

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU DI MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT GENTUMA
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh:

**ABDUL KASIM NAUE
NIM: S2117096**

SKRIPSI

*Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana*



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI
MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT GENTUMA KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

Oleh:

**ABDUL KASIM NAUE
S2117096**

SKRIPSI


Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Di Setujui Oleh Pembimbing
Pada Tanggal 03 Mei 2021

Menyetujui

Pembimbing I


Martin Nusi, S.IP, M, AP
NIDN: 0901038502

Pembimbing II


Noviyanti Tue S.IP.,M.SI
NIDN: 0929118904

Mengetahui

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo**




Darmawaty Abdul Razak, S.IP., M.AP
NIDN: 0924076701

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT GENTUMA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh:

ABDUL KASIM NAUE
S2117096

SKRIPSI

Skrripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Di Setujui Penguji
Pada Tanggal 03 Mei 2021

TIM PENGUJI

1. Dr. Arman S.Sos., M.Si
2. Dr. Fatma M. Ngabito S.Ip., M.Si
3. Sandi Prahara, S.T., M.Si
4. Marten Nusi S.Ip., M.Ap
5. Noviyanti Tue S.Ip., M.Si

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial Dan Ilmu politik

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 09130788602

Ketua Program studi
Ilmu Pemerintahan

Darmawati Abdul Razak, S.IP., M.AP
NIDN.0924076701

SURAT PERNYATAAN


Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir di Universitas Ichsan Gorontalo, merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma, qaidah, etika penulisan ilmiah dan buku pedoman penulisan karya ilmiah Universitas Ichsan Gorontalo.

Apabila dikemudian hari di temukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri yang terdapat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia untuk menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gentuma Raya, 27 Mei 2021




ABDUL KASIM NAUE
NIM : S21.17.096

ABSTRACT

ABSTRACT ABDUL KASIM NAUE. NIM S2117096. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE TEACHERS' PERFORMANCE AT THE ISLAMIC HIGH SCHOOL OF ALKHAIRAAT IN GENTUMA, NORTH GORONTALO DISTRICT

The research aims at analyzing the significant effect of Organizational Culture on the teachers' performance at Islamic High School of Alkhairaat in Gentuma Raya. The research employs a quantitative approach with a descriptive method. The data collection needed for this research is through the distribution of questionnaires tested for validity and reliability test with the number of respondents consists of thirty people. The result of the research demonstrates that the organizational culture in form of artifacts (X1) and beliefs (X2) simultaneously has an effect on the teachers' performance (Y) at the Islamic High School of AlKhairaat in Gentuma Raya by 0.399 (39.9), and it indicates a low correlation. The effect of outer variables on teachers' performance (Y) at the Islamic High School of AlKhairaat in Gentuma Raya is 0.899 (89,9), and it means a high correlation. The function of leadership is very necessary if a body of bureaucracy intends to succeed. Moreover, good teachers always try to give their contributions to achieving bureaucratic purposes, to raise the work spirits of the teachers; elements that need the function of leadership as the grounds of external motivation, and to keep their objectives in line with the bureaucratic purposes. The organizational culture in the form of artifact (X1) and belief (X2) simultaneously has an effect on the teachers' performance (Y) at the Islamic High School of AlKhairaat in Gentuma Raya by 0.199 (19.9), and it has a very low correction. The effect of artifact (X1) and the belief variable (X2) simultaneously have an effect on the teachers' performance(Y) at the Islamic High School of AlKhairaat in Gentuma Raya by 1,000 (100), and it indicates a very high correlation.

Keywords: organizational culture, teachers' performance

ABSTRAK

Abdul Kasim Naue, Nim : S2117096. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Alkhairat Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara”

Tujuan Penelitian ini adalah ; Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifacts (X1) dan keyakinan (X2) secara silmultan terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara?, Seberapa besar pengaruh artifacts (X1) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara?, Seberapa besar pengaruh keyakinan (X2) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara?

Analisis data yang digunakan adalah Path Analisis, dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian ini adalah : Variabel budaya organisasi artifak terhadap kinerja pegawai (Y) di Madrasah Aliyah Alkhairat Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi artifak dan keyakinan terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Alkhairat Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara. Besaran pengaruh terbesar ada pada variabel budaya organisasi keyakinan terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Alkhairat Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 58.84%.

