16	Pernyataan sesuai dengan indikator mutu penyampaian materi	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
17	Petunjuk mudah dipahami	5	4	4	5	4	0,85	0,80	Valid
18	Petunjuk mudah dilaksanakan	4	4	4	5	5	0,85	0,80	Valid
19	Kriteria penilaian ditanyakan dengan jelas	5	3	5	4	4	0,80	0,80	Valid
20	Bahasa yang digunakan dapat dipahami dengan jelas	4	4	5	5	5	0,90	0,80	Valid
21	Bahasa yang digunakan komunikatif	4	4	4	4	5	0,80	0,80	Valid
22	Bahasa yang digunakan menggunakan PUEBI	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
23	Dirumuskan seara jelas, spesifik dan operasional sehingga mudah diukur	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid
24	Pernyataan sesuai dengan tujuan	4	4	4	5	4	0,80	0,80	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa seluruh instrumen variabel kinerja guru dinyatakan valid dan memenuhi kriteria kevalidan instrumen karena $V_{hitung} \geq V_{tabel}$ sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan bertujuan untuk memastikan responden dapat memahami pernyataan angket sehingga akan mengatasi adanya kesalahpahaman. Uji keterbacaan ini dilakukan oleh 5 responden untuk dapat membantu membaca dan memahami setiap pernyataan yang tertera di dalam angket penelitian. Adanya kritik dan saran dari penguji keterbacaan akan dicatat yang kemudian dijadikan bahan untuk merevisi redaksi pada angket penelitian.

Berikut adalah nama responden dalam uji keterbacaan di penelitian ini:

Tabel 3.11

Nama Responden Uji Keterbacaan

No.	Nama	Instansi
1.	Siti Rosidah, S.H	MTs Pembangunan
2.	Syaidah Setiowati, S.Pd.I	SMK Pembangunan
3.	Jayanti Budi Lestari, S.Ak	SMK Pembangunan
4.	Ariska Yuliana Putri, M.Pd	STAIFA Al-Fattah Pacitan
5.	Via Yuliani, M.Pd	SDN 1 Japan

Hasil uji keterbacaan kepada responden tersebut diperoleh hasil bahwa menurut responden instrumen angket tersebut sudah baik tidak ada yang bermasalah dalam bahasa setiap item pernyataan dan mudah dipahami setiap pernyataannya.

3. Uji Reliabilitas

Instrumen yang dapat dipercaya (*reliabel*) adalah instrumen yang akan menghasilkan hasil yang sama bila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Reliabel data dalam penelitian ini diuji melalui SPSS dengan taraf signifikansi 5% jikalau $\text{Alfa Cronbach's } > r$ tabel maka data dinyatakan reliabel. Data yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah soal post test dan angket yang akan diberikan kepada

guru. Setelah itu data dimasukkan dalam program SPSS.⁷³ Dalam penelitian, rumus yang digunakan pengujian reliabilitas instrumen adalah koefisien alpha cronbach, dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Total varians butir pertanyaan

σ_t^2 = Total varians Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $r_{11} > r_{tabel}$.

Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kusioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian reliabel dan jika nilai *cronbach's alpha* < 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliable.⁷⁴

Untuk menentukan kategori/tingkat reliabilitas instrumen, peneliti berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 3.12

Interpretasi Nilai Reliability

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 1,999	Sangat Rendah

Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen variabel budaya organisasi, iklim kerja sekolah, dan kinerja guru dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat di bawah ini.

⁷³ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 173.

⁷⁴ Esi Rosita, Wahyu Hidayat, and Wiwin Yuliani, "Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial" 4, no. 4 (2021): 283, <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>.

Tabel 3.13
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi	.850	Reliabel
2	Iklim Kerja Sekolah	.742	Reliabel
3	Kinerja Guru	.827	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 3. , diperoleh nilai *cronbach's alpha* pada variabel budaya organisasi 0,850, dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel iklim kerja sekolah 0,742, serta nilai *cronbach's alpha* pada variabel kinerja guru 0,827. Dengan demikian nilai *cronbach's alpha* pada variabel budaya organisasi, iklim kerja sekolah, dan kinerja guru $> 0,6$, sehingga instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam temuan ini pengujian statistik memanfaatkan SPSS. Pengujian asumsi klasik pada kajian ini meliputi pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas, pengujian heteroskedastisitas dan pengujian autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residusial memiliki distribusi normal. Metode regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dikatakan memenuhi normalitas jika nilai residual yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.⁷⁵ Uji normalitas bisa diamati pada tabel uji *one-sample Kolmogorv Smirnov* dengan mengamati hasil *Asymp sig (2-tailed)*. Asumsi pembuatan ketetapan yakni seperti berikut:

a) Mengajukan Hipotesis

⁷⁵ Retno Widyaningrum, *Statistika* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015), 204-205.

H_0 : data budaya organisasi, iklim kerja dan kinerja guru berdistribusi normal.

H_1 : data budaya organisasi, iklim kerja dan kinerja guru tidak berdistribusi normal.

- b) Menentukan nilai kritis $\alpha = 0.05$
- c) Kriteria pengujian

Kriteria untuk menolak atau tidak menolak H_0 adalah berdasarkan *Pvalue* berikut. Jika $Sign \geq 0,05$ maka H_0 diterima. Jika $Sign < 0,05$ maka H_0 ditolak Memberikan kesimpulan:

Andaikata nilai signifikan $> 0,05$ hal ini berarti terdistribusi wajar.

Andaikata nilai signifikan $< 0,05$ hal ini berarti terdistribusi tidak wajar.⁷⁶

2) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian dalam SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Adapun pendapat lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih dari 0,05.⁷⁷

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui apakah ada korelasi tinggi antara variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak.

⁷⁶ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015), 36.

⁷⁷ Rochmat Aldy Purnomo, Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS (Ponorogo: CV Wade Group, 2016), 94.

