

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU DAN KARYAWAN DI SMK ALAWIYAH GLAGAH
BANYUWANGI TAHUN AJARAN 2023/2024**



Oleh:

LUSHY ISNA IKHYANA

NIM: 2011111014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS
KH. MUKHTAR SYAFAAT (UIMSYA) BLOKAGUNG
BANYUWANGI
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU DAN KARYAWAN DI SMK ALAWIYAH GLAGAH
BANYUWANGI TAHUN AJARAN 2023/2024**



Oleh:

LUSHY ISNA IKHYANA

NIM: 2011111014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS
KH. MUKHTAR SYAFAAT (UIMSYA) BLOKAGUNG
BANYUWANGI
2024**

PERSYARATAN GELAR

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN DI SMK ALAWIYAH GLAGAH BANYUWANGI TAHUN AJARAN 2023/2024

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas KH.
Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Oleh:

LUSHY ISNA IKHYANA

NIM: 2011111014

**PROGRAM STUDI MANAJEMENPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS KH.
MUKHTAR SYAFAAT (UIMSYA) BLOKAGUNG
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

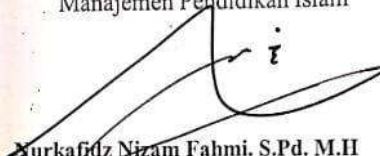
Skripsi dengan Judul:

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK
Alawiyah Glagah Banyuwangi Tahun Ajaran 2023/2024**

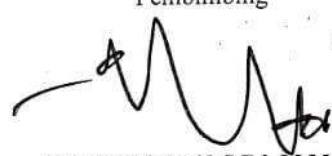
Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi Pada tanggal: 03
Agustus 2024

Mengetahui,

Ketua Prodi
Manajemen Pendidikan Islam


Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd. M.H
NIPY.3151905109301

Pembimbing


Syamsul Mu'arif, S.Pd, M.M.
NIPY.3150128106401

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi saudara Lushy Isna Ikhyana telah di munaqosahkan kepada dewanpenguji skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH MukhtarSyafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi pada tanggal:

03 Agustus 2024

Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Tim Penguji

Ketua



Nur Hidayati, M.Pd.I.
NIPY. 3151605048801

Penguji I



Hj. Amirotn Nahdliyah, M.Pd.I.
NIPY. 3151217078701

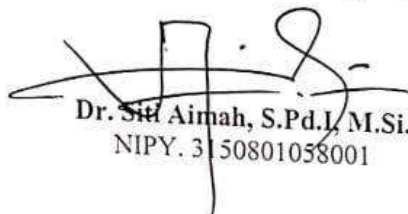
Penguji II



Moh. Nur Fauzi, S.HI., M.H.
NIPY. 3151719077801

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. Siti Aimah, S.Pd.I, M.Si.
NIPY. 3150801058001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“create your own sunshine and be the reason someone smile”

*“hidup ini akan rumit sekali jika kita masih sibuk membahas
seandainya-andaibengini deandai- andai begitu”*

Gurutta Ahmad Karaeng novel Rindu Tereliye

Persembahan

Puji Syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karenanya, sehingga penulisan ini dapat di selesaikan Dengan ketulusan hati dan ungkapan terimakasih skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda M. Imam Ahmadi dan ibuk tercinta Wanita hebat sekaligus pintu surgaku Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan samapai bangku perkuliahan, namun beliau juga bekerja keras, mendidik, dan memberi motivasi, memberikan dukungan sehingga Lusi bisa samapi di tahap ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi
2. Adikku Ellennia Azzahra, terimakasih sudah ikut serta dalam proses penyusunan skripsi. Tumbuhlah menjadi versi lebih hebat dari kakamu
3. Pengasuh pondok pesantren Darussalam Blokagung beserta keluarga dan pengasuh pondok pesantren Muktar Syafa,at beserta keluarga
4. Bapak Syamsul Mu'arif, S.Pd, M.M. selaku dosen pembimbing dan bapak Nurkafidz Nizam Fahmi. S.Pd. M.H selaku Ka.prodi sekaligus dosen pembimbing. terimakasih sudah sabarmembimbing ,mengarahkan dan memotivasi tanpa beliau penulis juga tidak akan sampai pada tahap ini. Terimakasih semoga selalu diberi kesehatan oleh allah.
5. Kepada mbakku Alvina Nuril, bibi, bukh poh, kakek nenek daan saudaraku Terimakasih banyak telah menjadi penyemngat hidupku dan
6. tempatku bercerita kala keaadn membuat penulis ingin putus asa, tanpa beliau penulis tidak samapai di tahap ini. Semoga Allah membalas semua kebaikan- kebaikan beliau.
7. Laila Rohmatin, Fatimatul Munawaroh dan Teman seperjuangan MPI 2020 khususnya MPI B yang telah menemani, mendampingi dalam suka maupun duka bersama sama mengingatkan,menyalurkan semangat, ilmu, inovasi dan doa. Terimakasih untuk semuanya semoga kesuksesan selalu mengiringi setiap usaha kita. Amin.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lushy Isna Ikhyana
NIM : 2011111014
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Dusun Krajan RT 002/RW003
Barurejo Siliragung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

- Skripsi ini tidak pernah diserahkan kepada lembaga perguruan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun
- Skripsi ini benar-benar karya hasil pribadi dan bukan hasil kecurangan atas karya orang lain.
- Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan hasil tindakan kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi yang di bebankan.



Banyuwangi, 01 September 2024

Yang menyatakan,



ABSTRAK

Lushy Isna Ikhyana.2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi*. Skripsi.

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Universitas KH. Mukhtar Syafa, at Blokagung Banyuwangi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja guru

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pelayanan pendidikan. dalam memberikan pelayanan pendidikan, peran guru yang berkualitas juga diperlukan. Sebab kualitas guru merupakan strategi sekolah dalam mencapai tujuan. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah, 2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis deskriptif karena data yang terkumpul diukur menggunakan skala dan dianalisis menggunakan regresi sederhana dengan bantuan SPSS. Pengumpulan datanya menggunakan angket, observasi dan didukung dokumentasi. Adapun penelitian ini masuk kategori penelitian populasi karena seluruh populasi yang berjumlah 14 orang semua menjadi responden penelitian.

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Di SMK Alawuyah Banyuwangi. Dengan hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah dengan koefisiensi regresi sebesar 0,849 atau 84,9% yang berarti nilai signifikan tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan dan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru di SMK Alwiyah yang berarti budaya organisasi yang ada pda SMk alawiyah termasuk pada kategori efektif karena menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat dari hasil uji statistik *summary* bahwa nilai R atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,849 atau 84,9 % yang berarti bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh sebesar 84,9 %, dan 15,1 %, yang di bulatkan menjadi 85% dan 15 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar variabel X.

ABSTRACT

Lushy Isna Ikhyana.2020. The Influence of Organizational Culture on Teacher Performance at Alawiyah Glagah Vocational School, Banyuwangi. Thesis. Islamic Education Management Study Program. KH University. Mukhtar Syafa, at Blokagung Banyuwangi.

Keywords: Influence of Organizational, Teacher Performance

Schools are formal educational institutions that provide educational services. In providing educational services, the role of qualified teachers is also needed. Because teacher quality is a school strategy in achieving goals. The purpose of this research is 1) to find out the influence of organizational culture on teacher performance at Alawiyah Glagah Vocational School, 2) to find out how much influence organizational culture has on teacher performance at Alawiyah Glagah Vocational School, Banyuwangi. This research uses a descriptive quantitative approach because the data collected is measured using a scale and analyzed using simple regression with the help of SPSS. Data collection uses questionnaires, observations and is supported by documentation. This research is included in the category of population research because the entire population of 14 people were all research respondents.

This research was used to determine the influence of organizational culture on teacher performance at Alawuyah Banyuwangi Vocational School. The research results show that the influence on teacher performance at Alawiyah Vocational School is with a regression coefficient of 0.849 or 84.9%, which means that this significant value shows that there is a connection and relationship between organizational culture and teacher performance at Alwiyah Vocational School, which means the organizational culture that exists at the Vocational School. alawiyah is included in the effective category because it is one of the factors that influences teacher performance. To find out the magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable from the summary statistical test results that the R value or coefficient of determination (KD) is 0.849 or 84.9%, which means that the independent variable X has an influence of 84.9 %, and 15.1 %, which is rounded to 85 % and 15 % isinfluenced by other factors outside the variable X.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT. Proposal skripsi ini berhasil diselesaikan dengan anugerah, ridha, dan kasihNya semata. Sholawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang menjadi teladan untuk seluruh umat.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa tanpa dukungan dari berbagai pihak, proposal skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan memuaskan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus serta ikhlas kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H., Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung
2. Dr. H. Abdul Kholiq Syafa'at, MA., Ketua Senat Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. H. Ahmad Munib Syafa'at, Lc., M.E.I, Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
4. Dr. Siti Aimah, SPd.I., M.Si., Dekan Fak. Tarbiyah Dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi
5. Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H., Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
6. Syamsul Mu'arif, S.Pd, M.M, dosen pembimbing proposal kripsi
7. Muhammad S.Pd., M.Pd., Kepala sekolah SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi
8. Seluruh Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi.
9. Semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, telah memberikan kontribusi tenaga dan pemikirannya untuk menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini. Penulis tidak dapat memberikan balasan jasa, kecuali doa kepada Allah SWT yang Maha Pemurah dan Maha Pengasih, semoga segala kebaikan dari mereka mendapatkan balasan dari-Nya.

Tiada balas jasa yang dapat diberikan oleh penulis kecuali hanya do'a kepada Allah SWT. yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang, semoga kebaikan beliau semua mendapat balasan dari-Nya

Akhirnya kepada *Allah Azza Wajalla*, penulis kembalikan segala suatunya dengan harapan semoga skripsi ini tersusun atas Ridho-Nya serta dapat memberikan manfaat bagi insan lainnya. *Aamiin Ya Rabbal ,Alamiin.*

