

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil, Visi, Misi, dan Tujuan SMP Kartika IV-8 Malang

a. Profil SMP Kartika IV-8 Malang

SMP Kartika IV-8 Malang dahulu dikenal masyarakat dengan sebutan SMP NAROTAMA 1, berdiri sejak tahun 1973 dibawah pembinaan Yayasan Kartika Jaya Koordinator XL Dim 0833 Rem 083 Cabang IV Brawijaya, dan telah terakreditasi "A". Proses pembelajaran berbasis multimedia dengan memanfaatkan teknologi berbasis IT sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan.

Sekolah ini telah dilengkapi dengan beberapa fasilitas untuk menunjang pembelajaran seperti beberapa laboratorium dan perpustakaan. Ada juga beberapa ruang untuk mendukung bakat minat siswa-siswi seperti ruang OSIS, ruang animasi, studio musik, dan ruang multimedia. Selain itu terdapat Ruang Koperasi untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa-siswi serta terdapat lapangan olahraga.

Sekolah yang mendapat juara pertama sebagai sekolah berprestasi dalam rangka HUT Persit ini juga menyediakan wadah untuk menampung bakat dan minat siswa. Terdapat 16 ekstrakurikuler yang di sekolah ini yaitu, iqro'/baca tulis alqur'an (wajib), pramuka (wajib), bahasa mandarin, seni musik band, sepak bola futsal, komputer / internet, bola volly, karate kki,

paskibra, seni membatik, seni tari, theater, animasi, bahasa inggris, basket dan catur.

Tenaga pengajar dan staff yang dimiliki sekolah ini adalah 36 orang yaitu 30 orang sebagai tenaga pengajar dan 6 orang sebagai karyawan. Sekolah yang terdapat di jalan Ahmad Yani ini juga menyediakan beasiswa bagi siswa-siswi yang kurang mampu secara ekonomi. Pada tahun 2005-2007 meraih juara I sekolah berprestasi dalam rangka HUT Persit sekaligus menjadi sekolah percontohan dan pada saat ini SMP Kartika IV-8 Malang berupaya mengembangkan mutu pendidikan menjadi Sekolah Berstandart Nasional (SSN).

b. Visi, Misi dan Tujuan SMP Kartika IV-8 Malang

Visi

Terbentuknya manusia yang bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berbudi pekerti luhur, cakap, trampil, sehat jasmani dan rohani.

Misi

- 1) Meningkatkan pengetahuan dan amalan keagamaan
- 2) Menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan budi pekerti
- 3) Meningkatkan mutu pendidikan dengan mengembangkan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan
- 4) Memberi bekal ketrampilan untuk kehidupan bermasyarakat
- 5) Membina kesehatan jasmani dan rohani melalui kegiatan intra kurikuler dan ekstra kurikuler.

Tujuan

- 1) Meningkatkan pengetahuan keagamaan warga sekolah
- 2) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan Tuhan Yang Maha Esa bagi warga sekolah
- 3) Para siswa tidak terlibat dalam perbuatan tercela yang dilandasi dengan iman dan taqwa
- 4) Semua guru dapat menerapkan berbagai metode dalam pembelajaran
- 5) Semua guru dapat menerapkan pembelajaran berbasis IT
- 6) Meningkatkan rata-rata nilai UN
- 7) Meningkatkan peran siswa dalam setiap lomba baik akademik maupun non akademik
- 8) Optimalnya penggunaan jaringan Internet yang ada di ruang-ruang
- 9) Berkembangnya ketrampilan siswa sesuai dengan bakatnya.

2. Profil, Visi, Misi, dan Tujuan SMP Kartika IV-9 Malang

a. Profil SMP Kartika IV-9 Malang

SMP Kartika IV-9 berdiri sejak 1981 dan mulai melaksanakan aktivitas belajar mengajar sejak 1 Juni 1981. Sekolah ini berada di bawah pembinaan Yayasan Kartika Jaya Koordinator XL Dim 0833 Rem 083 Cabang IV Brawijaya, dan telah terakreditasi "A". Alamat sekolah ini berada di Jalan Narotama 100 A Kesatrian, Blimbing Malang.

Sekolah yang baru saja meresmikan gedung keduanya ini mempunyai siswa yang berjumlah 697 siswa. Kegiatan belajar mengajar juga ditunjang dengan beberapa fasilitas yang memadai yaitu perpustakaan, laboratorium

IPA, laboratorium bahasa, laboratorium komputer, ruang UKS, ruang ketrampilan, dan ruang musik. Jumlah tenaga pengajar dan karyawan di sekolah ini ada 33 orang dengan rincian 27 orang sebagai tenaga pengajar dan 6 orang adalah karyawan.

b. Visi, Misi dan Tujuan SMP Kartika IV-9 Malang

Visi

Terwujudnya kehidupan warga sekolah yang sehat, cerdas, beriman, bertaqwa, berilmu, disiplin dan berakhlak mulia.

Misi

- 1) Membangun taraf kesehatan warga sekolah yang meliputi kesehatan jasmani dan rohani
- 2) Membentuk pribadi warga sekolah yang memiliki kecerdasan Intelektual, emosional dan spiritual
- 3) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan untuk patuh dan taat pada ajaran agama yang dianut serta menjalankan perintah dan menjauhi segala larangan-Nya
- 4) Memperdalam wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
- 5) Membangun pribadi yang memiliki jiwa disiplin dalam berfikir, bertindak dan berperilaku
- 6) Membentuk pribadi yang memiliki akhlak mulia dan menjunjung nilai-nilai moral dan kemanusiaan dalam segala aspek kehidupan baik di lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat.

Tujuan

- 1) Memiliki keunggulan bidang kesehatan baik jasmani maupun rohani.
- 2) Memiliki keunggulan kecerdasan intelektual, emosional, dan sepiritual.
- 3) Memiliki keunggulan keimanan dan ketqwaan untuk patuh dan taat pada ajaran agama yang di anutnya.
- 4) Memiliki keunggulan wawasan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- 5) Memiliki keunggulan jiwa disiplin dalam berfikir, bertindak, dan berperilaku.
- 6) Memiliki Keunggulan Akhlak mulia dan menjunjung nilai-nilai moral dan kemanusiaan dalam segala aspek kehidupan baik di lingkungan sekolah, keluarga dan masyarakat.
- 7) Memiliki keunggulan dalam membangun budaya belajar yang baik dan terarah.
- 8) Memiliki keunggulan dalam kegiatan ekstra kurikuler.
- 9) Memiliki keunggulan dalam perolehan hasil nilai ujian nasional.
- 10) Memiliki keunggulan bersaing masuk ke jenjang pendidikan selanjutnya

3. Struktur Organisasi

Susunan Struktur organisasi SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang terlampir.