Apabila terjadi multikolinieritas maka analisis regresi ganda tidak dapat dilanjutkan karena dampak multikolinieritas dapat mengakibatkan koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis regresi berganda menjadi sangat lemah atau tidak dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas yang bersangkutan.⁷⁸

Pengambilan keputusan terhadap uji multikolinieritas dapat dilihat dari VIP, korelasi *pearson* antara variabel independen dan *eigenvaluues*. Di mana dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan VIP. *Cut off* yang pada umumnya digunakan untuk membuktikan terjadinya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 0,10$.⁷⁹

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varian residu tetap ada dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastis karena data cross sectional mempunyai data yang terdiri dari bermacam-macam ukuran.⁸⁰ Peneliti menggunakan SPSS untuk menguji heteroskedastisitas instrumen. Metode pengujian yang digunakan adalah uji Glejser dengan $p\text{-value} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis

Pada temuan ini pengujian statistik uji hipotesis yang dimanfaatkan yakni SPSS. Uji hipotesis pada kajian ini meliputi Uji t, path analisis, Uji R Square (R²).

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

⁷⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:Reineka Cipta, 2010), 170.

⁷⁹ Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, 119.

⁸⁰ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009), 119.

Analisis regresi dibedakan menjadi dua yaitu analisis regresi sederhana dan regresi berganda. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menjawab rumusan masalah no 1 dan 2 untuk mengetahui apakah variabel independen yang ada dalam model pertanyaan tersebut mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.⁸¹ Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan relasional ataupun kausal antara satu variabel bebas dan variabel terikat.⁸² Lebih lanjut, teknik analisa ini dipakai untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen, bila variabel independennya dimanipulasi (dinaik turunkan). Analisis regresi linear dapat dinyatakan dalam rumus:

$$Y = a + b$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a, b = konstanta

X = variabel bebas

Selanjutnya, dalam perhitungan regresi linear sederhana ini menggunakan bantuan Software SPSS.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mencari model persamaan beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen digunakan persamaan regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda bisa dinyatakan dalam rumus seperti dibawah ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat,

b₁, b₂, b₃ = konstanta

X₁ = variabel bebas 1

⁸¹ Widyaningrum, *Statistika*.122.

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 55.

X_2 = variabel bebas 2

Selanjutnya, dalam perhitungan regresi linear berganda ini menggunakan bantuan Software SPSS.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif merupakan suatu analisis statistik yang menyajikan gambaran umum mengenai variabel maupun data yang digunakan dalam penelitian. Melalui statistik deskriptif, dapat diketahui jumlah sampel penelitian (n), nilai rata-rata atau mean, standar deviasi, nilai terendah (minimum), dan juga nilai tertinggi atau maximum.⁸³ Deskripsi data dari penelitian ini di dapatkan dari skor angket yang disebarkan kepada responden yaitu guru SMK Kabupaten Pacitan yang berjumlah 86 guru. Perhitungan skor tiap variabel dilakukan menggunakan IBM SPSS, sehingga akan didapatkan data statistik terkait pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru. Deskripsi dari tiap variabel dapat dirinci sebagai berikut.

1. Deskriptif Statistik Budaya Organisasi di SMK Kabupaten Pacitan

Deskripsi data ini untuk mengetahui data tentang persepsi pribadi guru mengenai budaya organisasi. Data terkait variabel budaya organisasi didapatkan dari hasil angket yang terdiri dari 35 pernyataan. Data hasil perhitungan skor variabel kinerja guru dirinci dalam Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Skor Angket	Frekuensi	%
82	1	1,2
83	2	2,3
84	2	2,3
85	4	4,7
86	4	11,6
87	12	14,0
88	14	16,3

⁸³ Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Skor Angket	Frekuensi	%
89	11	12,8
90	10	11,6
91	2	2,3
92	2	2,3
93	11	12,8
95	9	10,5
96	2	2,3
Total	86	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa skor angket variabel budaya organisasi yang tertinggi sebesar 96 dengan jumlah 2 responden dan terendah 82 dengan jumlah 1 responden. Variabel budaya organisasi dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: baik, sedang, dan kurang. Untuk menentukan kategori baik, sedang ataupun kurang, peneliti menggunakan perhitungan statistik deskriptif dengan bantuan SPSS dan diperoleh hasil pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Deskripsi Statistik Budaya Organisasi (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	86	82	96	89.43	3.345
Valid N (listwise)	86				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *Mean* sebesar 89,43 dengan *Standart Deviation* sebesar 3,345. Untuk mengetahui tingkatan variabel budaya organisasi dapat dilakukan dengan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Budaya Organisasi cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Budaya Organisasi kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$ ⁸⁴

⁸⁴ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 327.

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi baik: $X > 92,775$. Dibulatkan $\rightarrow X > 93$
- b. Budaya Organisasi cukup: $86,085 \leq X \leq 92,775$. Dibulatkan $\rightarrow 86 \leq X \leq 93$
- c. Budaya Organisasi kurang: $X < 86,085$. Dibulatkan $\rightarrow X < 86$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa skor lebih dari 93 dikategorikan tingkat variabel budaya organisasi baik, sedangkan skor 86 sampai dengan 93 dikategorikan tingkat variabel budaya organisasi sedang, dan skor kurang dari 86 dikategorikan tingkat variabel budaya organisasi kurang. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Presentase dan Kategori Variabel Budaya Organisasi

No	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>93	11	12,8	Baik
2	86-93	66	76,7	Sedang
3	<86	9	10,5	Kurang
Jumlah		86	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dengan persentase 12,8% atau 11 responden dikategorikan baik, 76,7% atau 66 responden dikategorikan sedang, dan 10,5% atau 9 responden dikategorikan kurang. Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di SMK Kabupaten Pacitan dalam kategori sedang dengan 76,7% atau 66 responden.