Banyuwangi. 07 Januari 2023

Lushy Isna Ikhyana

DAFTAR ISI

Halaman Depan	i
Halaman Dalam.....	ii
Halaman Prasyarat Gelar	iii
Lembar Persetujuan Pembimbing.....	iv
Lembar Pengesahan Penguji.....	v
Halaman Motto dan Persembahan	vi
Pernyataan Keaslian Tulisan	viii
Abstrak.....	ix
Abstract.....	x
Kata Pengantar.....	xii
Daftar Isi	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis	6
E. Batasan Penelitian.....	6
F. Definisi Operasional.....	6
G. Ruang Lingkup Penelitian	7
H. Sistematika Penulisan.....	14
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 17
A. Landasan Teori	17
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis	34
 BAB III METODE PENELITIAN	 35
A. Jenis Penelitian	35
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	35
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Teknik Pengambilan Sampel	36
E. Data dan Sumber Data	36
F. Teknik Pengumpulan Data	37
G. Variabel Penelitian	39
H. Uji Validitas, Reliabilitas dan Asumsi Klasik	39
I. Teknik Analisis Data	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Umum.....	43
1. Lokasi Penelitian.....	44
2. Karakteristik Responden	44
B. Analisis Data	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	47
3. Uji Plot	48
4. Uji Asumsi Klasik	48
5. Hipotesis.....	49
6. Analisis Regresi Linear Sederhana	51
 BAB V PEMBAHASAN	 55
a. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi.....	55
b. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi	56
 BAB V PENUTUP	 57
c. Kesimpulan	57
d. Keterbatasan Penelitian.....	57
e. Saran.....	58
 DAFTAR PUSTAKA	 59
LAMPIRAN	
Tabel 1.1 Kisi-Kisi Pertanyaan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Tabel Skala Likert	38
Tabel 4.1 Tabel Karakteristik Dan Jumlah Responden.....	44
Tabel 4.2 Tabel Analisis Validitas Variabel X	45
Tabel 4.3 Tabel Analisis Validitas Variabel Y	46
Tabel 4.4 Tabel Hasil Uji Rehabilitasi	47
Tabel 4.5 Tabel Hasil Uji Plot.....	48
Tabel 4.6 Tabel Hasil Uji Kolmogorof Smirnof	49
Tabel 4.7 Tabel Hasil Uji Hipotesis.....	50
Tabel 4.8 Tabel Analisis Linier Sederhana	51
Tabel 4.9 Tabel Hasil Uji Linier Sederhana.....	52
Tabel 4.10 Tabel Hasil Uji Model Summary	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pelayanan pendidikan. dalam memberikan pelayanan pendidikan, peran guru yang berkualitas juga diperlukan. Sebab kualitas guru merupakan strategi sekolah dalam mencapai tujuan. Kualitas guru dapat dilihat dari cara memberikan pelayanan yang maksimal dalam mengajar dan membimbing siswa. Salah satu tingkat keberhasilan seorang guru adalah berupaya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sebaik-baiknya agar menapai tujuan organisasi terkait visi dan misi organisasi tersebut. Namun guru seringkali mendapatkan kendala untuk menyelesaikan tugas, sehingga dapat memengaruhi kinerja guru. begitu juga guru karyawan di instansi sekolah juga memiliki peranan penting karena memberikan kontribusi terhadap fungsi manajerial dan kinerja guru dalam tanggung jawab seluruh pekerjaan guru sehingga mencapai pada tujuan organisasi.

Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah seperangkat nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja bersama yang mempengaruhi perilaku dan tindakan anggota organisasi”. Di sebagian besar organisasi, nilai-nilai dan praktik bersama ini telah berkembang pesat dari waktu ke waktu dan benar-benar memengaruhi cara organisasi beroperasi. Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah bertahan lama dan disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai prinsip pedoman perilaku dan solusi terhadap permasalahan organisasi. Menurut Peters dan Waterman, organisasi yang efektif memiliki budaya internal yang memperkuat kebutuhan akan keunggulan kualitas. Kebudayaan mempunyai banyak arti yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dapat diartikan sebagai suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang menciptakan norma-norma perilaku. Nilai (apa yang penting) dan keyakinan (cara kerja) memunculkan standar (bagaimana kita harus melakukan sesuatu). Dan budaya dapat menjadi kekuatan positif dan negatif dalam mencapai hasil yang efektif.

Ciri-ciri budaya organisasi yang dibangun Robbins adalah: (1) Inovasi dan pengambilan risiko yang berani, yaitu

sejauh mana karyawan terdorong untuk berinovasi dan berani mengambil risiko. (2) Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail. (3) Orientasi hasil, artinya sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. (4) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil terhadap orang-orang dalam organisasi. (5) Orientasi tim, sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan ke dalam kelompok kerja dan bukan individu. (6) Agresi, yaitu sejauh mana orang menjadi agresif dan kompetitif, merupakan suatu hal yang tidak nyaman. (7) Stabilitas, yaitu sejauh mana aktivitas organisasi lebih menekankan pada pemeliharaan status quo dibandingkan pertumbuhan dan inovasi.

Budaya organisasi merupakan jati diri sekolah, sehingga ketika orang luar melihat kinerja sekolah dapat dilihat dari sikap dan tindakan yang dilakukan dalam bentuk manifestasi perilaku anggota organisasi, pembentukan budaya organisasi dibutuhkan peran kepala sekolah yang kuat untuk mewarnai berbagai aktivitas organisasi. Apakah budaya organisasi berorientasi pada tugas kebersamaan dan birokratik sangat bergantung pada bagaimana kepala sekolah dan anggotanya memainkan peranan, budaya kerja ideal yang dibutuhkan untuk mencapai prestasi siswa standar nasional yang telah ditetapkan. Sekolah harus mengembangkan budaya organisasi yang bermutu dan meminimalkan budaya organisasi yang kurang bermutu yang menjadi penentu keberhasilan sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, budaya organisasi sekolah yang bermutu menjadi pedoman melakukan tindakan dalam setiap kegiatan baik kegiatan individu maupun kegiatan organisasi, budaya organisasi yang sebagai pendukung keberhasilan kinerja organisasi sekolah lebih terbentuk melalui berbasis sekolah terutama dalam upaya perbaikan-perbaikan pengelolaan sekolah yang lebih efektif dan efisien serta produktif.

Kinerja guru yang selama ini menjadi wacana dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, telah menjadikan guru sebagai salah satu isu sentral mengenai pendidikan secara nasional. Persoalan guru adalah persoalan pendidikan, dan persoalan pendidikan adalah persoalan bangsa. Aktivitas seorang guru sebagai anggota organisasi sekolah akan mudah mencapai efisiensi kerja yang lebih tinggi apabila ia mempunyai

budaya kerja yang positif dan mendukung. Sadarilah bahwa Anda tidak hanya menjadi anggota organisasi sekolah tetapi juga memahami tujuan organisasi sekolah. Dengan cara ini, guru akan dapat memahami tujuan dan kebijakan organisasi. Dengan kata lain, berkembangnya budaya organisasi akan menciptakan komitmen guru terhadap tujuan yang diinginkan. berbeda meskipun pada dasarnya mengarah pada satu makna. Menurut Luthan (2006: 137), budaya organisasi adalah “pola berpikir dasar yang diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara untuk merasa, berpikir, dan bertindak dengan baik sehari-hari.” Menurut Schein (Yulk 2010: 334), budaya organisasi adalah “asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempatnya di dalamnya, sifat waktu dan ruang, sifat manusia dan hubungan antar manusia”.

Menurut Usman (2009:185) “Keyakinan dan nilai-nilai bersama membantu menyatukan seluruh anggota suatu organisasi”. Menurut Murniati dan Usman (2009:46) Model keyakinan, harapan dan nilai-nilai yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Menurut pandangan di atas, budaya organisasi sebagai model asumsi dasar bersama yang dicapai suatu kolektif ketika menyelesaikan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal telah membuahkan hasil yang cukup baik oleh karena itu diharapkan dapat disebarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk dilakukan. dia. menerima, memikirkan dan merasakan terkait dengan permasalahannya. Jadi, budaya adalah bagaimana suatu organisasi belajar berinteraksi dengan lingkungannya, kombinasi asumsi, perilaku, cerita, mitos, gagasan, metafora, dan gagasan lain yang mendefinisikan Apa artinya bekerja dalam suatu organisasi. Peran budaya organisasi sekolah adalah menjaga dan menjaga komitmen agar keberlangsungan mekanisme dan fungsi yang disepakati organisasi dapat mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang kuat mempengaruhi setiap perilaku.

Hal ini tidak hanya berdampak pada kepentingan organisasi sekolah secara umum, namun juga berdampak pada pengembangan kapasitas dan efisiensi kerja guru itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan oleh pemimpin akan meningkatkan kemauan, loyalitas, kebanggaan dan menciptakan efisiensi yang lebih besar dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hadis Nabi Muhammad SAW yang Artinya:

مَلَا لَمْ وَوَم تَبَاذْ هُمْ وَوَطِنَ لَمْ اَسَدِلَا
 يَنْ ي وَنَحْ ح هَمْ لَج
 رَلَمْ
 اَشَدَّ لَمْ هَمْ عَضَى عَجْ لَمْ رَسَدِ لَمْ لَجَّ وَهَى
 دَلَمْ لَهَمْ اَلَمْ لَمْ
 اَلَمْ

Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam kisah cinta dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lain akan merasakannya dengan tidak tidur dan badannya panas. (HR. Ahmad).

Hadits mengibaratkan mukmin dengan sekumpulan mukmin, disini sekelompok mukmin yang bersatu dalam suatu organisasi sehingga implikasinya jika salah satu dari mereka tidak mengikuti aturan atau budaya organisasi tersebut akan berdampak pada yang lain, yaitu adalah prinsip hidup berdampingan dalam organisasi. Organisasi apapun bentuknya selalu menetapkan visi, misi, tujuan dan nilai-nilai untuk mencapainya dengan jelas dalam permasalahan tersebut, organisasi akan menentukan strategi dan cara terbaik untuk mencapai tujuannya agar pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi dan tersusun. lebih efisien dan efektif. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena fungsinya untuk menciptakan hubungan antar orang-orang dalam organisasi, selain struktur organisasi dan sumber daya manusia. Jika suatu organisasi tidak memiliki budaya sendiri maka yang terjadi adalah cara kerja yang tidak efektif dan tidak efektif.

Keberadaan organisasi pada hakikatnya merupakan perwujudan tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan berdampak pada anggota organisasi, mitra kerja, orang tua, dan masyarakat pada umumnya. Pada dasarnya setiap organisasi di lingkungannya akan selalu bersaing dengan organisasi lain untuk mencapai tujuannya, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi dan memenangkan persaingan, perlu adanya Visi dan Misi yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan dan upaya tersebut memerlukan pelaksanaan oleh personel yang berkualitas. sumber daya manusia dan dukungan penuh terhadap budaya organisasi. Tercapainya tujuan pendidikan tersebut tidak lepas dari peran budaya organisasi supervisi sekolah. Tidak dapat dipungkiri bahwa kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam menciptakan warna budaya organisasi sekolah. Lebih lanjut,

budaya organisasi dapat dipahami sebagai kebiasaan, norma, dan proses anggota organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga menjadikan setiap organisasi mempunyai warna yang berbeda-beda.

Kesadaran guru dan kepala sekolah akan dampak positif budaya organisasi dapat memunculkan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memperbaiki, dan mengembangkan budaya tersebut, sehingga menjadi dorongan signifikan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Namun, di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi, masih banyak guru yang belum memiliki cukup pengalaman dalam aspek ini. Hal ini terungkap dari survei yang dilakukan oleh peneliti terhadap guru dan staf di Yayasan Mansyaul Huda Paspas Glagah Banyuwangi.

Sebagian besar guru juga mengakui bahwa mereka masih belum mampu mencapai prestasi tertinggi, yang terlihat dari terbatasnya waktu yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas-tugas administratif dan manajemen akademik. Selain itu, budaya organisasi yang telah dibangun di kalangan guru di SMK Alawiyah masih perlu ditingkatkan. Masih ditemukan guru yang sering terlambat, tidak hadir di kelas pada jam pelajaran, atau tidak mendorong siswa untuk hadir di kelas. Selain itu, semangat kerja sama tim dalam berbagai acara atau kegiatan sekolah juga belum optimal.