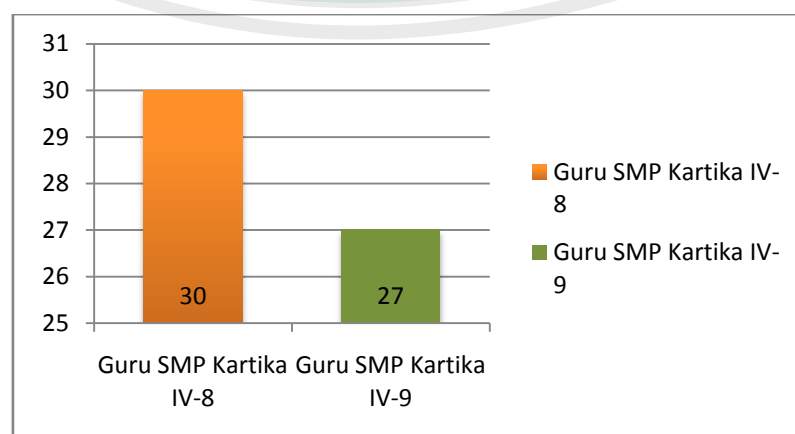
B. Demografi Responden

Pada setiap instansi dan lembaga pastinya memiliki orang-orang yang bekerja di dalamnya. Mereka telah di bina sebelumnya yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan instansi dan lembaga tersebut. Kemudian penempatan mereka dalam organisasi disesuaikan dengan struktur yang telah di bentuk. Orang-orang yang bekerja di tempat tersebut pastilah mempunyai usia dan pendidikan yang berbeda. Berapapun usia dan dari jenjang pendidikan manapun mereka mempunyai kewajiban yang sama yaitu membuat instansi dan lembaga tersebut untuk lebih maju dan berkembang. Begitu pula dengan SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang yang memiliki tenaga pengajar untuk terus berkembang menjadi sekolah yang semakin baik. Jumlah responden penelitian ini dari kedua sekolah tersebut adalah 57 orang guru. Berdasarkan jumlah responden tersebut, maka dapat dibuat deskripsi dari asal sekolah, jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Asal Sekolah

Gambar 4.1

Demografi Responden Berdasarkan Asal Sekolah

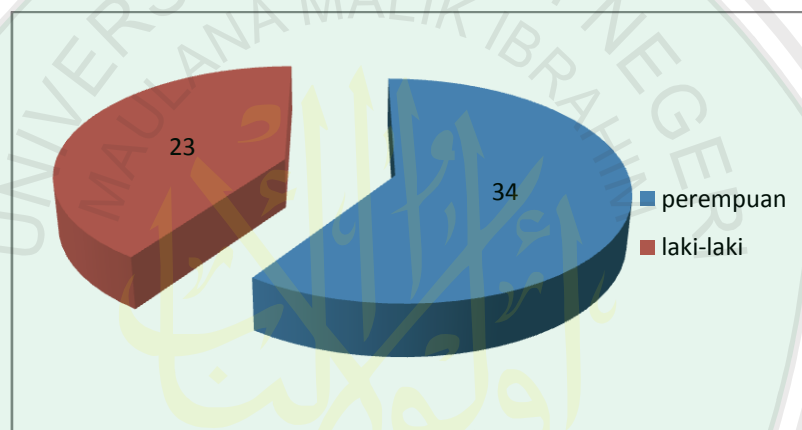


Berdasarkan gambar di atas, demografi responden berdasarkan asal sekolah yaitu sebanyak 30 orang guru berasal dari SMP Kartika IV-8 Malang dengan prosentase 53%. Sebanyak 27 orang guru berasal dari SMP Kartika IV-9 Malang dengan prosentase 47%.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.2

Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



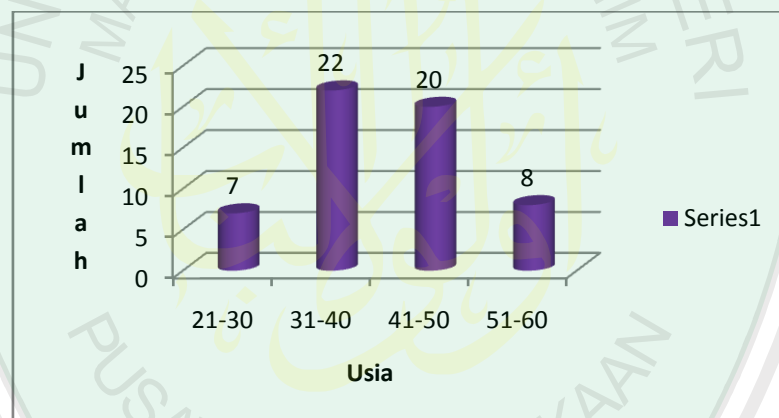
Berdasarkan gambar di atas tentang demografi responden berdasarkan jenis kelamin, maka di dapat data yaitu jumlah guru yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang guru dengan prosentase 60%. Sedangkan guru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang guru dengan prosentase 40%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Kelompok usia responden pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1**Kelompok Usia Responden**

Kelompok Usia	Jumlah
Usia 21-30	7 orang
Usia 31-40	22 orang
Usia 41-50	20 orang
Usia 51-60	8 orang
Total	57 orang

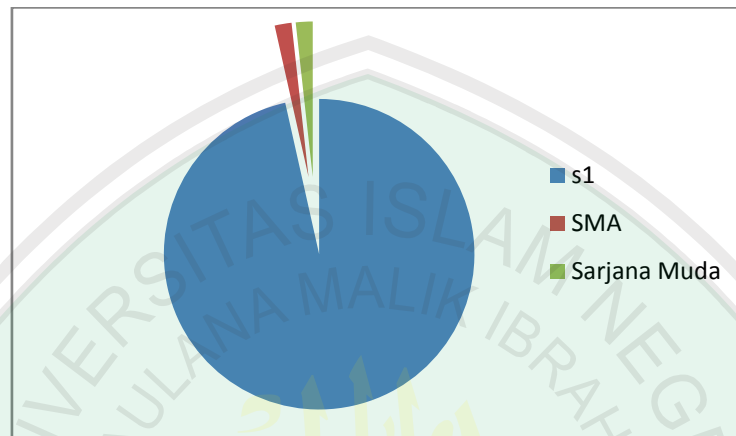
Gambar 4.3**Demografi Responden Berdasarkan Usia**

Dari diagram di atas terlihat bahwa guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang sebagian besar berada di kelompok usia 31-40 sebanyak 22 orang dengan prosentase 39 % dan 41-50 sebanyak 20 orang dengan prosentasi 35%. Rentan usia tersebut adalah usia yang bisa dikatakan masih produktif. Sehingga para guru dapat mengoptimalkan kemampuan profesinya dalam mengajar. Sehingga dapat berakibat positif terhadap sekolah dan yayasan.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambar 4.4

Demografi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Dari diagram lingkaran di atas dapat dilihat bahwa mayoritas guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang berkualifikasi Sarjana Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 55 orang guru dengan prosentase 96% dimana beberapa orang guru tersebut sedang menempuh pendidikan ke jenjang Strata 2 (S2). Terdapat 1 orang guru yang berkualifikasi sebagai sarjana muda dan 1 orang guru lulusan SMA.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, artinya sejauhmana skala itu mampu mengukur atribut yang ia rancang untuk mengukur (Azwar, 2007:173). Pengolahan data dan perhitungan validitas menggunakan bantuan komputer dan bantuan program *IBM SPSS 20.0 for windows* dengan jalan

mengkorelasikan antara masing-masing item dengan total skor masing-masing item. Jika r_{xy} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% berarti item tersebut memenuhi kriteria validitas.