Kata Kunci :Budaya Organisasi, Kinerja Guru

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Sesungguhnya besera kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap “

(Q.S Al-Insyirah : 6-8)

“kebahagiaan terbesar di dunia ini adalah mengukir senyum di wajah orang tua”

AKU PERSEMBAHKAN SKRIPSI INI SEBAGAI WUJUD CINTAKU TERHADAP KEDUA ORANG TUAKU IBU RISNA PATILIMA DAN AYAH NURDIN NAUE, YANG SUDAH MERAWAT MENDIDIK HINGGA BISA MENJADI ORANG YANG PALING SANGAT BERARTI BAGI MEREKA

BUAT KAKAK KU YANG TERCINTA (WANDRA) ADIK KU YANG TERSAYANG (JALIL DAN JILAL) SQUAD BROKEN HOME YANG SELALU MEMBERIKAN MOTIVASI DAN SUPPORT SEHINGGA BISA SAMPAI DI TAHAP AKHIR INI

BUAT KELUARGA TERIMAKASIH BANYAK KARENA TURUT MENDUKUNG DAN MENDOAKAN KEBERHASILAN KU INI, UNTUK TEMAN-TEMAN SEANGKATAN TERIMAKASIH TELAH BERBAGI SUKA DAN DUKA BERSAMA DARI AWAL KULIAH HINGGA SAMPAI AKHIR STUDI INI.

teristimewah kepada ibu/bapak dosen lebih khusus untuk Ibu Dr Fatma M.Ngabito, S.Ip, M.Si dan Ibu Novi Tue S.Ip, M.Si yang telah memberikan ilmu, serta bantuan moril maupun material, segenap jajaran fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Ichsan Gorontalo yang aku cintai, terimakasih yang tidak terhingga aku ucapkan.

ALMAMATER TERCINTA AKU MENIMBA ILMU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kepada Allah S.W.T atas segala rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara***”

Skripsi Ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk melakukan penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini banyak hal yang menjadi kendala dalam penyusunan baik dari sisi penentuan materi Skripsi, referensi, maupun lainnya. Olehnya sangat dibutuhkan beragam masukan yang konstruktif untuk penyempurnaan dari Skripsi ini.

Tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Ketua Yayasan PIPT Ichsan Gorontalo Ichsan Latjockke, M.AK, Bapak DR. Abdul Gaffar Latjockke, M.SI selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. ARMAN S.SOS M.SI selaku Dekan Fakultas Sospol Universitas Ichsan Gorontalo, sekaligus selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingan terhadap penyelesaian skripsi ini, Bapak Marten Nusi S.IP selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik juga selaku pembimbing 1, Ibu Dewi Ratna Sari S.SOS. M.KOM selaku Wakil Dekan II, Bapak Ramansyah, S. sos., M.I.Kom selaku Wakil Dekan III, Ibu Darmawaty Abdul Razak S.IP., M.AP selaku ketua

Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Fatma M. Ngabito S.Ip. M.Si, dan Ibu Noviyanti Tue S.Ip, M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingan terhadap penyelesaian skripsi ini, Bapak Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini dan tentu Harapannya adalah mendapatkan masukan dari pihak lain tentang Skripsi Ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini dan tentu harapannya adalah mendapatkan masukan dari pihak lain tentang skripsi ini.

Gentuma Raya, 08 Mei 2021

PENULIS

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
ABSTRAC.....	iii
ABSTRAK	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DARTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Budaya Organisasi	7
2.2 Teori Budaya Organisasi.....	9
2.3 Pengertian Kinerja Guru	10
2.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru	11
2.5 Tujuan Penilaian Kinerja Guru	12
2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	12
2.8 Hipotesis.....	14
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	16
3.2.1 Desain Penelitian.....	16
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	17
3.2.3 Populasi dan Sampel	19
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data	20