2. Deskriptif Statistik Iklim Kerja Sekolah di SMK Kabupaten Pacitan

Deskripsi data ini untuk mengetahui data tentang persepsi pribadi guru mengenai budaya organisasi. Data terkait variabel iklim kerja sekolah didapatkan dari hasil angket yang terdiri dari 18 pernyataan. Data hasil perhitungan skor variabel kinerja guru dirinci dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja Sekolah

Skor Angket	Frekuensi	%
42	2	2,3
43	4	4,7
44	6	7,0
45	8	9,3
46	12	14,0
47	16	18,6
48	17	19,8
49	15	17,4
50	4	4,7
51	2	2,3
Total	86	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa skor angket variabel iklim kerja sekolah yang tertinggi sebesar 51 dengan jumlah 2 responden dan terendah 42 dengan jumlah 2 responden. Variabel iklim kerja sekolah dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: baik, sedang, dan kurang. Untuk menentukan kategori baik, sedang ataupun kurang, peneliti menggunakan perhitungan statistik deskriptif dengan bantuan SPSS dan diperoleh hasil pada tabel 4.5

Tabel 4.5
Deskripsi Statistik Iklim Kerja Sekolah (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IklimKerja_Sekolah	86	42	51	46.94	2.049
Valid N (listwise)	86				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *Mean* sebesar 46,94 dengan *Standart Deviation* sebesar 2,049. Untuk mengetahui

tingkatan variabel iklim kerja sekolah dapat dilakukan dengan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

- a. Iklim kerja sekolah baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- b. Iklim kerja sekolah cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- c. Iklim kerja sekolah kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$ ⁸⁵

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

- a. Iklim kerja sekolah baik: $X > 48,989$. Dibulatkan $\rightarrow X > 49$
- b. Iklim kerja sekolah cukup: $44,891 \leq X \leq 48,989$. Dibulatkan $\rightarrow 45 \leq X \leq 49$
- c. Iklim kerja sekolah kurang: $X < 44,891$. Dibulatkan $\rightarrow X < 45$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa skor lebih dari 49 dikategorikan tingkat variabel iklim kerja sekolah baik, sedangkan skor 45 sampai dengan 49 dikategorikan tingkat variabel iklim kerja sekolah sedang, dan skor kurang dari 45 dikategorikan tingkat variabel iklim kerja sekolah kurang. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.6

Tabel 4.6

Presentase dan Kategori Variabel Budaya Organisasi

No	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>49	6	7	Baik
2	45-49	68	79,1	Sedang
3	<45	12	14	Kurang
Jumlah		86	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi dengan persentase 7% atau 6 responden dikategorikan baik, 79,1% atau 68 responden dikategorikan sedang, dan 14% atau 12 responden dikategorikan kurang. Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di SMK Kabupaten Pacitan dalam kategori sedang dengan 79,1% atau 68 responden.

⁸⁵ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 327.

3. Deskriptif Statistik Kinerja Guru di SMK Kabupaten Pacitan

Deskripsi data ini untuk mengetahui data tentang persepsi pribadi guru mengenai budaya organisasi. Data terkait variabel iklim kerja sekolah didapatkan dari hasil angket yang terdiri dari 18 pernyataan. Data hasil perhitungan skor variabel kinerja guru dirinci dalam tabel berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Kerja Sekolah

Skor Angket	Frekuensi	%
70	1	1,2
71	3	3,5
72	20	23,3
73	17	19,8
74	3	3,5
75	3	3,5
76	13	15,1
77	17	19,8
78	2	2,3
79	4	4,7
80	1	1,2
81	1	1,2
82	1	1,2
Total	86	100,0

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa skor angket variabel iklim kerja sekolah yang tertinggi sebesar 51 dengan jumlah 2 responden dan terendah 42 dengan jumlah 2 responden. Variabel iklim kerja sekolah dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: baik, sedang, dan kurang. Untuk menentukan kategori baik, sedang ataupun kurang, peneliti menggunakan perhitungan statistik deskriptif dengan bantuan SPSS dan diperoleh hasil pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Deskripsi Statistik Variabel Iklim Kerja Sekolah

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Guru	86	70	82	74.69	2.631
Valid N (listwise)	86				

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *Mean* sebesar 74,69 dengan *Standart Deviation* sebesar 2,631. Untuk mengetahui tingkatan variabel iklim kerja sekolah dapat dilakukan dengan perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

- Iklim kerja sekolah baik : $X > \text{Mean} + \text{SD}$
- Iklim kerja sekolah cukup : $\text{Mean} - \text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + \text{SD}$
- Iklim kerja sekolah kurang : $X < \text{Mean} - \text{SD}$ ⁸⁶

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

- Iklim kerja sekolah baik: $X > 77,321$. Dibulatkan $\rightarrow X > 77$
- Iklim kerja sekolah cukup: $72,059 \leq X \leq 77,321$. Dibulatkan $\rightarrow 72 \leq X \leq 77$
- Iklim kerja sekolah kurang: $X < 72,059$. Dibulatkan $\rightarrow X < 72$.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa skor lebih dari 77 dikategorikan tingkat variabel iklim kerja sekolah baik, sedangkan skor 72 sampai dengan 77 dikategorikan tingkat variabel iklim kerja sekolah sedang, dan skor kurang dari 72 dikategorikan tingkat variabel iklim kerja sekolah kurang. Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Presentase dan Kategori Variabel Budaya Organisasi

No	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>77	9	10,6	Baik
2	72-77	73	84,7	Sedang
3	<72	4	4,7	Kurang
Jumlah		86	100	

⁸⁶ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 327.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kinerja guru dengan persentase 10,6% atau 9 responden dikategorikan baik, 84,7% atau 73 responden dikategorikan sedang, dan 4,7% atau 4 responden dikategorikan kurang. Maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di SMK Kabupaten Pacitan dalam kategori sedang dengan 84,7% atau 73 responden.