Sebuah item dikatakan valid apabila koefisien (r_{xy}) tersebut harus lebih dari 0,30 maka dapat dikatakan valid. Namun apabila ternyata jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, dapat diturunkan sedikit batas koefisien (r_{xy}) menjadi 0,25. (Azwar, 2009:65). Pada penelitian ini digunakan batas koefisien (r_{xy}) adalah 0,30 sebagai skor validitas. Dari uji validitas yang telah dilakukan, didapatkan hasil pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Uji Validitas Angket Budaya Organisasi

No	Indikator	Item Valid	Item Gugur	Jml
1	Inovasi dan pengambilan risiko	1,2	3,22,23,24	6
2	Perhatian ke rincian	4,5,6,25,26,27	-	6
3	Orientasi hasil	8,9,28,29,30	7	6
4	Orientasi orang	11,12,31,32,33	10	6
5	Orientasi tim	13,14,15,34,35,36	-	6
6	Keagresifan	16,37,38	17,18,39	6
7	Kemantapan	40,41	19,20,21,42	6
Total		29	13	42

Dari hasil uji validitas angket budaya organisasi di atas, dari 42 item pernyataan yang diberikan kepada 57 responden di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang terdapat 39 item valid, sedangkan 13 item lainnya gugur dengan nilai $r < 0,30$ seperti terlihat pada tabel diatas.

Tabel 4.3
Uji Validitas Angket Kinerja Guru

No	Indikator	Item Valid	Item Gugur	Jml
1	Kompetensi Kepribadian	1,2,3,4,5,24	21,22,23,25	10
2	Kompetensi Pedagogik	7,10,26,27,28,29	6,8,9,30	10
3	Kompetensi Profesional	12,13,14,31,32,33,34,35	11,15	10
4	Kompetensi Sosial	16,17,18,19,20,36,37,38,39	40	10
Total		29	11	40

Dari hasil uji validitas angket kinerja guru dari 40 item pernyataan yang diberikan kepada 57 responden di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang terdapat 30 item yang valid, sedangkan 10 item lainnya gugur dengan nilai $r < 0,30$ seperti terlihat pada tabel diatas.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2007:173) Reliabilitas berkaitan dengan pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Suatu alat ukur bisa dikatakan reliabel, jika koefisien reliabilitasnya semakin mendekati angka 1,00 (Azwar, 2007:9). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang terangkum dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.4**Hasil Reliabilitas Budaya Organisasi dan Kinerja Guru**

Variabel	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,794	Reliabel
Kinerja Guru	0.902	Reliabel

Setelah melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 20.0 for windows* maka diperoleh nilai koefisien reliabilitas budaya organisasi sebesar 0,794 dan reliabilitas kinerja guru sebesar 0,902. Hasil tersebut menunjukkan bahwa alat tersebut reliabel karena semakin mendekati angka 1,00 sehingga tingkat kepercayaannya juga semakin tinggi. Sehingga jika kedua skala tersebut diujikan pada waktu dan subjek yang berbeda maka hasil yang diperoleh tidak akan jauh berbeda.

D. Kategori Data

Selanjutnya adalah melakukan analisis data dari skala budaya organisasi dan kinerja guru yang telah diperoleh. Analisis data ini dilakukan guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya. Deskripsi budaya organisasi dan kinerja guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang diperoleh dari perhitungan *mean* dan *standart deviasi*, kemudian di kelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Adapun pengkategorian data dari tingkat budaya organisasi dan kinerja guru sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Analisis data budaya organisasi terdapat beberapa tahap dengan item yang diterima adalah 29 item. Analisis data sebagai berikut :

a. Mean ($\mu_{hipotetik}$)

Mencari mean ($\mu_{hipotetik}$) dengan rumus :

$$\begin{aligned}\mu_{hipotetik} &= \frac{1}{2} (i_{maks} + i_{min}) \sum \text{item yang diterima.} \\ &= \frac{1}{2} (4 + 1) 29 = 72,5\end{aligned}$$

b. Standart Deviasi ($\sigma_{hipotetik}$)

Mencari Standart Deviasi dapat dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut :

- 1) Menentukan nilai minimum dan maksimum dari item skala budaya organisasi yang valid, yaitu 29 item.

Skor minimum = banyaknya item yang diterima dikalikan 1

$$x_{min} = 29 \times 1 = 29$$

Skor maksimum = banyaknya item yang diterima dikalikan 4.

$$x_{maks} = 29 \times 4 = 116$$

- 2) Mencari Standart Deviasi ($\sigma_{hipotetik}$) adalah dengan cara mengalikan

$(x_{maks} - x_{min})$ dengan $\frac{1}{6}$.

$$\sigma_{hipotetik} = \frac{1}{6} \times (x_{maks} - x_{min}) = \frac{1}{6} \times (116 - 29) = 14,5$$

c. Menentukan Kategorisasi

Setelah Mean ($\mu_{hipotetik}$) dan Standart Deviasi ($\sigma_{hipotetik}$) telah diketahui, maka tahap selanjutnya adalah menentukan kategorisasi yang terdiri atas tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kategorisasi ini diketahui berdasarkan rumus dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5**Menentukan Kategorisasi Budaya Organisasi**

Kategori	Rumusan	Hasil
Tinggi	$X \geq (\mu_{hipotetik} + 1 \sigma_{hipotetik})$ $X \geq (72,5 + 1 (14,5))$	$X \geq 87$
Sedang	$(\mu_{hipotetik} - 1 \sigma_{hipotetik}) \leq X < (\mu_{hipotetik} + 1 \sigma_{hipotetik})$ $(72,5 - 1 (14,5)) \leq X < (72,5 + 1 (14,5))$	$58 \leq X < 87$
Rendah	$X < (\mu_{hipotetik} - 1 \sigma_{hipotetik})$ $X < (97,5 - 1 (19,5))$	$X < 58$

d. Menentukan Prosentase

Langkah selanjutnya adalah menentukan prosentase dengan menggunakan rumus : $P = \frac{f}{N} 100\%$

Dengan demikian dapat diperoleh analisis hasil prosentase budaya organisasi pada guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6**Hasil Kategorisasi Prosentase Variabel Budaya Organisasi**

Kategori	Kriteria	Frekuensi (f)	Rumusan	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq 87$	52	$\frac{52}{57} \times 100\%$	91,2 %
Sedang	$58 \leq X < 87$	5	$\frac{5}{57} \times 100\%$	8,8 %
Rendah	$X < 58$	0	$\frac{0}{57} \times 100\%$	0

*N = 57

Dari hasil kategori tersebut, dapat dibuat sebuah diagram, berikut :