Berdasarkan paparan di atas, penulis ingin meneliti permasalahan ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi”.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Adakah pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui Seberapa Besar pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya dan menambah wawasan yang berkaitan tentang budaya organisasi
 - b. Dapat memberikan gambaran tentang budaya organisasi di instansi pendidikan
2. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti

Menambah kehaman peneliti terhadap segala hal yang terkait dengan budaya organisasi khususnya pada kinerja guru, serta dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya terkait permasalahan tersebut.
 - b. Bagi Sekolah

data dan referensi untuk membantu pengambilan keputusan dalam budaya organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja guru pada ajaran berikutnya
 - c. Manfaat bagi FTK UIMSYA Blokagung

Peneliti berharap bahwa temuan dari studi ini dapat melengkapi pengetahuan dan berfungsi sebagai sumber referensi bagi semua pihak yang memerlukan informasi tersebut.

E. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memberikan batasan dalam melakukan penelitian terdapat satu variabel Variabel Independen (bebas) adalah Budaya Organisasi Variabel Dependen (terikat) adalah Kinerja Guru Sampel yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh guru yang berjumlah 15 responden. Lokasi penelitian adalah di SMK Alawiyah

F. Definisi Oprasional

1. Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi dan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, core values dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi.
2. Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, membina, dan mengevaluasi proses pembelajaran.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan diteliti dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependent) sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Variabel yang diwakili oleh variabel (X) tersebut adalah variabel bebas (Independen Variabel), yaitu variabel yang mengendalikan perkembangan variabel (Y) atau variabel terikat (Dependen Variabel). Adapun variabel pada penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas adalah budaya organisasi (X) dan kinerja guru(Y)
2. Data penelitian pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dari hasil kuisioner.

Analisis data penelitian ini bersifat kuantitatif, artinya data numerik atau kuantitatif yang diberi skor, mulai dari 1 untuk sangat tidak setuju hingga 4 untuk sangat setuju. Skala Likert 4 tingkat digunakan untuk mengukur variabel, dan tanggapan alternatif dicatat sebagai berikut:

- 1= STS (sangat tidak setuju)
- 2= TS (tidak setuju)
- 3= S (setuju)
- 4= SS (sangat setuju)

Variabel merupakan suatu hal yang terbentuk dan apa saja yang ditentukan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi hal tersebut, kemudian ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2015:31). Menurut Hatch dan Farhady dalam buku karangan Sugiyono (2011:38) mendefinisikan variabel sebagai atribut seseorang atau subjek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan, yakni :

Tabel 1.1 kisi-kisi Pernyataan

Variabel(X) Budaya or	1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti:	a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan sekolah	1. Budaya sekolah mendukung penciptaan dan pengembangan ide-ide baru dari guru dan staf. 2. Guru dan staf diberikan kebebasan untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru dan pendekatan berbeda
		b. Berani mengambil risiko dalam mengembang- kan ide-idebaru	1. Dalam lingkungan kerja atau sekolah, saya merasa didukung untuk mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai tujuan inovatif. 2. Saya cenderung menghindari risiko ketika mengembang- kan ide-ide baru karena khawatir akan dampak negatifnya.
	2. Bereorientasi pada hasil	a. Menetapkan target yang akan dicapai	1. Pemimpin sekolah aktif dalam membantu siswa dan staf

			mencapai target yang telah ditetapkan. 2. Proses penetapan target di sekolah melibatkan partisipasi dari semua pihak terkait, termasuk siswa, guru, dan manajemen.
		b. Penilaian hasil pada kerja yang telah di laksanakan	1. Feedback mengenai hasil kerja diberikan secara konstruktif dan membantu siswa serta staf untuk meningkatkan kinerja mereka. 2. Sekolah kami secara rutin mengevaluasi dan memperbarui proses penilaian untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya.
	3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti:	a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan	1. Manajemen sekolah secara rutin memberikan umpan balik yang membangun kepada guru mengenai kinerja mereka.

			2. Sekolah menyediakan alat dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
		b. Mendukung prestasi guru atau staf	1. Manajemen memberikan dukungan yang memadai untuk membantu staf mencapai tujuan dan target mereka. 2. Sekolah secara rutin memberikan penghargaan atau pengakuan terhadap pencapaian dan prestasi guru.
	4. Berorientasi detail pada tugas, seperti:	a. Teliti dalam mengerjakan tugas	1. Saya membuat daftar tugas atau langkah-langkah yang harus diambil untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
	Variabel Y kinerja guru	b. Keakuratan hasil kerja	1. Saya mengelola waktu dengan baik untuk memastikan bahwa pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan akurat dan tepat waktu. 2. Saya

			memvalidasi hasil kerja saya dengan memeriksa data dan informasi yang relevan sebelum menyerahkannya.
	1. Menyusun rencana pembelajaran	a. Mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran	1. Guru dapat menjelaskan dengan jelas tujuan pembelajaran untuk setiap materi yang diajarkan.
		b. Memilih atau menentukan materi	1. Guru menyesuaikan materi pembelajaran berdasarkan umpan balik dari siswa untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran
		c. Mengorganisir materi	1. Guru menyediakan rencana pembelajaran yang jelas dan terstruktur sebelum memulai topik baru.
		d. Menentukan metode/strategi pembelajaran	1. Guru mengevaluasi efektivitas metode dan strategi pembelajaran yang digunakan dan melakukan penyesuaian

			jika diperlukan.
		e. Menentukan sumber belajar/media/alat praga pembelajaran	1. Guru menggunakan sumber belajar yang mencerminkan keragaman budaya dan perspektif untuk mendukung inklusi dan pemahaman lintas budaya di kelas.
		f. Menyusun perangkat penilaian dan mengalokasikan waktu,	1. Perangkat penilaian yang disusun oleh guru mencakup berbagai jenis penilaian (misalnya penilaian formatif, sumatif, autentik) untuk mengevaluasi pencapaian kompetensi siswa secara menyeluruh. 2. Guru merencanakan waktu yang cukup untuk setiap aktivitas pembelajaran dan penilaian agar seluruh materi dapat disampaikan dengan efektif.
	2.Melaksanakan pembelajaran	Kegiatan pendahuluan Kegiatan inti Kegiatan penutup	1. Guru menginformasikan tujuan pembelajaran

			dan manfaat dari materi yang akan dipelajari kepada siswa di awal kegiatan 2. Guru menyediakan aktivitas atau latihan yang memungkinkan siswa menerapkan konsep yang telah diajarkan secara praktis. 3. Guru memastikan semua siswa memiliki kesempatan untuk menyampaikan pertanyaan atau komentar di akhir pelajaran
	3.Melaksanakan penilaian hasil belajar	Kegiatan analisis terhadap hasil penelitian	1. Guru melibatkan dan mendiskusikan hasil analisis dengan rekan sejawat atau peserta didik untuk mendapatkan umpan balik. 2. Guru menarik kesimpulan yang valid dan berbasis data dari hasil analisis penelitian.
	4.Melaksanakan pengayaan	a.Meningkatkan lagi hasil belajar peserta didik	1. Guru menerapkan strategi

			pembelajaran yang berbeda untuk melaksanakan penyayaan guna memenuhi kebutuhan berbagai tingkat kemampuan peserta didik 2. Guru memantau kemajuan peserta didik secara rutin dan menyesuaikan strategi pengajaran berdasarkan hasil evaluasi.
	5.Melaksanakan remedial	a.Memiliki masalah dan kelambanan dalam belajar	1. Guru memastikan bahwa kegiatan remedial dilakukan dalam suasana yang mendukung dan tanpa tekanan, sehingga peserta didik merasa nyaman untuk bertanya dan belajar.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan alur Pembahasan dalam setiap bab pada penelitian dijelaskan melalui narasi yang disusun oleh peneliti. Berdasarkan judul tersebut, berikut adalah struktur penulisan dari penelitian ini:

Bab I Pendahuluan

Membahas secara runtut alasan pemilihan judul dan lokasi penelitian, masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan definisi

operasional.

Bab III Metodologi Penelitian

Konsisten membahas metode penelitian yang dimulai dengan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, uji instrumentdata, uji normalitas, dan analisis data.

Bab IV Hasil PenelitianMengandung paparan hasil penelitian dan temuan penelitian. Bagian ini mencakup deskripsi data dan pengujian hipotesis, termasuk profil lokasi penelitian dan deskripsi data terkait kinerja guru dan minat belajar siswa.

Bab V Pembahasan

Berfokus pada analisis hasil penelitian, bagian ini membahas temuan yang terdapat dalam Bab IV untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan penelitian.

Bab VI Penutup

Pada akhir bab ini, akan disajikan tiga aspek utama, meliputi rangkuman, batasan penelitian, dan rekomendasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka mencakup dasar teoritis yang menjelaskan seluruh variabel yang terkandung dalam judul penelitian. Pada subbab pertama, konsep budaya Organisasi (variabel X) dijelaskan, sedangkan pada subbab kedua, Kinerja guru (variabel Y) dijelaskan.

A. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Manusia baik secara individu, dalam kelompok, dan organisasi memiliki naluri untuk dikenal oleh manusia lainnya atau lingkungannya. Oleh karena itu, manusia akan selalu berusaha melakukan sesuatu yang berbeda, baik dalam sikap ataupun perilaku yang khas maupun dalam bentuk hasil karya tertentu. Perilaku tertentu atau hasil karya tersebut akan menjelma menjadi identitas dan citra manusia, baik secara individu, kelompok organisasi, bahkan komunitas masyarakat tertentu. Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa, “budaya organisasi atau organizational culture adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut Bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Kreitner (2005) menyebutkan “*organizational culture can be defined as the similarity in perception, perspective, value, and behavior that are believed, studied, applied, and developed simultaneously by all of the organization members resulting in an organization identity*”. Siswandi (2012) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah “norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi”. Sementara itu, budaya organisasi di definisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik (Muchlas, 2008).

Sedangkan Sutrisno (2010) mendefinisikan budaya

organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sedangkan menurut Tampubolon (2004), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dan dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi yang senada dengan pendapat Devi (2009), bahwa *organizational culture marked by teamwork, pleasant working conditions, attention of employees, development opportunities, flexible-working practices, and good leadership and management practices may influence work engagement*. Demikian pula dalam sebuah organisasi pendidikan bernama sekolah, akan banyak ditemukan budaya, perilaku khas setiap sekolah. Yang dalam Maslowski (2006) menyebutkan *the elements of organizational culture in schools used in this study encompass formality, rationality, achievement orientation, participation and collaboration, communication, professional orientation, and teacher autonomy*. Dari paparan menurut para ahli di atas, dapat disintesis bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi.

a. Inovatif Memperhitungkan Risiko

Menurut Denison (2000), adaptabilitas adalah kemampuan organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi terhadap perubahan eksternal. Inovasi yang memperhitungkan risiko merupakan salah satu elemen

penting dalam adaptabilitas budaya organisasi.

Hubungan dengan Indikator adalah dalam budaya organisasi yang inovatif, karyawan didorong untuk menciptakan ide-ide baru dan berani mengambil risiko. Hal ini selaras dengan indikator menciptakan ide baru dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.

Inovasi dalam organisasi mencerminkan kemampuan adaptabilitas yang tinggi, di mana karyawan tidak takut untuk mencoba hal-hal baru demi keberhasilan.