B. Inferensial Statistik

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung melalui aplikasi *SPSS* pada taraf signifikan sebesar 5%. Untuk hasil uji normalitas, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas X1 terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.95246013
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.126
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas X2 terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.95299530
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.068
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas X1 dan X2 terhadap Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17542378
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.038
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas *kolmogrov smirnov* dengan bantuan alat hitung SPSS, diketahui nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,200 > 0,005$; variabel iklim kerja sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,104 > 0,005$; dan variabel budaya organisasi (X1) dan variabel iklim kerja sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $0,200 >$

0,005. Maka H_0 ditolak, artinya data berdistribusi normal karena nilai Signifikansi $\geq 0,05$.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun pengujiannya dilakukan pada variabel X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y. Statistik uji dalam uji linieritas ini adalah nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada SPSS (*Deviation from Linearity* pada tabel ANOVA) dan besarnya nilai α adalah 0,05. Sedangkan pengambilan keputusannya adalah apabila nilai *p-value* $\geq 0,05$ maka tolak H_0 , artinya variabel X linier terhadap Y. Sebaliknya, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ maka terima H_0 , artinya variabel X tidak linier terhadap Y.

Untuk hasil uji linieritas variabel X_1 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas X_1 terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	62.608	13	4.816	.758	.700
		Linearity	2.323	1	2.323	.366	.547
		Deviation from Linearity	60.286	12	5.024	.791	.658
Within Groups			457.392	72	6.353		
Total			520.000	85			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru (jika *Sig* $< 0,05$).

H_1 : Terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru (jika *Sig* $> 0,05$).

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

$P\text{-value (Sig)} = 0,658$

Keputusan :

Berdasarkan tabel diatas, nilai $P\text{-value}$ untuk model regresi sebesar 0,658. Maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru, karena nilai Signifikansi $\geq 0,05$.

Adapun untuk hasil uji linieritas variabel X_2 terhadap Y , dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas X_2 terhadap Y

<i>ANOVA Table</i>							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Kerja Sekolah	Between Groups	(Combined)	95.539	13	7.349	1.247	.266
		Linearity	4.947	1	4.947	.839	.363
		Deviation from Linearity	90.592	12	7.549	1.281	.249
	Within Groups		424.461	72	5.895		
	Total		520.000	85			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru (jika $Sig < 0,05$).

H_1 : Terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru (jika $Sig > 0,05$).

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

$P\text{-value (Sig)} = 0,249$

Keputusan :

Berdasarkan tabel diatas, nilai $P\text{-value}$ untuk model regresi sebesar 0,249. Maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan linier yang

signifikan antara variabel iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru, karena nilai Signifikansi $\geq 0,05$.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dengan menggunakan bantuan program SPSS bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel bebas. Dalam penelitian model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinieritas.

Statistik untuk uji multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* sebesar 0,1 dan nilai VIF sebesar 10. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas apabila nilai VIF < 10 atau *Tolerance* $> 0,1$ maka terima H_0 , yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel X. Sebaliknya, jika nilai VIF > 10 atau *Tolerance* $< 0,1$ maka tolak H_0 , yang artinya terjadi multikolinieritas antar variabel X.

Adapun untuk hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	73.832	9.004		8.200	.000		
Budaya Organisasi	.037	.082	.050	.448	.655	.962	1.039
Iklim Kerja Sekolah	-.064	.081	-.088	-.790	.432	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,962 $>$ dari 0,10, dan nilai VIF 1,039 $<$ dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu manajemen sumber daya manusia dan manajemen sarana prasarana tidak terdapat gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dirancang untuk menguji adanya varian dan ketidaksamaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian tetap dari satu pengamatan residual ke pengamatan yang lain disebut homoskedastisitas, dan jika varian tidak sama atau berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian model regresi yang baik, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada uji heteroskedastisitas, statistik uji dilakukan melalui hasil perhitungan nilai *p-value* yang ditunjukkan pada nilai Sig di tabel uji Glejser dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Sedangkan dasar pengambilan keputusannya adalah terima H_0 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel X (jika Sig > 0,05). Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.719	4.155		1.377	.172
Budaya Organisasi	.004	.038	.010	.096	.924
Iklm Kerja Sekolah	-.079	.037	-.232	-2.133	.336

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Tidak terjadi heteroskedastisitas anatar variabel X (jika Sig > 0,05)

H_1 : Terjadi heteroskedastisitas anatar variabel X (jika Sig >0,05)

Statitik Uji:

$\alpha = 0,05$

P-value (Sig) = $X_1 = 0,924$; $X_2 = 0,336$

Keputusan:

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* diperoleh nilai Sig. budaya organisasi sebesar $0,924 > 0,05$; iklim kerja sekolah sebesar $0,336 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan Terima H_0 yang berarti bahwa data dalam penelitian ini **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

2. Uji Hipotesis dan Interpretasi

a. Uji Hipotesis

hipotesis dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis ke-1, hipotesis ke-2, dan hipotesis ke-3 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Sedangkan untuk pengujian hipotesis ke-4, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

a) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ke-1 yaitu menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan. Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai p-value yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah tolak H_0 jika $p\text{-value} \geq \alpha$, yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan.

Adapun persamaan garis regresi linier sederhana dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Nilai b_0 dan b_1 variabel X_1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	67.576	7.642		8.843	.000
Budaya Organisasi	.080	.085	.101	.931	.354

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 67,576 dan b_1 didapatkan nilai 0,080. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y), maka model regresi linier sederhana dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_1 X_1$$

$$\hat{y} = 67,576 + 0,80 x_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru (y) akan meningkat apabila budaya organisasi (x_1) ditingkatkan dan sebaliknya.

Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-1 pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.18
Hasil Nilai Fhitung X_1 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.784	1	123.784	6.469	.013 ^b
	Residual	1607.239	84	19.134		
	Total	1731.023	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H_0 : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Pacitan

H_1 : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Pacitan

Statistik Uji:

$F_{tabel} = 3,95$

$F_{hitung} = 6,469$

Keputusan :

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 6,469. Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,95. Sehingga, dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan tolak H_0 , artinya **Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan** ($F_{hitung} > F_{tabel}$) Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

Tabel 4.19
Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.558	.576

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 4.19, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563. Nilai tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh sebesar 56,3% terhadap kinerja guru (Y) dan 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

b) Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ke-2 yaitu menguji signifikansi pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan. Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai p-value yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah tolak H_0 jika $p\text{-value} \geq \alpha$, yang artinya iklim kerja sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan.