Gambar 4.5

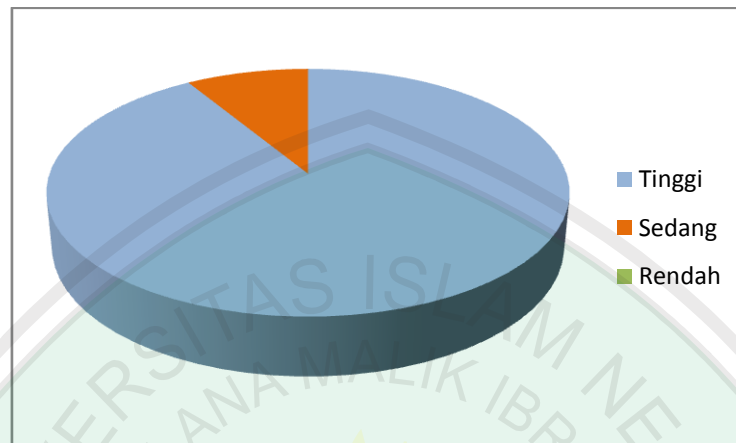
Diagram Kategori dan Prosentase Budaya Organisasi

Diagram di atas menggambarkan kategori dan prosentase budaya organisasi SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang dapat diketahui bahwa 91,2 % (52 orang) mengkategorikan budaya organisasi kuat dan pada kategori sedang sebesar 8,8 % (5 orang) serta tidak ada yang mengkategorikan budaya organisasi rendah. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi berada pada tingkatan tinggi yang artinya para guru sangat mendukung budaya organisasi yang telah diterapkan di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang. Guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang yang berada pada satu yayasan yaitu yayasan Kartika Jaya benar-benar menanamkan budaya organisasi dalam kesehariannya di sekolah. Nilai-nilai keunggulan yang diterapkan oleh Yayasan adalah sapa, salam, senyum dan professional sudah dilaksanakan.

2. Kinerja Guru

Analisis data untuk kinerja guru dihitung melalui beberapa tahap dengan item yang diterima adalah 29 item. Analisis data sebagai berikut :

a. Mean ($\mu_{hipotetik}$)

Mencari mean ($\mu_{hipotetik}$) dengan rumus :

$$\begin{aligned}\mu_{hipotetik} &= \frac{1}{2} (i_{maks} + i_{min}) \sum \text{item yang diterima.} \\ &= \frac{1}{2} (4 + 1) 29 = 72,5\end{aligned}$$

b. Standart Deviasi ($\sigma_{hipotetik}$)

Mencari Standart Deviasi dapat dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut :

- 1) Menentukan nilai minimum dan maksimum dari item skala kinerja guru yang valid, yaitu :

Skor minimum = banyaknya item yang diterima dikalikan 1

$$x_{min} = 29 \times 1 = 29$$

Skor maksimum = banyaknya item yang diterima dikalikan 4.

$$x_{maks} = 29 \times 4 = 116$$

- 2) Mencari Standart Deviasi ($\sigma_{hipotetik}$) adalah dengan cara mengalikan $(x_{maks} - x_{min})$ dengan $\frac{1}{6}$.

$$\sigma_{hipotetik} = \frac{1}{6} \times (x_{maks} - x_{min}) = \frac{1}{6} \times (116 - 29) = 14,5$$

c. Menentukan Kategorisasi

Setelah Mean ($\mu_{hipotetik}$) dan Standart Deviasi ($\sigma_{hipotetik}$) telah diketahui, maka tahap selanjutnya adalah menentukan kategorisasi yang terdiri atas tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Kategorisasi ini diketahui berdasarkan rumus dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7**Menentukan Kategorisasi Kinerja Guru**

Kategori	Rumusan	Hasil
Tinggi	$X \geq (\mu_{hipotetik} + 1 \sigma_{hipotetik})$ $X \geq (72,5 + 1 (14,5))$	$X \geq 87$
Sedang	$(\mu_{hipotetik} - 1 \sigma_{hipotetik}) \leq X < (\mu_{hipotetik} + 1 \sigma_{hipotetik})$ $(72,5 - 1 (14,5)) \leq X < (72,5 + 1 (14,5))$	$58 \leq X < 87$
Rendah	$X < (\mu_{hipotetik} - 1 \sigma_{hipotetik})$ $X < (72,5 - 1 (14,5))$	$X < 58$

d. Menentukan Prosentase

Langkah selanjutnya adalah menentukan prosentase dengan menggunakan rumus : $P = \frac{f}{N} 100\%$

Dengan demikian dapat diperoleh analisis hasil prosentase budaya organisasi pada guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8**Hasil Kategorisasi Prosentase Variabel Kinerja Guru**

Kategori	Kriteria	Frekuensi (f)	Rumusan	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq 87$	40	$\frac{40}{57} \times 100\%$	70,2 %
Sedang	$58 \leq X < 87$	17	$\frac{17}{57} \times 100\%$	29,8 %
Rendah	$X < 58$	0	$\frac{0}{57} \times 100\%$	0

*N = 57

Dari hasil kategori tersebut, dapat dibuat diagram sebagai berikut :

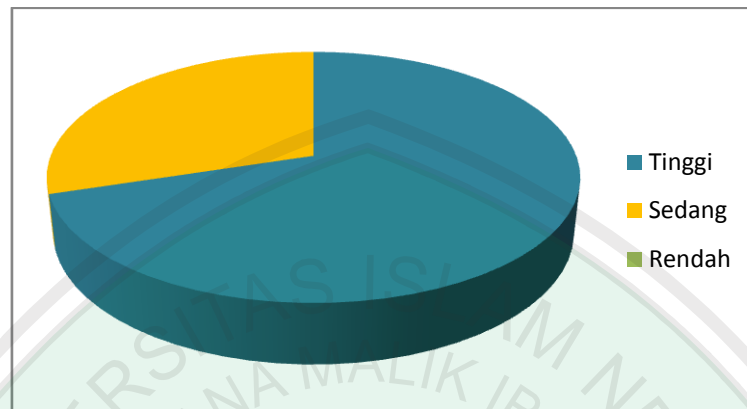
Gambar 4.6**Diagram Kategori dan Prosentase Kinerja Guru**

Diagram di atas dapat kita lihat bahwa tingkat kinerja guru yang ada di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang, diketahui yang mengkategorikan tinggi 70,2% (40 orang) dan yang mengkategorikan sedang 29,8 % (17 orang) serta tidak ada yang mengkategorikan rendah. Kinerja guru di sekolah yang berada di bawah naungan yayasan yang sama tersebut menunjukkan bahwa mereka sangat bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas sebagai guru.

E. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi data yang normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolomgrov-Smirnov dengan nilai signifikasi $> 0,05$ maka data variabel tersebut normal. Perhitungan uji normalitas ini menggunakan bantuan program *IBM SPSS 20.0 for windows*

Tabel 4.9

Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		budaya	kinerja
N		57	57
Normal Parameters ^a	Mean	1.3389E2	1.3002E2
	Std. Deviation	8.56839	1.12305E1
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.097
	Positive	.105	.080
	Negative	-.087	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.791	.735
Asymp. Sig. (2-tailed)		.560	.653
a. Test distribution is Normal.			