Jadi budaya organisasi adalah inti dari identitas dan cara kerja sebuah organisasi. Budaya ini meliputi nilai-nilai, norma-norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggotanya, yang mempengaruhi perilaku mereka dan cara organisasi beroperasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memperkuat ikatan antar anggota, meningkatkan motivasi, dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama. Sebaliknya, budaya yang lemah atau negatif bisa menghambat kemajuan dan menciptakan masalah dalam organisasi. Dalam konteks inovasi, budaya organisasi yang mendukung eksperimen dan berani mengambil risiko adalah kunci untuk adaptabilitas dan pertumbuhan. Organisasi yang mendorong anggotanya untuk berpikir kreatif dan berinovasi, sambil memperhitungkan risiko dengan bijak, akan lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan yang ada. Ini mencerminkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan tetap relevan dalam lingkungan yang selalu berubah. Singkatnya, budaya organisasi bukan hanya tentang apa yang diyakini atau dilakukan, tetapi juga tentang bagaimana cara-cara tersebut mempengaruhi dan membentuk arah serta keberhasilan organisasi.

b. Berorientasi Pada Hasil

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa organisasi yang efektif adalah yang memiliki fokus pada pencapaian hasil yang terukur. Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan target yang jelas dan fokus pada pencapaian hasil kerja.

Hubungan dengan Indikator adalah Penetapan target dan penilaian hasil merupakan representasi dari orientasi hasil dalam budaya organisasi. Organisasi yang kuat akan

memastikan bahwa setiap tugas dan proyek memiliki tujuan yang jelas dan hasil yang terukur, seperti yang tercermin dalam indikator penetapan target dan penilaian hasil kerja.

Jadi Budaya organisasi yang berfokus pada hasil memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dengan tujuan dan hasil yang jelas. Penetapan target yang spesifik dan penilaian hasil kerja yang terukur adalah indikasi dari budaya ini, memastikan bahwa setiap kegiatan dan proyek diarahkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individual tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

c. Berorientasi Pada Kepentingan Guru

Menurut Schein (1992), nilai-nilai yang dianut dalam budaya organisasi mempengaruhi cara organisasi memperlakukan karyawan. Budaya yang peduli pada kesejahteraan karyawan dan mendukung prestasi mereka menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Hubungan dengan Indikator adalah karyawan yang merasa dihargai dan kebutuhan mereka dipenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif. Indikator ini mengukur sejauh mana organisasi memperhatikan kepentingan karyawan, seperti mendukung prestasi dan memenuhi kebutuhan kerja.

d. Berorientasi pada detail tugas

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat cenderung menekankan akurasi dan perhatian pada detail dalam setiap tugas. Budaya ini mengutamakan kualitas dan keakuratan dalam setiap proses kerja.

Hubungan dengan Indikator adalah teliti dalam mengerjakan tugas dan keakuratan hasil kerja adalah ciri dari budaya yang berorientasi pada detail. Dalam organisasi yang menekankan kualitas, teliti dan akurat merupakan bagian dari standar kerja yang tinggi.

Dalam konteks penelitian mengenai budaya organisasi, indikator-indikator seperti inovatif dalam mengambil risiko, berorientasi pada hasil, perhatian pada kepentingan karyawan, dan orientasi pada detail pekerjaan mencerminkan dimensi-dimensi kunci dalam teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein dan Denison. Indikator-indikator

ini mendukung konsep bahwa budaya organisasi yang positif dan adaptif berpengaruh pada peningkatan kinerja dan prestasi organisasi serta karyawan di dalamnya.

Jadi Indikator-indikator ini menggambarkan dimensi-dimensi kunci dari budaya organisasi yang positif dan adaptif. Budaya yang kuat dan berorientasi pada detail dapat meningkatkan kinerja dan prestasi organisasi serta karyawan di dalamnya dengan cara memastikan kualitas, akurasi, dan pencapaian hasil yang optimal. Budaya yang mendukung inovasi, hasil, perhatian pada kepentingan karyawan, dan detail berkontribusi pada keberhasilan organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. (Supardi, 2014:45), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Mulyasa, 2004:136).

Dari pemaparan diatas bisa diketahui bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian kerja yang telah dilakukan seseorang atau kelompok dalam organisasi hal ini pendidikan, yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab masing-masing individu, dengan tujuan untuk mencapai suatu target tertentu tanpa ada hambatan dan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika dihubungkan dengan seorang guru maka kinerjanya berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang guru dalam kegiatan proses belajarmengajar. Guru atau pendidik menurut dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab dalam perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor. Senada dengan ini Mohammad Fadhli aljamali menyebutkan, bahwa pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kearah yang lebih baik sehingga terangkat derajat manusianya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia. (Hermawan, 2012:111).

Dari pendapat tersebut juga bisa dipahami bahwa guru atau pendidik dalam islam adalah orang yang bertanggungjawab untuk membimbing peserta didik agar mampu mengenali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya baik potensi yang berupa afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor peserta didik, dengan tujuan untuk mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik agar menjadi manusia yang bagi nusa bangsa dan agamanya. Maka bisa dikatakan bahwa keberhasilan seorang guru bisa dilihat dari kinerjanya. Sedangkan kinerja guru dalam tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru. (Husien, 2016:134).

Kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dengan peserta didik yang mencakup segi afektif, kognitif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. (Purwanti, 2016:14).

Jadi Kinerja guru adalah indikator penting dalam menilai efektivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pendidikan, kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari proses bagaimana mereka mengelola dan melaksanakan tugas mereka. Guru yang efektif adalah yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan holistik peserta didik, melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses belajar yang baik dan berlandaskan pada prinsip moral dan profesional.

b. Indikator Kinerja

Guru Tugas dan kegiatan guru sebagai cerminan kinerjanya dalam arti sebagai penampilan kerja guru dalam proses pembelajaran. Untuk mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru harus melengkapi ketiga kegiatan (aktivitas) guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang dikelolanya, yakni merencanakan atau mempersiapkan aktivitas ruang kelas, mengelola atau mengorganisasi sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya selama kegiatan pembelajaran, dan mengajar dalam arti terfokus terhadap penyediaan bimbingan belajar siswa. (Husei, 2016:134). Dari uraian dan deskripsi konsep mengenai kinerja guru, dapat dibuat

sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (a) kemampuan menyusun rencana pembelajaran (b) kemampuan melaksanakan Pembelajaran (c) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi (d) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar (e) kemampuan melaksanakan pengayaan (f) kemampuan melaksanakan remedial. (Supardi, 2014:73).

a). Kemampuan Menyusun Rencana Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu aktivitas-aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu sendiri. Kemampuan merencanakan pembelajaran ini berdasarkan indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Mampu mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran
- 2) Mampu memilih atau menentukan materi
- 3) Mampu mengorganisir materi
- 4) Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran
- 5) Mampu menentukan sumber belajar/media/alat praga pembelajaran
- 6) Mampu menyusun perangkat penilaiang) Mampu menentukan teknik penilaianh
- 7) Mampu mengalokasikan waktu. (Majid, 2005:7)

Jadi perencanaan pembelajaran wajib dibuat oleh guru, karena perencanaan pembelajaran yang dibuat oleh guru sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kedelapan kemampuan dalam pembuatan perencanaan pembelajaran diatas harus dimiliki oleh guru, perencanaan pembelajaran di sekolah biasanya berbentuk RPP.

b). Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan implementasi RPP. Pelaksanaan pembelajaran menurut standar proses untuk satuan Pendidikan Dasar dan Menengah meliputi: “kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup”. a) Kegiatan pendahuluan. Dalam kegiatan pendahuluan guru: menyiapkan peserta didik secara psikis, fisik untuk mengikuti proses pembelajaran, mengajukan pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari, menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi yang akan di capai, menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus. b) Kegiatan inti. Pelaksanaan kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD yang dilakukan secara interaktif,

inspirasi, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologi peserta didik. Kegiatan inti menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran, kegiatannya meliputi: eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi. (Supardi, 2014:61).

c) Kegiatan penutup. Dalam kegiatan penutup guru bersama dengan peserta didik dan/atau sendiri membuat rangkuman/simpulan pelajaran. Melakukan penilaian dan/atau refleksi terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan secara konsisten dan terprogram, memberikan umpan balik terhadap proses dan hasil pembelajaran, dan merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedial, dan lainnya. c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi. Dalam melaksanakan tugasnya, guru perlu memiliki kemampuan sosial, kemampuan ini memiliki tiga subranah. Pertama, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Kedua, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga pendidikan. Ketiga, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua wali peserta didik dan wali sekitar (Husaien, 2016:35).

c). Kemampuan Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar

Penilaian harus digunakan sebagai proses untuk mengukur dan menentukan tingkat ketercapaian kompetensi dan sekaligus untuk mengukur efektivitas proses pembelajaran. Untuk itu, penilaian yang efektif harus diikuti oleh kegiatan analisis terhadap hasil penilaian, dan merumuskan umpan balik yang perlu dilakukan dalam perencanaan proses pembelajaran berikutnya. dengan demikian, rencana mengajar yang disiapkan guru untuk siklus pembelajaran berikutnya harus didasarkan pada hasil dan umpan balik penilaian sebelumnya. (Majid, 2005:132).

d). Kemampuan melaksanakan pengayaan

Pemberian pengayaan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik yang memiliki kecapatan dalam

belajar dapat lebih ditingkatkan lagi hasil belajarnya serta dapat mempertahankan hasil belajar yang telah tercapai serta memperoleh kesempatan berkembang secara optimal. (Supardi, 2014:67).

e). Kemampuan melaksanakan remedial

Program pembelajaran perbaikan atau remedial merupakan bentuk pembelajaran khusus yang diberikan guru

kepada seorang atau sekelompok peserta didik yang memiliki masalah dan kelambanan dalam belajar. Disebut pengajaran khusus karena peserta didik yang dilayani adalah peserta didik yang memiliki masalah dalam belajar, sehingga diperlukan strategi, metode dan media pembelajaran yang khusus disesuaikan dengan permasalahan pembelajaran yang dialami peserta didik.

c. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting. Berbicara tentang kinerja guru erat kaitannya dengan standar kinerja yang dijadikan ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban. Penilaian kinerja bermanfaat untuk mengetahui perkembangan dan kemajuan organisasi sesuai dengan standar yang dibakukan dan sekaligus sebagai umpan balik bagi pekerja sendiri untuk dapat mengetahui kelemahan, kekurangannya sehingga dapat memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya. (Saputra, 2017:189).

Ukuran kinerja dapat dilihat dari quality of works, promthness, initiative and communication. Keempat komponen tersebut adalah ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik-buruknya atau efektif tidaknya kinerja seorang guru. (Rusman, 2013:55). Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Untuk menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator, antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar
 - 2) Penguasaan materi, metode dan strategi mengajar.
 - 3) Pemberian tugas-tugas kepada siswa
 - 4) Kemampuan mengelola kelas
 - 5) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi,
- (Suherman, 2018:23).

Dari uraian dan deskripsi konsep mengenai kinerja, indikator kinerja, kinerja guru dan penilaian kinerja guru dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan

guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator- indikator:

- 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- 4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar,
- 5) kemampuan melaksanakan pengayaan
- 6) dan kemampuan melaksanakan remedial.