Adapun persamaan garis regresi linier sederhana dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Nilai b_0 dan b_2 variabel X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.203	6.416		5.954	.000
	Iklim Kerja Sekolah	.487	.087	.520	5.583	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b_0 didapatkan 38,203 dan b_1 didapatkan nilai 0,487. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier sederhana pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y), maka model regresi linier sederhana dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_1x_2$$

$$\hat{y} = 38,203 + 0,487x_2$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru (y) akan meningkat apabila iklim kerja sekolah (x_2) ditingkatkan dan sebaliknya. Selanjutnya, untuk

membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-2 pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.21
Hasil Nilai Fhitung X₂ terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.729	1	140.729	31.168	.000 ^b
	Residual	379.271	84	4.515		
	Total	520.000	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja Sekolah

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H₀ : Iklim kerja sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Pacitan

H₁ : Iklim kerja sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Pacitan

Statistik Uji:

F_{tabel} = 3,95

F_{hitung} = 31,168

Keputusan :

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai Fhitung sebesar 31,168. Adapun Ftabel dalam penelitian ini adalah 3,95. Sehingga, dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel maka dapat disimpulkan tolak H₀, artinya **iklim kerja sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan** (F_{hitung} > F_{tabel}) Adapun untuk mencari nilai koefisien determinasi (R₂) dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data

regresi linier sederhana bagian *Model Summary*, yaitu pada nilai R_{square} . Berikut adalah tabelnya:

Tabel 4.22
Hasil Nilai Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.271	.262	2.125

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja Sekolah

Berdasarkan tabel 4.22, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,271. Nilai tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh sebesar 27,1% terhadap kinerja guru (Y) dan 72,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

a) Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis ke-3 yaitu menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan. Pada penelitian ini, statistik uji yang dilakukan merupakan hasil hitung dari nilai *p-value* yang ditunjukkan oleh nilai Sig pada tabel hasil hitung, dengan besarnya nilai α adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah tolak H_0 jika *p-value* $\geq \alpha$, yang artinya pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan.

Adapun persamaan garis regresi linier berganda dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji dengan menggunakan aplikasi SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.23
Hasil Nilai b₀, b₁, dan b₂

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.684	7.343		4.723	.000
	Budaya Organisasi	.052	.053	.093	.986	.327
	Iklim Kerja Sekolah	.473	.088	.505	5.351	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.23, maka dapat diketahui pada kolom B, nilai b₀ didapatkan 34,684; nilai b₁ didapatkan nilai 0,052; dan nilai b₂ didapatkan nilai 0,473. Dengan demikian berdasarkan tabel hasil pengolahan data regresi linier berganda pengaruh budaya organisasi (X₁) dan iklim kerja sekolah (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y), maka model regresi linier berganda dapat dibuat melalui persamaan:

$$\hat{y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{y} = 34,683 + 0,052 + 0,473 x_1$$

Berdasarkan model persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja guru (y) akan meningkat apabila budaya organisasi (x₁) dan iklim kerja sekolah (x₂) ditingkatkan dan sebaliknya. Selanjutnya, untuk membuktikan signifikansi model, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Adapun hasil uji hipotesis ke-3 pada penelitian ini adalah:

Tabel 4.24
Hasil Nilai Fhitung X₁ dan X₂ terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	145.117	2	72.558	16.065	.000 ^b
Residual	374.883	83	4.517		
Total	520.000	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja Sekolah, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan:

H₀ : Budaya organisasi dan iklim kerja sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan

H₁ : Budaya organisasi dan iklim kerja sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan

Statistik Uji:

F_{tabel} = 3,95

F_{hitung} = 16,065

Keputusan :

Berdasarkan tabel tersebut, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 16,065. Adapun F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,96. Sehingga, dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dapat disimpulkan tolak H₀, artinya Budaya organisasi dan iklim kerja sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan (F_{hitung} > F_{tabel}).

Tabel 4.25

Hasil Nilai Koefisien Determinasi X₁, dan X₂ terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.636	.212

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja Sekolah, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,645. Nilai tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi (X₁), dan iklim kerja sekolah (X₂), berpengaruh sebesar 64,5% terhadap kinerja guru

(Y) dan 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

C. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan Tahun Ajaran 2023/2024. Hasil tersebut menunjukkan bahwa teori menurut Gibson, yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, seperti budaya organisasi dan iklim kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Pembahasan untuk rumusan satu adalah terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan Tahun Ajaran 2023/2024. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 1, menunjukkan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai $F_{hitung} (6,469) \geq F_{tabel} (3,95)$, sehingga H_0 ditolak. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 56,3%, sedangkan 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja guru itu sendiri. Jika budaya organisasi baik dan mendukung, maka kinerja guru juga akan baik. Sebaliknya, jika budaya organisasi kurang mendukung, maka kinerja seorang guru juga akan terganggu. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.

Budaya organisasi berdampak pada kualitas kinerja guru dan hal ini menjadi inspirasi bagi pengembangan guru menuju lahirnya kualitas kinerja guru yang kompeten. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma bersama yang memengaruhi cara karyawan berpikir,

merasakan, dan berperilaku terhadap orang-orang di luar organisasi.⁸⁷ Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, budaya organisasi pada lembaga atau madrasah mempunyai peranan yang sangat penting. Peran budaya dijadikan sebagai alat dalam menentukan arah dan tujuan organisasi, mengarahkan apa yang harus dilakukan dan ditinggalkan serta memberikan pemahaman yang sama kepada guru (pendidik) tentang bagaimana seharusnya organisasi itu dan juga bagaimana pendidik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Rofifah, Akhmad Sirojuddin, Muhammad Anas Ma`arif, dan Muhammad Mujtaba Mitra Zuana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di di sekolah berstandar Internasional Amanatul Ummah Mojokerto untuk pengaruh sebesar 54,5%.⁸⁸

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa agar kinerja guru di suatu lembaga pendidikan meningkat, maka budaya organisasi juga harus diperbaiki. Selanjutnya, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat ,6% faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru diluar faktor iklim madrasah. Melihat hal tersebut, maka faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru selain faktor budaya organisasi adalah faktor kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar, sumber daya sekolah, serta motivasi guru dalam mengajar.

2. Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Pembahasan untuk rumusan dua adalah terkait dengan pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan Tahun Ajaran 2023/2024. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 2, menunjukkan bahwa iklim kerja sekolah memengaruhi kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai Fhitung (31,168)

⁸⁷ Khairiah Khairiah and Zakaria Zakaria, "Organizational Culture and the Improvement of Teacher Performance" 295, no. ICETeP 2018 (2019): 250–53, <https://doi.org/10.2991/icetep-18.2019.60>.

⁸⁸ Rofifah et al., "The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto."

$\geq F_{\text{tabel}} (3,95)$, sehingga H_0 ditolak. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 27,1%, sedangkan 72,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka iklim kerja sekolah dapat memengaruhi kinerja guru itu sendiri. Jika iklim kerja sekolah baik dan mendukung, maka kinerja guru juga akan baik. Sebaliknya, jika iklim kerja sekolah kurang mendukung, maka kinerja seorang guru juga akan terganggu. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mencapai keseimbangan antara dimensi iklim kerja sekolah dengan dimensi individu.

Iklim kerja di madrasah pada dasarnya merupakan suasana yang dirasakan oleh kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Iklim kerja di madrasah dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab dan insentif yang adil.⁸⁹ Suasana lingkungan sekolah yang nyaman dan asri dapat memberikan dampak pada keadaan para guru, siswa dan masyarakat serta situasi sekolah aman tentram. Guru yang mempunyai iklim kerja yang tinggi dan tidak hanya untuk mengutamakan kepentingan sendiri, akan dapat melakukan tugas dengan tepat sesuai profesinya sebagai guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Ayu Ratmini, I Nyoman Natajaya, dan I Gusti Ketut Arya Sunu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Singaraja dengan sumbangan efektif sebesar 20,87%.⁹⁰

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa agar kinerja guru di suatu lembaga pendidikan meningkat, maka iklim kerja sekolah juga harus

⁸⁹ Rahmadanni Pohan, "Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru," *Jurnal Riset Dan Kajian Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2019): 4, <https://doi.org/10.24014/au.v2i1.6680>.

⁹⁰ Nyoman Ayu Ratmini, I Nyoman Natajaya, and I Gusti Ketut Arya Sunu, "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja," *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 10, no. 2 (2019): 91–100, <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>.

diperbaiki. Selanjutnya, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat 72,9% faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru diluar faktor iklim madrasah. Melihat hal tersebut, maka faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru selain faktor iklim kerja sekolah adalah faktor kemampuan dan keterampilan guru dalam mengajar, sumber daya sekolah, serta motivasi guru dalam mengajar.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Pembahasan untuk rumusan ketiga adalah terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan. Berdasarkan hasil uji pada hipotesis 3, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim kerja sekolah memengaruhi kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung ($16,065 \geq F_{tabel} (3,95)$), sehingga H_0 ditolak. Adapun presentase pengaruhnya sebesar 64,5% terhadap kinerja guru (Y) dan 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim kerja sekolah dapat mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Terkait budaya sekolah merupakan nilai, keyakinan, aturan dan sejenis lainnya yang menjadi orientasi dan acuan bersama yang ada didalamnya berwujud perilaku. Dengan demikian budaya berfungsi sebagai pengandali sosial (*social control*) terhadap tindakan warga yang ada didalam sekolah.⁹¹ Iklim kerja di suatu sekolah berpengaruh terhadap tingkah laku guru dan pegawai lainnya. Oleh karena itu, iklim kerja harus mendapat perhatian kepala sekolah. Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kelangsungan dan keuntungan sekolah. Sebuah sekolah hanya akan berkembang dengan baik

⁹¹ Gustina, Matin, and Supriati, "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sumbawa Barat," 111.

jika ditunjang dengan iklim kerja yang kondusif. Di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap penciptaan iklim kerja tersebut.⁹²

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Dari pengamatan peneliti didapatkan bahwa budaya organisasi dan iklim kerja sekolah mempunyai pengaruh yang kuat dan kuat terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan. Karena ada atau tertanamnya budaya organisasi yang ada dalam diri individu guru. Sehingga tercipta hasil baik yang diberikan kepada sekolah dan tercapainya tujuan yang diharapkan, dan tentunya akan terus memberikan motivasi atau dukungan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Guru yang telah memahami nilai-nilai suatu organisasi akan menjadikan hal tersebut sebagai kepribadian dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia yang ada akan didukung oleh sistem, teknologi, dan strategi. Setiap kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.



⁹² Ridwan, "Pengaruh Iklim Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada MA Di Kabupaten Cilacap)," 2012, 141.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Pacitan tahun ajaran 2023/2024. Adapun persentase pengaruhnya sebesar 56,3%, sedangkan 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi. Dengan garis regresinya yaitu $\hat{y} = 67,576 + 0,80 x_1$, kinerja guru (y) akan meningkat apabila budaya organisasi (x_1) ditingkatkan dan sebaliknya.
2. Iklim kerja sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Pacitan tahun ajaran 2023/2024. Adapun persentase pengaruhnya sebesar 27,1%, sedangkan 72,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi. Dengan garis regresinya yaitu $\hat{y} = 38,203 + 0,487x_2$, kinerja guru (y) akan meningkat apabila iklim kerja sekolah (x_2) ditingkatkan dan sebaliknya.
3. Budaya organisasi dan iklim kerja sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Pacitan tahun ajaran 2023/2024. Adapun persentase pengaruhnya sebesar 64,5%, sedangkan 35,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk ke dalam model regresi. Dengan garis regresinya yaitu $\hat{y} = 34,683 + 0,052 + 0,473 x_1$, kinerja guru (y) akan meningkat apabila budaya organisasi (x_1) dan iklim kerja sekolah (x_2) ditingkatkan dan sebaliknya.