3.2.5 Prosedur Penelitian	21
3.2.5.1 Uji Validasi	21
3.2.5.2 Uji Realibilitas	23
3.2.5.4 Pengujian Hipotesis.....	25

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	24
4.1.1 Sejarah Singkat.....	27
4.1.2 Visi Dan Misi	27
4.1.3 tugas dan fungsi.....	28
4.2 Hasil Penelitian	30
4.2.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	30
4.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Guru	34
4.3 Pembahasan.....	41
4.3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas	41
4.3.2 Analisis Jalur.....	45
4.3.3 Pengujian Hubungan Kausal	45
4.3.4 Pengujian Secara Simultan	47
4.3.5 Pengujian Secara Individual (Persial)	49
4.3.6 Persamaan Analisis Jalur.....	51

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	13
Gambar 3.1 Rancangan Uji Hipotesis	23
Gambar 4.2 Diagram Analisis Jalur	27

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.....	15
Tabel 3.2.....	17
Tabel 3.3.....	20
Tabel 4.1.....	26
Tabel 4.2.....	27
Tabel 4.3	27
Tabel 4.4	28
Tabel 4.5.....	28
Tabel 4.6	29
Tabel 4.7.....	29
Tabel 4.8	30
Tabel 4.9	31
Tabel 4.10	31
Tabel 4.11	32
Tabel 4.12	32
Tabel 4.13	33
Tabel 4.14	33
Tabel 4.15.....	34
Tabel 4.16.....	34
Tabel 4.17	35
Tabel 4.18	35
Tabel 4.19	36
Tabel 4.20	36
Tabel 4.21	37
Tabel 4.22.....	38
Tabel 4.23	38
Tabel 4.24	39
Tabel 4.25.....	40
Tabel 4.26.....	40

Tabel 4.27.....	41
Tabel 4.28	42
Tabel 4.29	43
Tabel 4.30	45
Tabel 4.31	47
Tabel 4.32	48
Tabel 4.33	49

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia pada sebuah organisasi sangatlah besar. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dari sumber daya manusianya. Dalam dunia pendidikan keberhasilan guru mewujudkan tujuan organisasi dalam hal ini sekolah atau madrasah dipengaruhi bagaimana perilaku guru dalam mengelolah organisasinya. Oleh karena itu, guru mempunyai peran penting dalam mengelola/membentuk organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Guru yang berkualitas adalah guru yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik serta mampu menciptakan generasi pemuda-pemudi penerus bangsa yang bias bersaing di dunia internasional.

Sala satu Faktor yang mempengaruhi dan dibutuhkan dalam organisasi adalah budaya organisasi yang kuat. Budaya oraganisasi yang kuat akan memberikan pengaruh yang besar pada perilaku anggota-aggotanya. Bila dalam suatu organisasi sudah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka orang yang berada dalam organisasi tersebut akan merasa tenang karena mengetahui apa yang harus dikerjakan. Implementasi nilai-nilai budaya organisasi dapat mendorong organisasi tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Menurut Robbins (2002; 279)”terdapat tujuh karakter utama yang menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi, yaitu inovasi dan

pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas.”

Ketujuh karakter utama di atas merupakan elemen-elemen yang menyatukan setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam organisasi. Selain itu, ketujuh elemen tersebut dapat mendeskripsikan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu dalam organisasi, sehingga karakter budaya yang dimiliki oleh guru dalam suatu organisasi akan berhubungan dengan kinerja individu dalam suatu organisasi.

Factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru adalah kecocokan guru dengan kepribadian seseorang. Kepribadian itu berkaitan erat dengan budaya dari individu yang bersangkutan, termasuk budaya organisasi. Mengapa budaya organisasi itu penting dan dapat mempengaruhi kinerja seseorang? karena dengan budaya organisasi itu, maka individu dalam organisasi dengan latar belakang atau tingkatan yang berbeda cenderung bisa disatukan dalam pengertian yang sama. Ketidakpedulian pemimpin disuatu instansi terhadap budaya organisasi biasa menjadi bom waktu yang dapat merusak ritme dan irama kerja dalam instansi yang bersangkutan.