Depdiknas dalam Barnawi menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja guru antara lain; (1) mengembangkan profesi dan karir guru; (2) pengambilan kebijakan per sekolah; (3) cara meningkatkan kinerja guru; (4) penugasan yang lebih sesuai dengan karir guru; (5) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training; (6) jasa bimbingan dan penyuluhan; (7) penyempurnaan manajemen sekolah, dan (8) penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan. (Barnawi, 2019:40).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri atas:

- 1) Faktor internal Meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.
- 2) Faktor eksternal Meliputi gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. (Barnawi, 2019:23). Menurut A. Timple Dake menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga pengajar baik kelojalannya ataupun rasa tanggung jawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: (1) perilaku pemimpin, (2) adanya pelatihan, (3) dorongan positif, (4) paham akan tugasnya, (5) adanya sistem penghargaan, (6) adanya penilaian, dan (7) adanya motivasi. Dengan pendapat tersebut nampak jelas bahwa perfoman sebagai perilaku pemimpin dalam hal ini kepala sekolahan sangat diperlukan dalam mencapai hasil kerja atau kinerja yang optimal. (Chotimah, 2014:203). Dari beberapa pakar sebagaimana dikemukakan terdahulu, bila digabungkan tampak bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi, bakat (*aptitude*), persepsi (*perception*), kreativitas, inisiatif, nilai-nilai (*values*), imbalan (*reward* = *Rw*), minat (*interest*), emosi (*emotions*), kebutuhan (*needs*), kepribadian (*personality*), kejelasan peran (*role clarity* = *Rc*), kompetensi (*competence* = *C*), lingkungan (*environment* = *E*), nilai (*value* = *V*), kesesuaian preferensi (*preferences fit* =

Pf), umpan balik (*Feedback = F*), keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk perubahan, keterampilan berkomunikasi. (Saputra, 2017:174).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai akan efektif apabila memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, dan ini berarti bahwa upaya untuk mengembangkan kinerja pegawai kearah yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tuntutan perubahan, jelas menuntut pencermatan akan faktor-faktor tersebut, baik itu faktor dari dalam (intern) individu itu sendiri maupun faktor ekstern. Hal ini pun berlaku dalam kaitannya dengan kinerja inovatif, dimana jika kinerja inovatif ingin ditumbuh kembangkan dalam suatu organisasi, maka kondisi atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya perlu mendapat perhatian, sehingga kebijakan pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi terwujudnya hal tersebut.

d. Kompetensi Guru

Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru untuk menunjang proses belajar dan mengajar, yaitu :a) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.b) Kompetensi pedagogik meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. c) Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan warga sekolah maupun warga dimana guru berada. Kemampuan sosial ini dapat dilihat melalui kemampuan guru dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua siswa, rekan seprofesi dan lingkungan, baik secara langsung maupun tidak langsung.d) Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga

kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (Farida, 2018:23).

e. Pengukuran Kinerja Guru

Kriteria kinerja guru untuk mencapai kinerja yang tinggi memiliki beberapa kriteria, meliputi :

- a) Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- b) Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisis kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat. Semangat (*antusiasme*), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi. (Husain, 2016:136).

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Menurut A. Dale Timple mengutip bukunya Robert L. Mathis dan John H. Jackson bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi mempengaruhi kinerja seseorang. (Anwar, 2015:15). Sekolah merupakan suatu organisasi, dan budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Resep utama budaya organisasi adalah interpretasi kolektif yang dilakukan oleh anggota-anggota organisasi berikut hasil aktivitasnya. (Bustomi 2019:21).

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya organisasi sekolah diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Tilaar mengemukakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat. Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks

kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik. (Bustomi, 2019:101)

Budaya organisasi sekolah yang positif dapat mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personel yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Para pakar administrasi dan manajemen pendidikan sejak dekade 1980- an secara tegas meletakkan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pencipta budaya sekolah yang kondusif dan ciri sekolah yang efektif. DeRoche menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam rangka penataan budaya organisasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat menentukan dalam menciptakan keberhasilan di sekolah. (Bustomi,2019:101). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan pembangunan nasional jika sumberdaya manusia atau tenaga kerja Indonesia dalam jumlah besar dapat ditingkatkan mutu dan pelayanannya. Dengan begitu, dalam waktu yang relative singkat perekonomian Indonesia akan tumbuh dan berkembang secara mantap dan memberikan tingkat pendapatan nasional yang relative tinggi. (Mulyasa, 2005:31).

Creemers dan Renolds dalam Himah Eva Trisnantari mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan mempunyai peranan dalam menciptakan realitas organisasi dan membentuk budaya organisasi. Produktivitas organisasi termasuk di dalamnya adalah kinerja guru akan bisa terwujud jika ditopang oleh budaya organisasi yang kuat dan iklim organisasi yang kondusif. (Bustomi, 2019:101). Budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai, apabila budaya organisasinya kuat, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik dan begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasinya lemah, maka kinerja pegawai juga tidak akan menjadi maksimal sesuai harapan atau tujuan organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik akan menunjukkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Hal ini akan dipacu dengan kinerja pegawai yang maksimal dan memuaskan. Maka dari itu, lembaga sekolah harus mempunyai budaya organisasi yang baik untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal dan memuaskan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil peneliitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian pertama, yang dilakukan oleh Yesinta Hanum Pangesti (2022), yang berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Mathla’ul Anwar Gisting Tanggamus”*. Merupakan sebuah skripsi dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini adalah Madrasah Aliyah Mathla’ul Anwar Gisting Kabupaten Tanggamus. Tahun Pelajaran 2021/2022 dengan jumlah responden 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji keabsahan data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas. Uji hipotesis menggunakan uji korelasi, uji regresi linear sederhana, dan koefisien sederhana. Variabel yang digunakan yaitu Variabel bebas (X) budaya organisasi dan Variabel terikat (Y) Kinerja Guru. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi”* adalah terletak pada lokasi penelitian, sedangkan persamaan terletak pada hasil analisis hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Mathla’ul Anwar Gisting.
2. Penelitian kedua, yang dilakukan oleh Febriantina, S., Lutfini, F. N., dan Zein, N (2019), merupakan sebuah jurnal yang berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru”* dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode survei yang dipilih dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan semua anggota digunakan sebagai sampel. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil dari instrumen penelitian berupa kuesioner, sehingga respondennya adalah semua guru yang ada di SMK Negeri 40 Jakarta yang berjumlah 40 guru. Variabel yang digunakan yaitu Variabel bebas (X) budaya organisasi dan Variabel terikat (Y) Kinerja Guru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi”* adalah terletak pada lokasi penelitian, sedangkan persamaan terletak pada Uji koefisien korelasi

dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson menghasilkan koefisien dan terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru.

3. Penelitian ketiga, yang dilakukan oleh Cory Claudina (2022), Penelitian ini dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*" menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dengan teknik analisis yang digunakan, yaitu Pengembangan instrumen menggunakan model pengukuran Structural Equation Modeling (SEM), dan regresi linear berganda. Model pengukuran atau analisis faktor digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas item-item (variabel manifest) dari indikator atau variabel laten. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi dan angket. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Kinerja Guru (Y) di SMK Alawiyah Paspas Glagah Banyuwangi menggunakan angket yang diisi oleh pimpinan sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi*" adalah terletak pada lokasi penelitian, sedangkan perbedaannya adalah model pengukuran atau analisis faktor yang digunakan adalah confirmatory factor analysis (CFA) model multi-factor first order. Selanjutnya regresi linear berganda digunakan dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dan persamaannya adalah Analisis dari penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi bersama-sama terhadap kinerja guru.

4. Penelitian keempat, yang dilakukan oleh Aning Nurganah (2020) penelitian ini adalah sebuah skripsi dengan judul "*pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kian Santang Bandung*". Penelitian ini menggunakan metode eksplanatory survey. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Responden adalah guru SMK Kiansantang Bandung sebanyak 30 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori sedang/cukup kuat, dan kinerja guru berada pada kategori sedang/cukup tinggi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian "*Pengaruh*

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi” adalah teletak pada lokasi penelitian , teknik pengambilan sampel menggunakan teknik solvin, analisis data menggunakan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan regresi linier berganda dan uji validitas dengan teknik SEM (*Structural Equation Medeling*), sedangkan persamaannya adaah berdasarkan hasil regresi, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

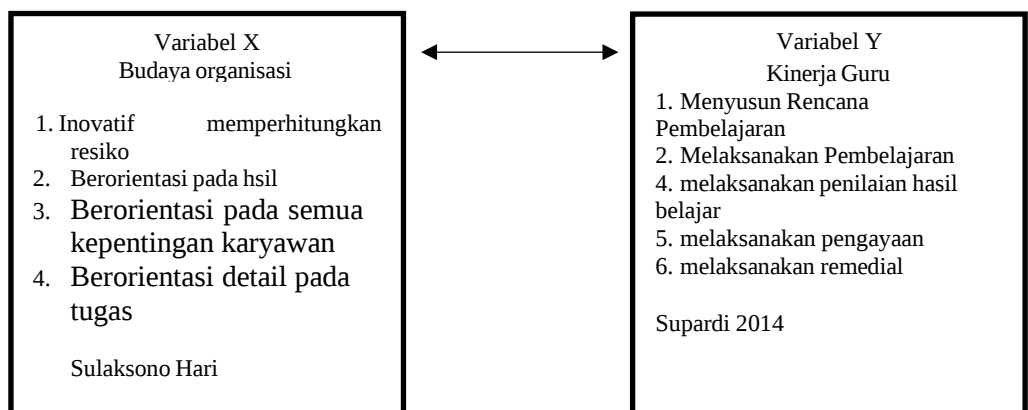
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Yesinta Hanum Pangesti (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Mathla’ul Anwar Gisting Tanggamus	Terletak pada hasil analisis hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Mathla’ul Anwar Gisting	Terletak pada lokasi penelitian
2	Febriantina, S., Lutfini, F. N., dan Zein, N (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	Terletak pada Uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson menghasilkan koefisien dan terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru	Terletak pada lokasi penelitian
			Analisis dari peelitian tersebut	

3	Cory Claudina(2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi bersama-sama terhadap kinerja guru	Terletak pada lokasi penelitian
4	Aning Nurganah (2020)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kian Santang Bandung	Berdasarkan hasil regresi, diperoleh bahwa budaya organisasi baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Terletak pada lokasi penelitian

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah struktur konseptual yang menguraikan ide-ide, variabel-variabel, atau aspek-aspek yang relevan dalam penelitian atau pemahaman tertentu. Ini membantu membentuk pandangan umum mengenai topik yang sedang dipelajari, menyusun konsep-konsep kunci, dan mengorganisir elemen-elemen penting dalam suatu konteks penelitian,



Sumber Olah Data Peneliti, februari (2024)

D. Hipotesis

Untuk menyediakan informasi sementara yang tepat.,
peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja
guru di SMK Alawiyah Paspan Glagah Banyuwangi.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah kuantitatif, sebab data yang dianalisis berupa angka statistik, maka hipotesis statistik yang ditentukan diuji dan hasil data dianalisis menggunakan rumus statistik. Menurut pandangan Sugiyono (2017:8) teknik penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivis yang diterapkan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan memakai instrumen penelitian, dan memeriksa data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, dikenal dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilandaskan pada penggolongan sifat analisis yaitu dengan jenis korelasi, dimana mengartikan hubungan satu atau lebih variabel bebas dan variabel terikat yang bertujuan mencari pengaruh antara variabel (X) Budaya organisasi dan Variabel (Y) Kinerja guru dan karyawan.

B. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh sarana dan prasarana pendidikan terhadap hasil belajar siswa ini dilaksanakan di SMK Alawiyah Paspas Glagah Banyuwangi yang beralamatkan Desa Paspas Kecamatan Glagah Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur 68432. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Desember sampai bulan Februari 2024.

Alasan peneliti memilih tempat penelitian di SMK Alawiyah Paspas Glagah Banyuwangi adalah karena fenomena yang terjadi di SMK Alawiyah Paspas Glagah Banyuwangi yang didapatkan berdasarkan informasi dari beberapa pihak terkait diketahui bahwa budaya organisasi yang diterapkan cenderung masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat melalui kebiasaan yang dilakukan oleh para guru dan staf, dimana masih banyak guru yang sering terlambat, guru yang tidak masuk kelas pada jam pelajaran, dan guru yang siswanya tidak masuk kelas dan beberapa hal lainnya. Dimana dapat dilihat bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja guru dan staf yang ada di SMK Alawiyah.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian kuantitatif didefinisikan

sebagai sekelompok individu atau item umum dengan perangai tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari guna menarik kesimpulan (Sugiono, 2017:215). Populasi dalam penelitian ini ialah semua dewan guru SMK Alawiyah Paspan Glagah Banyuwangi yang berjumlah 14.

2. Sampel

Sampel adalah sepenggal dari populasi itu. Populasi dapat mengacu pada jumlah orang yang tinggal di sesuatu wilayah tertentu, jumlah pekerja di suatu perusahaan tertentu, jumlah dewan guru di sekolah tertentu, dan lain sebagainya (Sugiono, 2017:215). Sampel penelitian adalah wakil populasi yang berfungsi sebagai sumber data serta dapat memangku keseluruhan populasi. Sesuai dengan yang ada di dalam buku Prosedur Penelitian yang dipaparkan oleh Suharsimi Arikunto dalam Nurhayati (2022) yakni, apabila hanya perkiraan jika subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik semua dijadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil semua populasi karena kurang dari 100.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan sebagian dari ukuran dan susunan populasi. Sampel dari populasi dapat digunakan jika peneliti terlalu besar untuk memeriksa seluruh populasi, karena alasan apapun keterbatasan uang, waktu, atau tenaga, dan lain-lain (Sugiono, 2013:81). Ada dua jenis prosedur pengambilan sampel yakni pengambilan sampel *non probability* dan pengambilan sampel probabilitas. Dengan pengambilan sampel probabilitas, setiap komponen sampel mempunyai peluang yang sama dan tepat untuk dimasukkan ke dalam sampel. Metode pengambilan sampel yang disebut *non probability* sampling tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Dameria, 2014: 9). Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan *simple jenuh*. Karena kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel.

E. Sumber Data

Peneliti mengumpulkan sumber data primer dan sekunder pada saat mengumpulkan informasi mengenai sumber.

1. Data Primer

Menrut Sugiyono (2019) sumber data primer

merupakan sumber yang memberikan akses langsung kepada pengumpul data dengan membagikan kuesioner keseluruh responden. Sumber data utama penelitian ini adalah informasi yang dikumpulkan dari tanggapan survei yang tersedia untuk umum. Peneliti mengumpulkan data primer dengan metode kuesioner, observasi dan dokumentasi. Ajukan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi dikenal sebagai pengumpulan data kuesioner. Pendekatan kuesioner melibatkan meminta responden untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis. Metode observasi adalah cara mengumpulkan informasi dengan memperhatikan tindakan dan kejadian tertentu.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiono (2019:193) sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak memberikan informasi untuk pengumpulan data secara langsung. Melalui media perantara, peneliti secara tidak langsung dapat mengumpulkan data sekunder (yang diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data dokumenter, catatan atau laporan sejarah yang dikumpulkandalam arsip, dan bentuk pembuktian lainnya merupakan contoh datasekunder. Dengan maksud memperoleh data sekolah, penulis meminta izin untuk mengakses data sekunder ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawabnya.

Penelitian ini memakai instrumen penelitian berupa angket yang kemudian akan disebarkan kepada responden yang terpilih atauditentukan untuk menjawab dan kemudian data yang didapatkan akan diolah hingga mendapatkan data yang dibutuhkan. Angket berupa pernyataan yang akan disusun berlandaskan indikator dari beberapa variabel penelitian yang telah ditentukan. Pernyataan dalam instrumen penelitian ini tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru dan staf di SMK Alawiyah Paspan Glagah Banyuwangi. Adapun jumlah instrumen penelitian ini harus

sesuai dengan jumlah variabel penelitian yang telah ditentukan untuk diteliti. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel, yang mana angket pertama tentang variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, angket kedua untuk mengukur tentang variabel terikat yaitu Kinerja guru dan staf.

Pada penelitian ini memilih instrumen penelitian berupa skala *Likert* dengan bentuk *ceklist*. Riduwan dan Sunarto (2010:20) menyebutkan bahwa sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap peristiwa atau kejadian sosial diukur dengan menggunakan skala Likert. Gejala-gejala sosial tersebut, yang telah diidentifikasi secara tegas oleh peneliti untuk penelitian dan selanjutnya akan disebut sebagai variabel penelitian. Pada penelitian ini, peneliti secara khusus menentukan fenomena sosial yang selanjutnya kita akan menyebutnya sebagai variabel penelitian. Berikut merupakan ketentuan skor dalam skala *Likert* yang berbentuk *ceklist*:

Tabel 3.1 Skala Likert

Pernyataan	Jumlah Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Puas	1

Sumber Data Primer Riduwan & Sunarto (2010:21)

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang-orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Metode ini digunakan untuk mengetahui keadaan nyata di SMK Alawiyah Paspan Glagah Banyuwangi dengan melihat budaya organisasi yang diterapkan di lembaga tersebut.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiono dalam Nurhayati (2020), tata cara pengumpulan pengetahuan dan data dari gambar tertulis, buku, arsip, kertas, dan gambar untuk menghasilkan laporan

dan bahan yang dapat membantu pembelajaran disebut dokumentasi. Peneliti pada penelitian ini mampu mendapatkan foto beberapa siswa yang telah mengisi angket online berupa google form dengan keterangan yang sesuai dengan tujuan penelitian yang dimaksudkan dan mendapatkan data terkait dengan budaya organisasi dan kinerja gurudan staf.

G. Variabel Penelitian

Menurut Hatch dan Farhady (1981) Variabel diartikan secara teoritis sebagai properti seseorang atau identitas yang bervariasi dari antar individu atau antar objek. Pendapat menurut Kerlinger (1973) variabel merupakan konstruksi atau kualitas yang akan diteliti, seperti tingkat aspirasi, pendapatan, pendidikan, kedudukan sosial, gender, kelompok gaji, dan sebagainya (Sugiono 2017:38-39). Menurut definisi yang diberikan di atas, variabel penelitian merupakan suatu atribut, karakteristik, atau nilai individu, suatu barang, atau suatu kegiatan yang dipilih peneliti untuk dipelajari guna menarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini memakai dua variabel yakni satu variabel independen dan satu variabel dependen. Dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel-variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *anteseden*, atau *prediktor*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel independen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan munculnya atau perubahan variabel dependen. Budaya Organisasi (X) merupakan variabel independen dalam penelitian ini.

2. Variabel Dependen atau terikat

Variabel ini biasa disebut sebagai variabel *outpout*, kriteria, atau dampak. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau ditimbulkan oleh adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja Guru (Y).

H. Uji Validitas Dan Reliabilitas Normalitas

1. Uji Validitas

Apabila suatu instrumen dapat mengukur apa yang hendak diukur, maka instrumen tersebut dianggap valid. Apabila data yang diperoleh selama suatu penelitian sebanding dengan informasi yang sebenarnya ada pada item yang diteliti, maka

temuan penelitian tersebut sah. Temuan penelitian dikatakan salah jika objeknya berwarna merah tetapi data yang dikumpulkan menunjukkan data berwarna putih (Sugiono, 2015: 172-173).

Uji validitas mengukur apakah survei itu benar. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat digunakan untuk memastikan objek pengukuran, maka pertanyaan tersebut dianggap akurat. *Colom corrected item-Total* yang telah dikoreksi pada tabel *item-total Statistic* yang dihasilkan oleh pengelolaan data dengan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) adalah kolom yang bisa dilihat untuk menentukan validitas suatu item.

Uji validitas pada penelitian ini memakai korelasi *product moment*. Menurut Sugiono (2017: 228) korelasi *product moment* dipakai untuk memeriksa korelasi antara dua variabel serta memperlihatkan hipotesis apabila kedua data variabelnya sama. Perhitungan validitas menggunakan korelasi *product moment*:

$$r_{xy} =$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

$\sum Y$: Jumlah harga dari skor total

$\sum X$: Jumlah harga dari skor butir

N : Jumlah sampel dan populasi

$\sum XY$: Jumlah perkalian antara skor X dan Y

Angket keerratan antara variabel atau korelasi yang didapat wajib dibandingkan dengan angka pada tabel korelasi r , apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner tersebut benar dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner tidak benar. Untuk mengolahan data memakai aplikasi SPSS 25.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2017:135) mengartikan bahwa, konsistensi internal diuji reliabilitasnya dengan menggunakan teknik separuh, dan hasilnya diperiksa menggunakan rumus alpha. Uji ini dipakai untuk menunjukkan tingkat reabel, akurasi, kelengkapan serta konsistensi indikator survei. Oleh karena itu, suatu penelitian yang baik tidak hanya harus valid, tetapi juga reliabel sehingga menghasilkan nilai yang akurat ketika diuji dalam periode yang berbeda. Analisis reliabilitas menggunakan pendekatan *Cronbach Alpha* digunakan dalam uji reliabilitas penelitian ini. Jika koefisien reliabilitas suatu instrumen setidaknya 0,6, maka instrumen tersebut dianggap

dapat diandalkan. Suatu alat ukur dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai *Cronbach Alpha*-nya kurang dari 0,6. Seperti yang dinyatakan:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dan reliabel.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen tidak memiliki reliabilitas baik dan tidak reliabel.