B. Saran

Sesuai dengan kesimpulan dari penelitian yang penulis lakukan di SMK Kabupaten Pacitan tahun pelajaran 2023/2024 maka penulis memberikan beberapa saran yang semoga nantinya dapat bermanfaat untuk meningkatkan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru :

1. Bagi guru disarankan mampu meningkatkan budaya organisasi dalam bekerja, sehingga dapat mencapai tujuan sekolah dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu masing-masing guru hendaknya menyusun pola pengembangan karier guru yang mampu

menumbuhkembangkan budaya organisasi yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru serta menciptakan budaya organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru di masa yang akan datang. Disarankan juga untuk lebih meningkatkan iklim kerja sekolah sebagai dorongan utama untuk meningkatkan kinerja guru sehingga bisa meraih hasil yang optimal.

2. Bagi kepala sekolah agar membina serta memberi teladan dalam penerapan budaya organisasi dan memberikan bimbingan dalam rangka peningkatan iklim kerja guru sebagai pendorong hasil kinerja guru yang optimal. Dengan terwujudnya hal tersebut maka diharapkan akan tumbuh budaya organisasi dan iklim kerja sekolah yang baik sehingga bisa mendapatkan kinerja guru yang maksimal sesuai dengan tugas dan bidangnya masing-masing.
3. Bagi sekolah hendaknya mengembangkan suatu sistem terintegrasi yang bisa meningkatkan budaya organisasi dan iklim kerja sekolah untuk lebih melancarkan tujuan sekolah yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja guru SMK Kabupaten Pacitan.
4. Penelitian ini baru dapat mengungkap dua variabel yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Kabupaten Pacitan tahun pelajaran 2023/2024, untuk itu bagi peneliti lain diharapkan melaksanakan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga bisa memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pendidikan Indonesia yang berkemajuan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abd. Madjid. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.
- Afiani, Astin Nur, and Mukhibat. "Peran Guru dalam Meningkatkan Hasil Belajar Melalui Metode Diskusi pada Mata Pelajaran IPS Terpadu di Kelas VIII MTs Negeri 3 Ponorogo." *JIIPSI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia* 2, no. 1 (2022): 49–62. <https://doi.org/10.21154/jiipsi.v2i1.509>.
- Alawi, Asep Habib Idrus. "Kinerja Guru dan Hubungannya dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah." *Alim Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (2019): 177-202.
- Aldy Purnomo, Rochmat. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group, 2016.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Reineka Cipta, 2010.
- Arismunandar, Yulistian. "Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan," 2016.
- Ayu Ratmini, Nyoman, I Nyoman Natajaya, and I Gusti Ketut Arya Sunu. "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja." *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* 10, no. 2 (2019): 91–100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>.
- Bessie, Stefanus O, Hanifa Djakaria, and Vera Herlina Mustari. "Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Manajemen* 5, no. 2 (2021): 330-343.
- B Uno, Hamzah & Lamatenggo, Nina. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Cahyana, Edy. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 5 Purwantoro Kabupaten Wonogiri," Tesis. 2018.
- Diana, Reny, Syarwani Ahmad, and AAchmad Wahidy. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan*

Tambusai 4 (2020): 1828-1835.

Darma, Anak Agung Nyoman. “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kualitas Profesional Guru di SMA Negeri 1 Sukawati,” 2012.

Daryanto, and Mohammad Farid. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Edited by Tejo Marjuki. Yogyakarta: Gava Media, 2013.

Dessy Wulansari, Andhita. Penelitian Pendidikan suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS. (Ponorogo : STAIN Press Ponorogo, 2012.

Fanani, Sholahuddin Afif. “Pengaruh Iklim Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Se-Kecamatan Slahung,” 2022.

Fitria, Happy. “The Influence of Organizational Culture and Trust through the Teacher Performance in the Private Secondary School in Palembang.” *International Journal of Scientific and Technology Research* 7, no. 7 (2018): 82–86.

Fitriani, Choirun Nisa’, and Muhammad Ali. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kebonsari Madiun.” *Excelencia Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (2022): 1–20.

Fortunately, Renil, Asmendri, and M. Haviz. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 1 Pariangan.” *Al-Fikrah* 7, no. 2 (2019): 87. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1592>.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2015.

Gustina, Mutya, Matin, and Yetty Supriati. “Pengaruh Budaya Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Sumbawa Barat.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 5, no. 1 (2019): 106-115.

Habib, Asep, and Idrus Alawi. “Kinerja Guru dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah.” *Journal of Islamic Education* 1, no. 1 (2019): 177–202.

- Hadiyanto. *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta: Prenada, 2016.
- Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, and Mochamad Mochklas. *Manajemen Guru : Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Bintang Pustaka Madani. Vol. 1, 2021.
- Hamid, Abdul. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung." *Jurnal Pendidikan Bahasa Arab* 6 (2014).
- Hamsah, ST. Syamsudduha, and Ulfiani Rahman. "Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba." *Jurnal IDAARAH* III, no. 2 (2019): 237-244.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, and Nur Hikmatul Auliya. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Edited by Husnu Abadi. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Harmonika, Sri. "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Negeri Batu Dan SMP Ar-Rohmah Putri Malang, Jawa Timur" 13, no. 1 (2020): 73–98.
- Hutabarat, Wesly. "Investigation of Teacher Job-Performance Model : Organizational Culture , Work Motivation and Job-Satisfaction." *Asian Social Science* 11, no.18, 2017, 295–304. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n18p295>.
- Joel, Siemze, Purnamawati, and Amiruddin. *Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kinerja Guru*. Magama, 2022.
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Kasnadi, Yoyon, Caska, and Azhar. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Di Kecamatan Kuantan Tengah." *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 6, no. 2 (2018): 281-290. <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/article/view/5371>.