Dari hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, didapat bahwa data kedua variabel tersebut dalam distribusi telah memenuhi distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z dari variabel budaya organisasi sebesar 0,791 dengan nilai signifikan sebesar 0,560. Sedangkan untuk nilai Kolmogorov-Smirnov Z dari variabel kinerja guru sebesar 0,735 dengan nilai signifikan sebesar 0,653. Syarat suatu variabel dikatakan normal dalam distribusi datanya adalah memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Sehingga dapat kita lihat bahwa variabel budaya organisasi mempunyai signifikan $0,560 > 0,05$ dan untuk kinerja guru memiliki signifikan $0,653 > 0,05$.

2. Uji Linier

Pengujian linieritas ini diperlukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan atau tidak secara signifikan yang dibuktikan dengan model linier atau tidak linier. Uji ini biasanya terdapat pada analisis korelasi atau regresi. Uji linier terhadap variabel X dan Y ini dikatakan memiliki hubungan linier apabila nilai sig. $P < 0,05$ dan nilai pada sig. *Deviation of linierity* $> 0,05$ maka variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Hasil uji linieritas dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Linier Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja guru

	F	Sig.
Linierity	16,876	0,0000
<i>Deviation of linierity</i>	1,061	0,430

Tabel hasil uji linier didapat nilai sig. $P = 0,000$ dan sig. *Deviation of linierity* $= 0,430$ yang berarti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier karena nilai sig. $P 0,000 < 0,050$ dan nilai sig. *Deviation of linierity* $0,430 > 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini telah ditentukan pada bab sebelumnya yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja guru. Hipotesis pada penelitian ini adalah H_a : Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Kartika IV-8 dan Kartika IV-9 Malang. Hipotesis ini akan diterima

apabila nilai probabilitas $p < 0,05$ dan koefisien korelasi $r > 0,05$ maka kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan sehingga H_a diterima.

Koefisien korelasi dari data yang kita peroleh ada yang memiliki sifat negatif (-) dan positif (+). Sebenarnya tanda negatif maupun positif tidak berpengaruh pada kuat lemahnya hubungan kedua variabel, hanya menunjukkan bahwa jika nilai koefisien positif (+) , maka hubungan yang terjadi searah. Yaitu besarnya skor pada variabel A terjadi bersamaan dengan besarnya variabel B dan begitupun sebaliknya. Sedangkan jika nilai koefisien negatif (-), maka hubungan yang terjadi berlawanan. Yaitu besarnya skor variabel A terjadi bersamaan dengan rendahnya variabel B dan begitupun sebaliknya. Kemudian untuk kuat-lemahnya hubungan antara dua variabel ditunjukkan oleh besar kecilnya koefisien korelasi yaitu yang mendekati 1,00 (Azwar, 2010:18).

Pengolahan data budaya organisasi dengan kinerja guru menggunakan bantuan program *IBM SPSS 20,0 for windows* dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.11
Uji Korelasi Budaya Organisasi dan Kinerja Guru

Correlations			
		BO	Kinerja
BO	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	57	57
Kinerja	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	57	57

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis melalui bantuan *IBM SPSS 20.0 for windows* di atas, diperoleh bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,480 dan nilai probabilitas (p) = 0,000. Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan kedua variabel adalah searah karena memiliki koefisien positif. Untuk hubungan kedua variabel berada pada taraf sedang karena koefien korelasinya 0,480 (Nisfiannor, 2009:154).

Menurut hasil uji korelasi tersebut hipotesis (H_a) penelitian diterima karena koefisien korelasi (r_{xy}) $0,480 > 0,05$ dan nilai $p < 0,05$ sehingga kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru. Adapun grafik yang menggambarkan hubungan variabel X dan Y seperti berikut :

Gambar 4.7

Grafik hubungan budaya organisasi dan kinerja guru



Jika dilihat dari grafik di atas, titik-titik bergerak dari kiri bawah sampai kanan atas, tetapi tidak semuanya persis berada pada garis. Pada sebaran data ini terlihat pola tertentu di mana bila data X naik maka Y juga naik meskipun masih ada kenaikan pada data X yang tidak disertai oleh kenaikan pada data Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih adanya variabel X lain yang juga mempengaruhi variabel Y. Garis yang bergerak dari kiri bawah ke kanan atas, dimana garis itu dapat diartikan bahwa antara variabel X dan Variabel Y terdapat pengaruh linier yang positif.

F. Pembahasan

1. Tingkat Budaya Organisasi di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang

Budaya Organisasi di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang menurut data yang diperoleh bahwa tingkat budaya organisasi di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang yang berada pada tingkat tinggi sebesar 91,2 % yang berjumlah 52 orang dan sedang sebesar 8,8 % yang berjumlah 5 orang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang termasuk tinggi. Karena para gurunya bukan hanya memahami budaya organisasi namun juga mampu menjalankan dalam keseharian ketika di sekolah. Terlebih lagi fakta bahwa kedua sekolah tersebut berada di bawah naungan yayasan Kartika Jaya.

Budaya organisasi yang tinggi ini dapat diartikan bahwa guru sangat mendukung budaya organisasi yang diterapkan di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang. Menurut Robbins (2001:250) budaya organisasi kuat adalah budaya

dimana nilai-nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti semakin besar komitmen mereka maka akan semakin kuat budaya tersebut. Budaya yang selalu dijunjung tinggi di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 telah diterima dan di pahami dengan baik oleh para guru sehingga budaya organisasinya kuat. Budaya yang kuat akan mencitrakan efek positif untuk kemajuan sekolah dan membentuk guru bersikap loyal dan berkomitmen tinggi sehingga guru akan menunjukkan kinerja yang baik.

Budaya organisasi menurut Robbins (2001:248) mempunyai tujuh karakteristik yang dapat menggambarkan bagaimana budaya organisasi tersebut dan seperti apa anggotanya memahami budaya organisasi tersebut. Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu *continuum* dari rendah ke tinggi. Maka dengan menggunakan ketujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk tentang budaya organisasi. Gambaran ini akan menjadi dasar untuk melihat bagaimana pemahaman bersamapara guru mengenai organisasi. Dari sinilah akan terlihat dari karakter masing-masing organisasi yang dibentuk dari budaya yang ada.

Karakteristik pertama adalah inovasi dan pengambilan risiko dimana sekolah mampu mendukung para guru untuk inovatif dan siap menanggung risiko. Hal ini diwujudkan dalam dorongan, kesempatan dan dukungan yang diberikan sekolah kepada para guru untuk terus berinovasi dan siap menanggung risiko seperti bersedia menangani siswa bermasalah, mengajak

siswa-siswa untuk belajar di luar kelas dan mengusulkan adanya wajib baca Al-Qur'an. Karakteristik kedua adalah perhatian ke rincian yang berhubungan dengan kesiapan guru dalam mengajar terkait persiapannya seperti Rencana Program Pembelajaran (RPP), persiapan media, penggunaan metode yang sesuai dengan kemampuan siswa bukan hanya yang disukai oleh guru.