Rumus yang digunakan pada uji reliabilitas ini adalah:

$$R_{11} = (1 -$$

Keterangan:

r_{11} : koefisien reliabilitas

k : banyak butir pertanyaan

s_i^2 : varian skor butir

s_t^2 : varian skor total

3. Uji Normalitas

Menurut Sugiono (2015:239) menyatakan bahwa apakah data tersebut terdistribusi secara teratur atau tidak, uji normalitas digunakan untuk menilai normalitas variabel-variabel yang diteliti. Pada penelitian kuantitatif atau penelitian tentang percobaan dibidang pendidikan sering memakai parameter rata-rata saat menarik kesimpulan. Kegunaan dari uji normalitas yaitu mengetahui normal atau tidak suatu variabel. Melalui penelitian ini, uji normalitas menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji statistik yang selain analisis grafis, digunakan untuk menentukan apakah data normal. Rumus uji *Kolmogorov-Smirnov* (Sugiono dalam putra: 2018) yaitu:

$$KD =$$

Keterangan:

KD : Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari n_1 : Jumlah sampel yang diperoleh

n_2 : Jumlah sampel yang diharapkan

Data berkategori normal jika nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$) dan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$) maka data berkategori tidak normal.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiono (2017:260) analisis regresi linier

sederhana dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Karena hubungan fungsional atau sebab akibat adalah dasar dari regresi sederhana antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), maka regresi tersebut dapat diperiksa. Rumus dari analisis regresi linier sederhana ialah:

$$Y = \alpha - bx$$

Keterangan:

Y : subjek variabel terikat yang diproyeksika

X : variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksi

α : nilai konstanta harga Y jika X=0

b : nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

2. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam Salimun dan Sugianto (2021:573) menyatakan bahwa dengan menggunakan uji koefisien regresi setiap variabel independen untuk menilai berpengaruh signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen, maka uji T digunakan untuk menghitung kontribusi parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji parsial (T) ialah untuk memperoleh informasi variabel yang paling dominan terhadap variabel terikat. Uji T dipergunakan untuk memahami apakah variabel X dan Y signifikan atau tidak dengan taraf signifikan 5%. Rumus uji t ialah:

$$T_{hitung} =$$

Keterangan:

r : Koefisien

n : Jumlah responden

t : Uji hipotesis

Ketentuan dalam melaksanakan uji T yaitu:

Ketika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan antara variabel X dan Y) dan Ketika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (signifikan antara variabel X dan Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum

1. Lokasi Penelitian

a. Identitas Lembaga Pendidikan

- 1) Nama Sekolah : SMK Alawiyah Paspan Glagah
- 2) Alamat : Jl.Raya Ijen Krajan No.65 Paspan Glagah Banyuwangi Jatim
- 3) NPSN 69775460
- 4) Sekolah Mulai berdiri: 01 September 2014
- 5) Jenjang Akreditasi : C
- 6) Jurusan : TKJ, TBSM, Tata Busana
- 7) Nama Yayasan : Mansyaul Huda
- 8) Fasilitas :Milik sendiridanKemendikbud
- 9) Luas tanah : 3000 M²

b. Sejarah Berdirinya Lembaga Pendidikan

SMK Alawiyah merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Mansyaul Huda Paspan Glagah Banyuwangi yang diasuh oleh KH. Marfu' Ali yang mana beliau merupakan putra dari KH. Mahmud Ali pendiri sekaligus pengasuh pertama Pondok Pesantren Mansyaul Huda. SMK Alawiyah didirikan pada tanggal 19 Maret 2011, Namun Surat keterangan pendirian jatuh pada 01 september 2014 dan memiliki Nomor statistik sekolah (NSS) 402052518038, Nomor pokok sekolah nasional (NPSN) 69775460 serta Nomor identitas sekolah (NIS) 400490 yang berstatus swasta. Memiliki Surat Keterangan Pendirian Sekolah 421.3/1777/429.101/2011 dan Izin Operasional P2T/754/19.08/02/III/2019 pada tanggal 08 maret 2019.

Visi dan Misi Lembaga Pendidikan

1) Visi:

“terwujudnya manusia yang beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing di dunia kerja”

2) Misi

- a. Melaksanakan kegiatan yang berbasis pesantren
- b. Meningkatkan ketersediaan layanan pendidikan
- c. Meningkatkan kualitas mutu dan relevansi layanan pendidikan
- d. Membangun kerjasama dengan dunia usaha.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel:

Tabel 4.1 Karakteristik dan Jumlah Responden

No	Nama	TTL	Ijazah Terakhir	Jabatan
1.	Muhammad	Banyuwangi, 28 Oktober 1977	S – 1	Kepala
2.	Broto Ruswati, S.Kom	Datar Lebuary, 19 April 1984	S – 1	Guru
3	Eka Hayunasruroh	Banyuwangi, 21 Januari 2000	S – 1	TU
4	Enny Masruroh	Banyuwangi, 11 Oktober 1978	S – 1	Guru
5	Hanaul Vera Fatehah	Banyuwangi, 15 Oktober 1998	S – 1	TU
6	Komariana Lutfi	Banyuwangi, 26 Desember 1984	S – 1	Guru
7	Kurnia Wulandari	Banyuwangi, 11 Juli 1997	S – 1	Guru
8	Lina Muzdalifah	Banyuwangi, 17 Juni 1996	S – 1	Guru
9	Moh. Rusli Firdaus	Banyuwangi, 08 Mei 1994	S – 1	Guru
10	Muhammad Lucky Sahid	Banyuwangi, 16 Januari 2002	D3	Guru
11	Nurul Hidayah	Banyuwangi, 27 Juli 1997	S – 1	Guru
12	Rina Mahdiyana	Banyuwangi, 12 Agustus	S – 1	Guru

		1996		
13	Siti Hernawatus Solehah	Banyuwangi, 26 oktober 1996	S – 1	Guru
14	Arif Hartoyo	Banyuwangi, 16 febuari 1973	S – 1	Guru

Sumber Olah Data Sekolah oleh Peneliti, september (2023)

B. Anallis Data

1. Uji Validitas

Metode yang sering digunakan untuk memberikan sebuah penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total sehingga sering disebut dengan *inter item-total correlation*. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka perbedaan yang ada adalah signifikan, sehingga dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil daripada r_{tabel} maka perbedaan tersebut menunjukkan tidak adanya signifikansi sehingga dinyatakan tidak valid. Tingkat signifikansi adalah 0,05 atau 5%. Taraf signifikansi 0,05% dalam r_{tabel} dengan jumlah responden 14 ($n-k-1$) adalah 0,576 yang diperoleh dari ($n: (signifikansi) 0,05$) = $(12:0,05) = >0,576$.

a. Uji Validitas Variable X

Tabel 4.2
Hasil Analisis Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)

No	Item Pertanyaan	Korelasi	r tabel (5%) $\alpha = 0,05 ; n$ $= 12$	sigbifikan	Kriteria
1	X1	0,999	>0,576	0,000	Valid
2	X2	1,000	>0,576	0,000	Valid
3	X3	0,999	>0,576	0,000	Valid
4	X4	0,999	>0,576	0,000	Valid
5	X5	0,999	>0,576	0,000	Valid
6	X6	0,999	>0,576	0,000	Valid
7	X7	0,999	>0,576	0,000	Valid

8	X8	0,999	>0,576	0,000	Valid
9	X9	0,999	>0,576	0,000	Valid
10	X10	0,999	>0,576	0,000	Valid
11	X11	0,999	>0,576	0,000	Valid
12	X12	0,999	>0,576	0,000	Valid
13	X13	0,997	>0,576	0,000	Valid
14	X14	0,992	>0,576	0,000	Valid
15	X15	0,994	>0,576	0,000	Valid

Sumber: olahan peneliti, juni (2024)

Kriteria pengambilan keputusan uji validitas ialah apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi dari 15 item soal yaitu 0,000 maka seluruh item soal variabel $< 0,05$ dengan nilai korelasi $> 0,576$.

b. Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.3
Hasil Analisis Validitas Variabel Y (kinerja Guru)

No	Item Pertanyaan	korelasi	r tabel (5%) $\alpha = 0,05 ; n$ $= 12$	sigbifikan	Kriteria
1	Y1	0,998	>0,576	0,000	Valid
2	Y2	0,999	>0,576	0,000	Valid
3	Y3	0,997	>0,576	0,000	Valid
4	Y4	0,999	>0,576	0,000	Valid
5	Y5	0,997	>0,576	0,000	Valid
6	Y6	0,997	>0,576	0,000	Valid
7	Y7	0,999	>0,576	0,000	Valid
8	Y8	0,999	>0,576	0,000	Valid
9	Y9	0,998	>0,576	0,000	Valid
10	Y10	0,996	>0,576	0,000	Valid
11	Y11	0,999	>0,576	0,000	Valid
12	Y12	0,999	>0,576	0,000	Valid
13	Y13	0,997	>0,576	0,000	Valid

14	Y14	0,992	>0,576	0,000	Valid
15	Y15	0,994	>0,576	0,000	Valid

Sumber: olahan peneliti, juni (2024)

Kriteria pengambilan keputusan uji validitas ialah apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi dari 15item soal yaitu 0,000 maka seluruh item soal variabel $< 0,05$ dengan nilai korelasi $> 0,576$, maka semua item pada variabel Y dinyatakan valid.

2. uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama (Abdullah, 2019:260). Uji ini dipakai untuk menunjukkan tingkat reabel, akurasi, kelengkapan serta konsistensi indikator survei. Oleh karena itu, suatu penelitian yang baik tidak hanya harus valid, tetapi juga reliabel sehingga menghasilkan nilai yang akurat ketika diuji dalam periode yang berbeda.

Analisis reliabilitas menggunakan pendekatan *Cronbach Alpha* digunakan dalam uji reliabilitas penelitian ini. Jika koefisien reliabilitassuatu instrumen 0,6, maka instrumen tersebut dianggap dapat diopercaya. Suatu alat ukur dianggap tidak dapat dipercaya jika nilai *Cronbach Alpha*- nya kurang dari 0,6. Seperti yang dinyatakan:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dan reliabel.
- d. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen tidak memiliki reliabilitas baik dan tidak reliabel.

Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas instrumen penelitian variabel x dan variabel y menggunakan rumus alpha dengan bantuan SPSS

Table 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Aketetapan	Interpretasi
X	0,996	0,6	Reliabel
Y	0,996	0,6	Reliabel

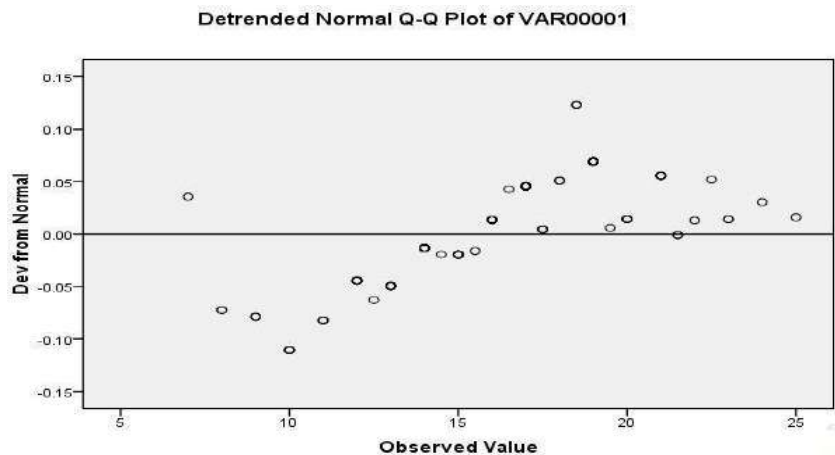
Sumber Olah Data SPSS oleh Peneliti, Juni (2024)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari *cronbach alpha* seluruh variabel X dan Y lebih besar 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dalam setiap variabel adalah reliabel.

3. Uji Plot

Menurut William S. Goset (yang menggunakan nama samaran "Student") dalam karya-karyanya tentang distribusi t dan statistik inferensial, Q-Q plot adalah alat penting untuk memeriksa normalitas data. Norman R. Draper dalam "Empirical Model-Building and Response Surfaces" (1987) menegaskan bahwa Q-Q plot membandingkan distribusi data dengan distribusi teoretis dan membantu dalam menentukan apakah data mengikuti distribusi tertentu seperti distribusi normal.