Banyak hal yang bisa menjadi penyebab budaya organisasi seorang guru menjadi tutun. Diantaranya adalah: tingkat pendidikan formal, masa kerja dan gaji, serta penunjang peningkatan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi tempatnya bekerja. Pada dasarnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi segala kebutuhan tetapi tidak selamanya mereka bekerja dengan tujuan hanya

mendapatkan keuntungan finansial belaka. Selain kebutuhan finansial atau lebih pada kebutuhan fisik dan biologis, manusia juga membutuhkan spirit dan semangat dalam melakukan segala aktivitasnya. Jika sejak awal pemimpin telah mengetahui atau paling tidak memprediksi kebutuhan seorang guru, maka setiap permasalahan yang di alami oleh seorang guru itu dapat dicegah dan diminimalisir.

Madrasah Aliyah AlKhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara merupakan tiga dari salah satu madrasah yang ada di Kabupaten Gorontalo Utara yang mempunyai tugas untuk bisa menciptakan generasi-generasi yang dapat bersaing dikaca Nasional maupun Internasional. Madrasah juga ini pasti memiliki kebijakan koodrdinasi pengelolaan urusan administrasi, keuangan, kesiswaan, dan perlengkapan, sangat di tuntutan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Namun dari hasil pengamatan tampak bahwa masih ada kewajiban yang belum terselesaikan. Hal ini disebabkan kurang maksimalnya koordinasi antara pemimpin dan staf terhadap tugas-tugas pokok yang sudah diberikan oleh seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah tersebut.

Fenomena masalah di atas tentunya sangat berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima dilingkungan tempat bekerja. Ia

berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerjanya itu. Budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan formulasi judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifacts (X1) dan keyakinan (X2) secara silmultan terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara?
2. Seberapa besar pengaruh artifacts (X1) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara?
3. Seberapa besar pengaruh keyakinan (X2) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifacts (X1) dan keyakinan (X2) secara silmultan terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara?
2. Seberapa besar pengaruh artifacts (X1) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara?
3. Seberapa besar pengaruh keyakinan (X2) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat:

1. Untuk Akademisi

Diharapkan akan dapat khasanah ilmu pengetahuan terutama mengenai pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan atau rekomendasi untuk penyempurnaan-penyempurnaan pemikiran dimasa yang akan datang.

2. Untuk Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi empiris sebagai masukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja khususnya pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara.

3. Untuk Peneliti

Sebagai bahan referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya dalam upaya pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia dan akan meneliti lebih lanjut mengenai kinerja dalam rangka mengefektifkan kerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya organisasi

Budaya organisasi memiliki beragam definisi dengan penerjemahan dan pengejawantahan yang beragam. Dengan pemahaman yang berbeda itu, menyebabkan dimungkinkannya terdapat sub-budaya pada budaya tertentu dan organisasi tertentu. Akan tetapi satu hal yang harus di ingat bahwa individu dengan berbagai latar belakang yang berbeda dalam organisasi cenderung untuk menjelaskan budaya organisasi dalam pengertian yang sama. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mas'ud (2004) yang mengatakan “ budaya organisasi adalah system makna, nilai-nilai dari kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain”.

Setiap aparatur dalam sebuah organisasi dapat mengetahui dan mengimplementasikan budaya dalam melaksanakan pekerjaannya jika budaya yang dianut memiliki kekuatan sebagai perangkat yang dapat mengarahkan sataf untuk melakukan pekerjaannya. Dengan demikian budaya organisasi dapat dijadikan sebagai acuan dan barometer dalam melaksanakan pekerjaan.

Budaya itu ada sejak manusia pertama ada. Budaya tidak bisa dilepaskan dari hidup dan kehidupan manusia. Namun demikian budaya tidaklah sesuatu yang menyerupai seperti benda dan dapat diukur dengan hitung-hitungan

matematik. Hofstede (1990) mengatakan “ budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang”. Budaya itu terletak di belakang nilai yang menentukan pola perilaku individu ketika ia berusaha dalam tataran nilai-nilai organisasi, susunan organisasi dan kepemimpinan.