Karakteristik ketiga adalah orientasi hasil yaitu sekolah mampu memusatkan perhatian kepada hasil dimana hasil yang diinginkan dari sekolah adalah prestasi para siswa selalu menjadi yang terbaik dan guru tentunya selalu berusaha untuk mewujudkannya. Cara yang digunakan guru untuk mewujudkan ini adalah dengan mengajak siswa ke perpustakaan karena materi yang dipelajari membutuhkan banyak sumber lain, dan pelajaran tambahan untuk siswa yang mempunyai prestasi kurang setelah pulang sekolah. Karakteristik keempat yaitu orientasi orang yang mana sekolah mampu memperlakukan guru dengan baik karena guru lah yang menjadi faktor utama keberhasilan dunia pendidikan, perlakuan sekolah kepada guru meliputi pemberian kartu ucapan selamat idhul fitri kepada semua guru, menjenguk ketika ada salah satu guru yang sakit, dan dukungan dari sesama rekan guru ketika ada masalah.

Karakteristik kelima adalah orientasi tim dimana kesempatan yang diberikan kepada guru untuk bekerjasama dalam tim dengan rekan guru lain untuk bergabung dikepanitiaan seperti MOS atau pondok Ramadhan dan *team teaching* untuk mengajar di kelas. Karakteristik keenam adalah keagresifan yaitu kesempatan guru bekerja dengan baik untuk selalu kompetitif

mendongkrak prestasi. Kesempatan yang diberikan berupa tanggungjawab mendampingi siswa dalam perlombaan, giliran sebagai guru piket, dan penunjukkan sebagai penanggungjawab salah satu kegiatan penting sekolah. Karakteristik ketujuh yaitu kemantapan dengan cara mendorong guru untuk menerapkan visi, misi, tata tertib dalam kehidupan sehari-hari di sekolah termasuk ketika mengajar agar tujuan diharapkan dapat tercapai. Seperti menghukum siswa yang datang terlambat, menyediakan kegiatan ekstrakurikuler untuk menampung bakat minat siswa yang telah ada di sekolah antaranya pramuka, paskibra, animasi, bahasa mandarin, melukis, vocal dan lain sebagainya.

Dari uji-T yang dilakukan oleh peneliti di dapat perbedaan antara budaya organisasi antara SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang. Rata-rata budaya organisasi lebih tinggi pada SMP Kartika IV-8 daripada IV-9 Malang dengan rerata perbedaan (*mean difference*) adalah 7. Penerimaan budaya organisasi di SMP Kartika IV-8 lebih kuat daripada di SMP Kartika IV-9 meskipun keduanya sama-sama mempunyai budaya organisasi yang kuat.

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji T diperoleh nilai $P\text{ value} = 0,390 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kedua sekolah mempunyai varian yang sama. Untuk melihat apakah ada perbedaan atau tidak kita lihat dari nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diperoleh $3,216 > 2,004$ dan nilai probabilitas $(p) = 0,002 < 0,05$, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan antara budaya organisasi SMP Kartika IV-8 dengan IV-9 Malang. Rerata yang didapat SMP Kartika IV-8 adalah 137,10 sedangkan rerata yang didapat SMP

Kartika IV-9 adalah 130,33. Sehingga dapat dikatakan budaya organisasi lebih tinggi di SMP Kartika IV-8 Malang.

Seperti dari hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti didapat adanya perbedaan budaya organisasi antara kedua sekolah. Di SMP Kartika IV-8 menerapkan nilai disiplin, ramah dan professional sedangkan nilai yang diterapkan di SMP Kartika IV-9 adalah salam, senyum, sapa. Nilai-nilai ini sangat dijunjung di SMP Kartika IV-8 maupun SMP Kartika IV-9 Malang dan bisa diterima oleh para guru.

Simbol yang digunakan berupa lambang sekolah, bentuk dan warna bangunan, dan seragam. Kedua sekolah mempunyai lambang yang sama karena berada di naungan yayasan yang sama, untuk bentuk dan warna bangunan juga hampir sama yang dominan dengan warna orange muda dan orange tua. Simbol yang membedakan kedua sekolah ini adalah seragam yang digunakan oleh guru, namun tetap ada seragam wajib dari yayasan di luar itu semua berbeda. Di SMP Kartika IV-8 hari rabu-kamis menggunakan seragam abu-abu, hari jum'at-sabtu menggunakan batik coklat. Sedangkan SMP Kartika IV-9 untuk hari rabu-kamis menggunakan seragam batik biru, hari jum'at-sabtu menggunakan seragam biru.

Ritual yang dilakukan kedua sekolah juga memiliki perbedaan. Setiap pagi untuk SMP Kartika IV-8 guru yang telah datang berbaris di depan kantor menyambut para siswa dengan ritual menjabat tangan guru sebelum masuk kelas. Sedangkan untuk SMP Kartika IV-9 tidak ada. Di SMP Kartika IV-8 terdapat rapat setiap dua minggu sekali untuk evaluasi dan memecahkan

masalah jika ada. Sedangkan di SMP Kartika IV-9 rapat dilakukan sebulan sekali dengan tujuan yang hampir sama.

Sistem yang diterapkan juga berbeda menyangkut pelanggaran yang dilakukan oleh siswa. Di SMP Kartika IV-8 siswa yang terlambat harus menemui guru piket di kantor untuk mempertanggungjawabkan keterlambatannya juga terdapat guru piket yang harus *standby* di sekolah dan di bebaskan dari jadwal mengajar pada hari piket serta mendapat hari libur satu hari dalam seminggu di luar hari minggu. Sedangkan di SMP Kartika IV-9 siswa yang terlambat langsung menemui guru BK dan tidak ada jadwal untuk piket guru selain itu guru hanya datang ketika ada jadwal mengajar jika tidak maka mereka bisa libur.

Budaya organisasi memang diperlukan untuk menjaga kelangsungan sebuah organisasi sehingga perlu dijaga dan dilestarikan. Menurut Robbins (2001:253), budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi didalamnya. Pertama, mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya bahwa budaya organisasi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. Kedua, membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Sehingga para karyawan (guru) merasa mereka adalah bagian dari organisasi itu bukan hanya sebagai pekerja. Ketiga, mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standart-standart yang tepat untuk apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para guru. Pada akhirnya budaya organisasi akan menjadi pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku guru. Apalagi kenyataan bahwa budaya itu sulit dipahami, tidak berwujud, dan kadang dianggap biasa saja. Namun SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang telah mengembangkan aturan dan pemahaman mengenai perilaku sehari-hari di sekolah. Bila ada pendatang baru, mereka tidak akan semudah itu diterima oleh seluruh anggota. Jika mereka dapat menanamkan aturan dan pemahaman yang sama seperti anggota lama lainnya, barulah mereka akan diterima oleh organisasi.