Tabel 4.5 hasil Uji Plot



Jika titik-titik pada Q-Q plot mengikuti garis lurus, maka data cenderung mengikuti distribusi teoretis. Penyimpangan dari garis lurus menunjukkan deviasi dari distribusi normal.

4. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residul berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residul yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji *kologrov-smirno*. Asumsi normalitas dapat dipenuhi jika nilai *statistic komogrov-smirnov* di atas tingkat signifikan tertentu yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Dalam penelitian ini teknik pengolahan datanya

menggunakan *software* SPSS. Data berkategori normal jika nilai signifikan lebih besar 0,05 pada ($P > 0,05$) dan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$) maka data berkategori tidak normal. Berikut hasil iju normalitas kologrov smirnof:

Table 4.6
Uji normalitas Kolmogorov smirnof

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		14
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83921198
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,119
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai uji normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* adalah sebesar 0,200 > 0,05 dengan nilai statistik uji kolmogorov smirnov 0,124 maka normalitas pada penelitian ini sudah terpenuhi atau berdistribusi normal.

5. Uji hipotesis

Uji parsial (*uji t*) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Kriteria dalam pengambilan keputusan uji parsial (*uji t*) adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05 maka tolak H_0 dan terima H_a (artinya variabel bebas secara

parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat)

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka terima H_0 dan tolak H_a (artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel terikat)

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a : Ada pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Paspan Glagah Banyuwangi

Table 4.7 Hasil uji hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,192	6,167		1,328	,209
budaya organisasi	,730	,131	,849	5,559	,000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber Olah Data SPSS oleh Peneliti, Juni (2024)

Hasil Uji-T adalah standar kofiensien si nya adalah 0,849 artinya pengaruhnya positif dengan signifikansi, nilai sig = $0,000 < 0,05$ artinya pengaruhnya signifikan. Dan nilai T hitung , T hitung X ialah $5,559 > 1.328$, artinya pengaruhnya signifikan.

Berdasarkan tabel dan hasil keterangan diatas dapat diketahui bahwa hasil uji parsial (uji T) dengan nilai t_{hitung} (5,559) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi, t_{hitung} (5,559) $> t_{tabel}$ (1753), dan nilai signifikansi (0,000) $< 0,05$. Maka dari itu kesimpulan dari uji T pada penelitian ini yakni pada variabel manajemen sarana dan prasarana (X) adalah H_a diterima dan H_0

ditolak. Yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah.

6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan analisis regresi linier sederhana. Pengaruh atau hubungan linier antara variabel independen dan dependen dapat dipastikan dengan menggunakan analisis regresi linier dasar. Dalam penelitian ini analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas berupa budaya organisasi(X) terhadap variabel terikat yakni kinerja guru (Y). Berikut hasil dari uji analisis regresi linier sederhana yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linier Sederhana

JUMLAH RESPONDEN	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	57	53	3249	2809	6058
2	43	42	1849	1764	3613
3	43	41	1849	1681	3530
4	47	43	2209	1849	4058
5	50	44	2500	1936	4436
6	42	39	1764	1521	3285
7	48	43	2304	1849	4153
8	47	42	2209	1764	3973
9	45	39	2025	1521	3546
10	44	43	1936	1849	3785
11	47	41	2209	1681	3890
12	43	39	1849	1521	3370
13	51	43	2601	1849	4450
14	48	41	2304	1681	3985
	655	593	30857	25275	56132

Sumber: Hasil olahan peneliti, juni (2024)

Tabel 4.9
Hasil analisis linier sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,192	6,167		1,328	,209
	budaya organisasi	,730		,849	5,559	,000

e. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber Olah Data SPSS oleh Peneliti, Juni (2024)

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai konstanta 8,192 dan budaya organisasi 0,730. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja guru. Selain itu Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwasannya nilai t_{hitung} sebesar 5,559 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan cara melihat $dk = 14 - 2 = 12$, maka diketahui t_{tabel} nya sebesar 1,328 oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa variable X berpengaruh pada variable Y.

Tabel 4.10
Hasil analisis Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	,849 ^a	,720	,697	1,914	1,168
a. Predictors: (Constant), x					
b. Dependent Variable: y					

Sumber Olah Data SPSS oleh Peneliti, Juni (2024)

Berdasarkan tabel diatas bahwa besarnya nilai korelasi yaitu sebesar 0,894 Yakni Hasil dari Dari data tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,720, Dari data tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,720, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kekinerja guru adalah sebesar 72%.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi.

Budaya organisasi merupakan hal penting dalam peningkatan lembaga pendidikan, maka dari itu kinerja pendidik atau guru sangat membutuhkan hal hal yang baru seperti budaya organisasi supaya lembaga yang di pimpin tidak ketinggalan jaman, menjadi lembaga yang berkembang sesuai pada masanya. Sesuai hasil uji setatistik yang di lakukan oleh peneliti pada uji t menerangkan bahwa variabel Budaya organisasi (X) Berdasarkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai konstanta 8,192 dan budaya organisasi 0,730. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja guru. Selain itu Berdasarkan Coefficients dapat diketahui bahwasannya nilai t_{hitung} sebesar 5,559 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan cara melihat $dk = 14 - 2 = 12$, maka diketahui t_{tabel} nya sebesar 1,328 oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa variabel X berpengaruh pada variabel Y.

Dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi memiliki hal positif berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hal ini sesuai dengan yang di kaji sebelumnya oleh Febriantina, S., Lutfini, F. N., dan Zein, N (2019), merupakan sebuah jurnal yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru” yang menghasilkan Positif terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Selanjutnya juga di kuatkan dengan teori oleh Creemers dan Renolds dalam Himah Eva Trisnantari mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan mempunyai peranan dalam menciptakan realitas organisasi dan membentuk budaya organisasi. Produktivitas organisasi termasuk di dalamnya adalah kinerja guru akan bisa terwujud jika ditopang oleh budaya organisasi yang kuat dan iklim organisasi yang kondusif. (Bustomi, 2019:101). Budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai, apabila budaya organisasinya kuat, maka kinerja pegawai juga akan semakin

baik dan begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasinya lemah, maka kinerja pegawai juga tidak akan menjadi maksimal sesuai harapan atau tujuan organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik akan menunjukkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Hal ini akan dipacu dengan kinerja pegawai yang maksimal dan memuaskan. Maka dari itu, lembaga sekolah harus mempunyai budaya organisasi yang baik untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal dan memuaskan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi.

B. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Alawiyah Glagah Banyuwangi.

Untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yang ada di SMK Alawiyah Glagah bisa dilihat dari hasil uji Summariy bahwa besarnya nilai korelasi yaitu sebesar 0,894. Yakni Hasil dari Dari data tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,720, Dari data tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,720, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru adalah sebesar 72%. bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh sebesar 84,9 %, dan 15,1 %, yang di bulatkan menjadi 85% dan 15 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X. Dari uraian tersebut dapat ditarik bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru terdapat pengaruh karena budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor pendukung terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang baik juga akan membuat kinerja guru semakin meningkat. Hal ini dikuatkan oleh (Bustomi, 2019:101) Budaya organisasi sekolah yang positif dapat mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personel yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi.

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, penelitian ini menggunakan data yang informasinya diperoleh dari lapangan langsung dan penyebarab kuisisioner kepada 14 responden yaitu guru di SMK Alawiyah dengan menggunakan alat bantu Goggle from. Dengan hasil sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, terbukti pada hasil analisis anova yauti Berdasarkan tabel dan hasil keterangan diatas dapat diketahui bahwa hasil uji parsial (uji T) dengan nilai t_{hitung} (5,559) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi, t_{hitung} (5,559) > t_{tabel} (1,328), dan niilai signifikansi (0,000) < 0,05.
2. Besar pengaruh Budaya organisasi terhadp kinerja guru dapat diketahui dari variabel bebas kepada variabel terikat darihasil uji statistik *summary* bahwa nilai R atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,849 atau 0,72 % yang berarti bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh sebesar 72 %, dan 18%, yang di bulatkan menjadi 18% dan 18% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan, namun dengan adanya keterbatasan ini diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi kuesioner, dan beberapa responden yang mengisi kuesioner dengan tidak serius.
2. Jumlah responden yang hanya 14 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya
3. Objek penelitian hanya memiliki satu variable

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pihak manajemen di SMK Alawiyah memperkuat elemen-elemen budaya organisasi yang mendukung kinerja guru, seperti meningkatkan komunikasi internal dan menyediakan lebih banyak dukungan manajerial. Hal ini diharapkan dapat memotivasi guru dan meningkatkan efektivitas pengajaran di sekolah dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan mendukung dapat memperbaiki kinerja guru. Oleh karena itu, disarankan agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan partisipatif, dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan proses pendidikan. Dan Saran untuk penelitian selanjutnya termasuk memperluas sampel di beberapa sekolah untuk melihat perubahan dalam budaya organisasi dan kinerja guru dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhidin, Sambas dan Abdurrahman, (2017). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung. Pustaka Setia.
- Amir,Tufiq,(2017) *Perilaku Organisasi*. (Ed.1). Jakarta: Kencana.
- Anggraeni, Fitria Dewi Puspita, Aprianti Setyawati, Vildaana Veria, Hartanto, Agnes Anggelia. (2022). *Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS Untuk Uji Validitas dan Rehabilitas*. Jurnal Basicedu. Vol. 6 NO. 4 Edisi 2022.
- Cory Claudi,(2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. Tesis Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Departemen Agama RI, (2005). *Alquran dan Terjemahannya Al-Jumanatul „Al: Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur*, (Bandung: CV Penerbit J-art.
- Fadhilah, Cut Nurul Fahmi. (2027). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Kabupaten Aceh Besar*. Seminar Nasional II USM. Vol. 1, Oktober 2017, 213-217.
- Febriantina. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*.Jurnal Tadbir Muwahhid. Vol. 2 NO 2, 120-131.
- Gede Wayan Suparto. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV. Setia Bakti.
- Hadi, Sutrisno, (2017) *Statistik*Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muammaroh, (2023). *Kinerja Guru. Jurnal Of Islamic Relegius*. Vol. 7 NO 2. Agustus
- Ning Nurganah, (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kian Santang Bandung*. Skripsi Universtas Pendidikan Indonesia.
- Prastyawan, Agus dan Lestari, Yuni. (2020). *Pengambilan Keputusan*.Surabaya: Unesa University Press.
- Purwanti, Sri,(2016). “Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, Idarah : Jurnal Kependidikan IslamVol. 6 No 1.
- Rifai, (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.

- S. Prayoga, (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Mataram*. Jurnal Kependidikan Vol 5, No 1.
- Sri Purwanti, (2016) “*Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*”, Idarah : Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 6 Nomor 1.
- Sugiono, (2016). *Metodologi Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R Dan D*. Bandung. Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Grup Media Prenada.
- Yesinta Hanum Pangestu. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Mathla'ul Anwar Gisting Tanggamus*. Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Yusuf, A. Muri, (2014) *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* Jakarta: Kencana.
- Quraissy, Andi. (2020). *Normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan Saphiro-Wilk*. Journal of Healt Education, Economic, Science and Technology. 3(1), 7-11.
- Wibowo, Budaya Organisasi, (2016). *Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. akarta: Rajawali Pers.