- Khairiah, Khairiah, and Zakaria Zakaria. "Organizational Culture and the Improvement of Teacher Performance" 295, no. ICETeP 2018 (2019): 250–253. <https://doi.org/10.2991/icetep-18.2019.60>.
- Khofifatul, Silvia, and Retno Widyaningrum. "Pengembangan Modul Ajar Online Berbasis Science Education for Sustainable Development (SESD) Untuk Meningkatkan Kemampuan Membuat Keputusan." *Jurnal Tadris IPA Indonesia* 3, no. 3 (2023): 276–292. <https://doi.org/10.21154/jtii.v3i3.2300>.
- Krejcie, Robert V. dan Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement*. Vol. 30. 1970.
- Latuny, Yonavia. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar", *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana*, Vol.02, No. 09. 2013.
- Mahendra, Yusril Dwi, Risca Ayu Wardani, Nanik Sriwahyuni, and Mambaul Ngadhimah. "Peningkatan Mutu Pembelajaran Melalui Manajemen Pembiayaan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Ponorogo." *Excelencia Journal of Islamic Education & Management* 3, no. 2 (2023): 217–28. <https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/excelencia/article/view/2615%0Ahttps://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/excelencia/article/download/2615/755>.
- Manullang, Nita Tifani. "Pengaruh Kinerja Guru dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa SDK Penabur Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen Magister* 02, no. 02 (2016): 159-172.
- Mukhibat. *Manajemen Berbasis Madrasah: Praktik dan Riset Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2013. <http://repository.iainponorogo.ac.id/68/>.
- Muspawi, Mohamad. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru" *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101–116. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>.
- Nusa, Popila Rikma, and Edi Irawan. "Dampak Sertifikasi dan Pendidikan Terakhir Terhadap Kinerja Guru PAUD di Ponorogo." *WISDOM: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini* 01, no. 01 (2020): 27–40.
- Pohan, Rahmadanni. "Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Pekanbaru." *Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2019): 1–22. <https://doi.org/10.24014/au.v2i1.6680>.

- Puji Utami, Purwani. 2017. Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi, vol 8 no 1, ISSN 2086-1397.
- Purnama, Yahya, and Benar Sembiring. "Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi." *Scientific Journals of Economic Education* 1, no. 1 (2017): 100–112. <http://sjee.unbari.ac.id/index.php/ojssjee/article/view/10>.
- QS. At-Taubah: 105.
- Rahman, Taufik. "Pengaruh Iklim Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Semangat Kerja." *Jurnal PubBis* 5, no. 2 (2021): 147–160. <https://doi.org/10.35722/pubbis.v5i2.454>.
- Ridwan, Moh. "Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada MA di Kabupaten Cilacap)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan* 1, no. 2 (2012): 137-144.
- Rivai, Mursalim Umar Gani, and Moh. Zulkifli Murfat. "Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance." *Advances in Social Sciences Research Journal* 6, no. 2 (2019): 555-566.
- Rofifah, Siti, Akhmad Sirojuddin, Muhammad Anas Ma`arif, and Muhammad Mujtaba Mitra Zuana. "The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2021): 27–40. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>.
- Rohman, Hendri. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>.
- Rosita, Esi, Wahyu Hidayat, and Wiwin Yuliani. "Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial" 4, no. 4 (2021): 279-284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- Safitri, Diva, Linda Ayu Karisma, and Elfi Yuliani Rochmah. "The Effects of

Climate, Madrasah Principal Leadership, and Emotional Intelligence on the Performance of MI Plus Al-Islam Dagangan Madiun Teachers.” *International Journal of Social Science and Education Research Studies* 03, no. 08 (2023): 1660–70. <https://doi.org/10.55677/ijssers/v03i8y2023-21>.

Safitri, Diva, Elfi Yuliani Rochmah, Andhita Dessy Wulansari, and Ahmadi Ahmadi. “Pengaruh EQ, Iklim, dan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.” *Excelensia* 3, no. 1 (2023).

Saputro, Yusron Rizqi, Isna Faridatun Nadziroh, and Elfi Yuliani Rochmah. “Principal Supervision Management in Improving Teacher Performance at SMK Muhammadiyah 3 Dolopo Madiun.” *International Journal of Social Science and Education Research Studies* 03, no. 08 (2023): 1689–97. <https://doi.org/10.55677/ijssers/v03i8y2023-25>.

Stephen. P. Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat,

Sudibjo, Niko, and Rosdiana Akmal Nasution. “Work Environment, Work Motivation and Organizational Culture in Influencing Teachers’ Performance.” *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 53, no. 3 (2020): 276. <https://doi.org/10.23887/jpp.v53i3.28533>.

Sudjana, Nana dan Ibrahim. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan* (Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2007.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

Suharyanto, and Tony Susilo W. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Beberapa SMA Negeri Kabupaten Gresik.” *Jurnal Ilmiah Pro Patria* XIV, no. 1 (2014): 113–127.

Syaodih Sukmadinata, Nana. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Teresi, Enni et al., *The Effect Of Work Climate On Teacher Performance Toward Organizational Commitment, Work Motivation, And Work Stress Of*

- Vocational School Teachers In East Barito District, *Journal Of K6, Education, And Management*. 2021. Vol. 4. No. 4.
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda H. Ch. Pandowo, and Hendra N. Tawas. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017.
- Usman, Benny. Pengaruh Iklim Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 8, No.2, 2011.
- Wahrudin, Bambang, and Mukhibat. "Pola Pembinaan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo." *Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2017): 137-156.
- Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015.
- Widyaningrum, Retno, and Leni Nurul Izzati. "Pengembangan Lembar Kerja Peserta Didik (LKPD) Berbasis Critical Thinking pada Materi Nafsu Syahwat dan Ghadlab." *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2023): 271-295. <https://doi.org/10.21154/maalim.v4i2.8365>.
- Wawancara dengan Ibu Nur Hidayah, tanggal 10 Maret 2023 di SMK Pembangunan Arjosari, Pacitan.
- Wawancara dengan Ibu Lulu', tanggal 20 September 2023 di SMK Al-Fattah Tahunan, Pacitan.
- Widhi Kurniawan, Agung and Puspitaningtyas, Zarah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Wijaya, Tony. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2009.
- Zubair, Ahmad. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." *Manajer Pendidikan* 11, no. 4 (2017): 304-311.