Suatu organisasi didirikan dan kemudian mempunyai budaya tidak muncul secara tiba-tiba. Semua berawal dari pendiri organisasi itu yang dalam hal ini adalah Yayasan Kartika Jaya. Mereka sebelumnya pastilah mempunyai tujuan mengenai organisasi ini, bagaimana seharusnya organisasi itu berjalan agar bisa tetap berdiri dan mempunyai banyak siswa yang tidak kalah dari sekolah lain. Secara umum organisasi melakukan segala sesuatu berdasarkan pengalaman sebelumnya dan tingkat keberhasilan yang diperoleh. Budaya yang telah ada harus dipahami dan diterima agar organisasi tetap bisa menjalankan fungsinya. SMP Kartika IV-8 dan IV-9 memiliki tingkat budaya organisasi tinggi karena para guru menerima budaya yang ada di sekolah tersebut.

2. Tingkat Kinerja Guru pada SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang

Kinerja guru merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam lingkungan sekolah sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah dibebankan kepada guru untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan nilai dan norma yang ada. Seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi memiliki kinerja yang tinggi sedangkan guru yang memiliki rasa tanggung jawab kurang maka kinerjanya akan rendah.

Kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang menurut hasil yang telah diperoleh menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada tingkat tinggi dan sedang. Prosentase tingkat tinggi yaitu 70,2% (40 orang), berada pada tingkat sedang 29,8 % (17 orang), dan tidak ada yang berada pada tingkat rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang mempunyai tingkat kinerja tinggi yang artinya bahwa guru mempunyai pengetahuan yang memadai tentang mata pelajaran yang diajarkan, adanya motivasi dari sekolah dan guru mampu menyerap tujuan sekolah sehingga berusaha untuk mencapai tujuan tersebut.

Dari hasil tersebut diperoleh bahwa guru yang mengkategorikan pada tingkat sedang hanya 17 orang sedangkan yang mengkategorikan tinggi sebanyak 40 orang dengan demikian jumlah guru yang memiliki kinerja tinggi lebih banyak sehingga dapat memberikan banyak pengaruh positif kepada guru lain yang mempunyai kinerja sedang dan mengkoordinir untuk diajak bersama-sama mencapai tujuan sekolah.

Menurut Martinis dan Maisah (2010:129-130) kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen tiap guru. Faktor kepemimpinan yang meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru. Faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan antar anggota. Faktor sistem yang meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah). Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sudah sangat jelas dari penjelasan di atas bahwa kinerja guru itu secara garis besar dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan sekolah. Seorang guru yang telah memiliki pengetahuan yang baik ditambah kepribadian yang sesuai dengan profesi seorang guru dan dukungan penuh dari pihak sekolah tentunya sangat mendukung guru untuk menunjukkan kemampuan atau kinerja yang dimiliki. Menurut ketentuan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 bahwa profesi seorang guru mempunyai standart yang terdiri dari empat kompetensi.

Kompetensi pertama adalah kompetensi kepribadian yang meliputi kepribadian yang harus dimiliki seorang guru yaitu kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dapat menjadi teladan bagi peserta didik, dan

berakhlak mulia. Seorang guru tidak boleh terbawa emosi meskipun menghadapi siswa yang sangat bandel, dan memberikan contoh untuk sholat berjamaah di masjid sekolah. Kedua adalah kompetensi pedagogik yang berhubungan dengan kemampuan seorang guru dalam mengoptimalkan kemampuannya. Dengan cara penggunaan metode mengajar yang sederhana, mengoptimalkan media yang disediakan sekolah.

Ketiga adalah kompetensi profesional yang meliputi guru yang terus memperkaya diri dengan pengetahuan sebagai bekal mengajar di zaman yang terus berkembang seperti sekarang. Seperti mencari referensi di internet, belajar dari buku-buku pengetahuan dan sebagainya. Kompetensi terakhir adalah kompetensi sosial yang meliputi hubungan guru dengan rekan lain, siswa, orang tua dan masyarakat sekitar sekolah. Seorang guru tidak hanya bertugas memberikan ilmu saja namun bagaimana dapat menjadi pengganti orangtua ketika di sekolah. Dengan bersikap ramah dan terbuka akan membuat para siswa nyaman untuk menceritakan masalahnya apalagi siswa yang berada di bangku SMP adalah masa yang pencarian jati diri sehingga sangat perlu dampingan dari orang dewasa yang dipercayai. Seorang guru juga harus bersedia di kritik untuk perbaikan ke depannya sehingga perlunya sikap demokratis.

Hasil uji T diperoleh nilai $P \text{ value} = 0,829 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kedua sekolah mempunyai varian yang sama. Untuk melihat apakah ada perbedaan atau tidak kita lihat dari nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diperoleh $4,618 > 2,004$ dan nilai probabilitas $(p) = 0,000 < 0,05$, dari hasil tersebut

dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan antara kinerja guru SMP Kartika IV-8 dengan IV-9 Malang. Rerata kinerja guru yang didapat SMP Kartika IV-8 adalah sebesar 135,6 sedangkan rerata yang didapat SMP Kartika IV-9 adalah sebesar 123,8 dengan rerata perbedaan adalah 11,8 rerata. Sehingga dapat dikatakan kinerja guru lebih tinggi di SMP Kartika IV-8 Malang daripada kinerja guru di SMP Kartika IV-9 Malang. Meskipun keduanya sama-sama memiliki rerata tinggi.

Sedangkan menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan.

Di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang, sekolah sangat mengharapkan kinerja yang baik dari para guru, adanya kerjasama jika menghadapi masalah menyangkut mata pelajaran maupun menyangkut siswa sudah dilakukan. Yang membedakan adalah pemantauan dari sekolah terhadap tugas yang diberikan. Di SMP Kartika IV-8 sekolah memantau benar-benar hasil dan proses pengerjaannya sedangkan di SMP Kartika IV-9 guru hanya tinggal mengumpulkan tugas tanpa dipantau. Serta penghargaan berprestasi kepada guru juga lebih banyak dan sering di SMP Kartika IV-8 daripada SMP Kartika IV-9 Malang.

Memang tidak hanya pengetahuan saja yang dibutuhkan oleh seorang guru, namun juga dukungan dari pihak sekolah. Jika merasa sangat didukung, maka guru akan berusaha menunjukkan kinerja yang terbaik. Kinerja guru selain dilihat dari proses pembelajaran juga dapat dilihat dari prestasi siswa, karena tujuan utama dari profesi guru adalah tujuan dari pendidikan itu sendiri yaitu mencetak generasi penerus bangsa yang lebih baik lagi.

Semua guru di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang mengetahui tujuan sekolah terlebih dahulu kemudian para guru akan mengaplikasikannya saat mengajar agar tujuan yang telah dipahami sebelumnya dapat terlaksana. Untuk mencapai kinerja yang baik harus ada beberapa faktor yang mempengaruhi selain dari dalam diri sendiri juga harus adanya dukungan dari sekolah, simbol, penghargaan, pantauan dari atasan dan lain sebagainya. Simbol digunakan sebagai identitas bahwa memang guru tersebut adalah anggota sekolah dan merasa sangat dihargai dengan penggunaan simbol yang sama. Hal ini dapat memacu semangat kerja dan akan berpengaruh kepada kinerja guru. Kepala sekolah yang memantau kinerja guru dengan kesan yang ramah bukan menghakimi akan membuat guru merasa lebih nyaman dalam menjalankan tanggung jawab dan wewenang.

Mempertahankan kinerja guru dapat dilakukan dengan penilaian kinerja. Untuk di SMP Kartika IV-8 sudah melakukan evaluasi kinerja yang diadakan setiap semester, namun pemantauannya dua minggu sekali. Sedangkan untuk SMP Kartika IV-9 Malang evaluasi kinerja juga dilakukan setiap semester dan dipantau setiap bulan.

Kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Penilaian ini mempunyai tujuan yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. (Robbins, 2001:265).

Tujuan penilaian kinerja menurut Martinis dan Maisah (2010:110-112) yaitu, pertama, mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi. Guru mengajar di sekolah harus menyesuaikan dengan apa yang ingin dicapai oleh sekolah yang tertuang dalam visi, misi dan tujuan. Kedua, menyediakan sarana pembelajaran. Ketiga, memperbaiki kinerja periode berikutnya. Keempat, memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment*. Kelima, memotivasi guru. Guru akan berusaha terus meningkatkan kinerjanya setiap waktu, memperbaiki sikap yang salah dan meningkatkan pengetahuannya.

3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru pada SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang yang dilakukan uji korelasi didapat bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang positif karena koefisien korelasi yang diperoleh bernilai positif (+). Hubungan kedua variabel tersebut juga signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai $p = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan budaya organisasi dan kinerja guru berkorelasi secara sangat signifikan.

Koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,480 atau dengan jumlah prosentase 48 % yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel positif yaitu semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang semakin tinggi. yang menunjukkan bahwa adanya korelasi dengan tingkat hubungan sedang. Hal ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,19	Sangat Rendah
0,2 – 0,39	Rendah
0,4 – 0,59	Sedang
0,6 – 0,79	Tinggi
0,8 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Nisfiannor, 2009:154

Hasil diatas juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins melalui sebuah bagan yang menjelaskan bahwa karakteristik budaya organisasi itu akan membentuk persepsi budaya organisasi. Persepsi inilah yang akhirnya akan menentukan tinggi rendahnya budaya organisasi itu yang kemudian akan berpengaruh pada kinerja dan kepuasan.

Seorang pegawai yang mampu menjalankan peraturan atau kebiasaan yang tercipta dari budaya organisasi dalam organisasi tersebut maka kinerjanya akan baik dan dapat menghasilkan produktivitas yang baik pula. Karena orang yang menghargai organisasinya maka orang itu akan cenderung melakukan apa saja demi terwujudnya kinerja yang baik dan akan membawa organisasi lebih baik di masa yang akan datang. Oleh karena itu, setiap orang

sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya sangat penting kiranya dilakukan evaluasi kinerja.

Pemahaman bersama oleh seluruh karyawan atas budaya organisasi akan membawa mereka menuju satu arah bersama sehingga mereka akan memiliki tingkat interdependensi yang tinggi dan bersedia melengkapi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah. Pemahaman oleh seluruh guru tentu sangat erat kaitannya dengan bagaimana sekolah tersebut menanamkan suatu kebudayaan yang akan menjadi kebiasaan bagi guru bahkan akan dibawa pada kehidupan sehari-hari. Budaya dapat dipelajari oleh guru melalui cerita, ritual, lambang materi, dan bahasa.

Menurut pendapat Schein (Ridwan, 2009:117) yang mengatakan bahwa budaya yang ada di sekolah itu merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun dari dalam yang sudah berjalan baik. Sehingga jika budaya organisasi tidak kondusif sudah dapat dipastikan bahwa kinerja guru akan mengalami hambatan. Artinya budaya organisasi sangat berhubungan dengan kinerja guru, karena dengan budaya organisasi baik maka sendirinya akan meningkatkan kinerja guru.

Beberapa teori menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga budaya organisasi yang sudah ada di SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang perlu dikembangkan dan dipertahankan sebagai upaya

peningkatan kinerja guru. Ini juga tidak bisa terlepas dari cara penerapan yang baik kepada para guru dan implementasinya.

Pada penyebaran angket penelitian ini yang berjumlah 82 item dengan rincian 42 item budaya organisasi dan 40 item kinerja guru diperoleh 58 item yang valid. Tingkat konsistensi kedua variabel sama-sama tinggi dan kategorisasi masing-masing variabel juga berada pada tingkat tinggi namun korelasi kedua variabel 0,480.

Ada beberapa sebab yang mempengaruhi validitas dan Reliabilitas hasil penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode penyajian tunggal dengan menggunakan satu bentuk tes yang diberikan hanya sekali saja pada kelompok subjek penelitian, biasanya disebut dengan istilah *single-trial administration*.

Pertimbangan peneliti menggunakan metode ini dikarenakan variabel budaya organisasi dengan ciri khas SMP Kartika yang berada di bawah yayasan Kartika Jaya, apabila dilakukan uji coba membutuhkan karakteristik budaya yang sama sedangkan sekolah lain tingkat SMP yang berada di bawah yayasan Kartika Jaya hanya ada dua sekolah. Ada sekolah yang lain namun berada pada tingkat SMK yang tentunya berbeda budayanya dengan tingkat SMP. Alasan lain karena untuk menghindari *carry over effects* (efek bawaan) yaitu masih teringat dengan jawaban sebelumnya, kemudian rawan dengan perubahan kondisi subjek, peneliti mempunyai keterbatasan waktu dan kemampuan karena membutuhkan waktu yang lama seperti yang terjadi pada metode tes ulang.

Meskipun peneliti menggunakan metode *single-trial administrstion* untuk menghindari masalah yang timbul akibat perubahan kondisi subjek, namun pada prakteknya masih ditemui penolakan dan ketidaksungguhan subjek dalam mengisi angket. Peneliti memberikan angket pada masing-masing sekolah pada hari yang sama, kemudian janji akan diambil satu minggu kemudian namun ketika pengambilan ternyata masih ada beberapa yang belum selesai dan meminta diundur. Setelah diundur tetap saja ada beberapa guru yang belum mengisi sehingga peneliti harus bolak-balik ke sekolah untuk memastikan angket sudah terisi. Di sekolah sendiri ada beberapa guru yang mengeluh bahwa angket terlalu banyak sehingga membuat banyak guru malas dan menunda untuk mengisi angket.

Validitas isi variabel budaya organisasi dan kinerja guru dalam penelitian ini dengan melakukan bimbingan kepada ahli yaitu dosen pembimbing dan dosen konstruksi alat ukur.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa korelasi kedua variabel signifikan dengan nilai $p=0,000$ adalah sangat signifikan dengan kata lain semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang, dan sebaliknya semakin lemah budaya organisasi maka semakin rendah kinerja guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang. Sehingga hipotesis penelitian ini diterima yaitu adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja guru SMP Kartika IV-8 dan IV-9 Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (2001:264-265) yaitu karakteristik sebuah organisasi akan dipersepsikan anggota organisasi

yang kemudian menjadi budaya organisasi. Persepsi itu ada yang rendah dan ada yang tinggi. Tinggi rendah persepsi itu yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja dan kepuasan karyawan.