Budaya merupakan hal unik dan menarik untuk dibicarakan menarik karena budaya mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karya dan pikiran masyarakat. Pada umumnya orang mengukur tingkat kebudayaan suatu komunitas atau bangsa baik secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan tujuh unsur-unsur kebudayaan yang universal. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Koentjaraningrat (1974;2) bahwa kebudayaan itu meliputi: 1) system religi dan upacara keagamaan, 2) system dan organisasi keagamaan, 3) system pengetahuan, 4) bahasa, 5) kesenian, 6) system mata pencarian hidup, 7) system teknolog dan peralatan.

Pada poin kedua dari ketujuh system yang disampaikan oleh Koentjaraningrat diatas mengacu pada system dan organisasi kemasyarakatan. Artinya dengan system ini, kebudayaan bisa mengantarkan masyarakat ke system berorganisasi dan bermasyarakat menjadi lebih baik. Lebih jauh lagi tentu kebudayaan dapat membuat individu memiliki etos kerja dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Brown mengembangkan unsur-unsur dasar budaya organisasi berdasarkan kerangka yang dikembangkan oleh Schein dalam bukunya Asri Laksmi Riani (2011;26), unsur-unsur budaya organisasi adalah:

1. Artifacts (unsur dasar organisasi yang paling mudah dikenali karena ia dapat dilihat, didengar, dan dirasakan.

Facts biasanya berbentuk cerita, mitos, lelucon, metafora, upacara dan tata cara perayaan, pahlawan, dan symbol-simbol.

2. Keyakinan, nilai-nilai dan sikap yang berlaku didalam organisasi.

Nilai lebih berpengaruh pada kode moral dan etika yang menjadi penentu apa yang sebaiknya dilakukan.

Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

2.2 Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi. Oleh karena itu dapat diperkirakan bahwa individu dengan berbagai latar belakang dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi cenderung untuk menjelaskan budaya organisasi dalam pengertian yang sama. Lalu apa sebenarnya budaya organisasi itu? Menurut Robbins (1994 : 479) setidaknya terdapat enam definisi tentang budaya organisasi . 1) nilai-nilai dominan yang didukung organisasi, 2) falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, 3) cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, 4)

asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi, 5) budaya organisasi merujuk pada suatu system pengertian yang diterima secara bersama, 6) budaya organisasi adalah bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Budaya organisasi seharusnya berimplikasi pada peningkatan kerja individu yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan memiliki pemahaman yang memadai tentang budaya organisasi, setidaknya individu dapat memiliki hal-hal sebagai berikut: adanya inisiatif individu yang mencakup tingkat tanggung jawab, kebebasan

2.3 Pengertian Kinerja Guru

Standar penilaian terhadap seseorang yang kemudian dikatakan berhasil atau gagal dalam melaksanakan tugasnya ditentukan melalui kinerja yang dilakukannya. Dengan demikian kinerja bukanlah penilaian sesaat terhadap aparatur dalam sebuah instansi atau organisasi. Kinerja guru mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Mulyasa (2004:136) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut pendapat Sedarmayanti(1995:53) dalam Suharsaputra (2010:146) "Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik."

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

2.4 Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Suatu penilaian tentu ada banyak manfaatnya, salah satunya adalah dapat digunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Sulistiyani dan Rosidah dalam Jasmani (2013: 161) mengemukakan secara terperinci manfaat penilaian kinerja adalah: 1) penyesuaian-penyesuaian kompetensasi, 2) perbaikan kinerja, 3) kebutuhan latihan dan pengembangan, 4) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja; 5) untuk kepentingan penelitian kepegawaian, 6) membantu mendiagnosis terhadap kesalahan desai pegawai.

2.5 Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Dalam Depdiknas (2000) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam: 1) pengembangan profesi dan karier guru, 2) pengambilan kebijaksanaan per sekolah, 3) cara meningkatkan kinerja guru, 4) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, 5) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, 6) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, 7) penyempurnaan manajemen sekolah, 8) penyediaan informasi untuk sekolah.

2.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru berdasarkan pendapat Gibson (1995:56) dalam Suharsaputra (2010:147) bahwa kinerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dipengaruhi oleh: (a) Variabel Individu, (b) Variabel Organisasi, (c) Variabel Psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut.

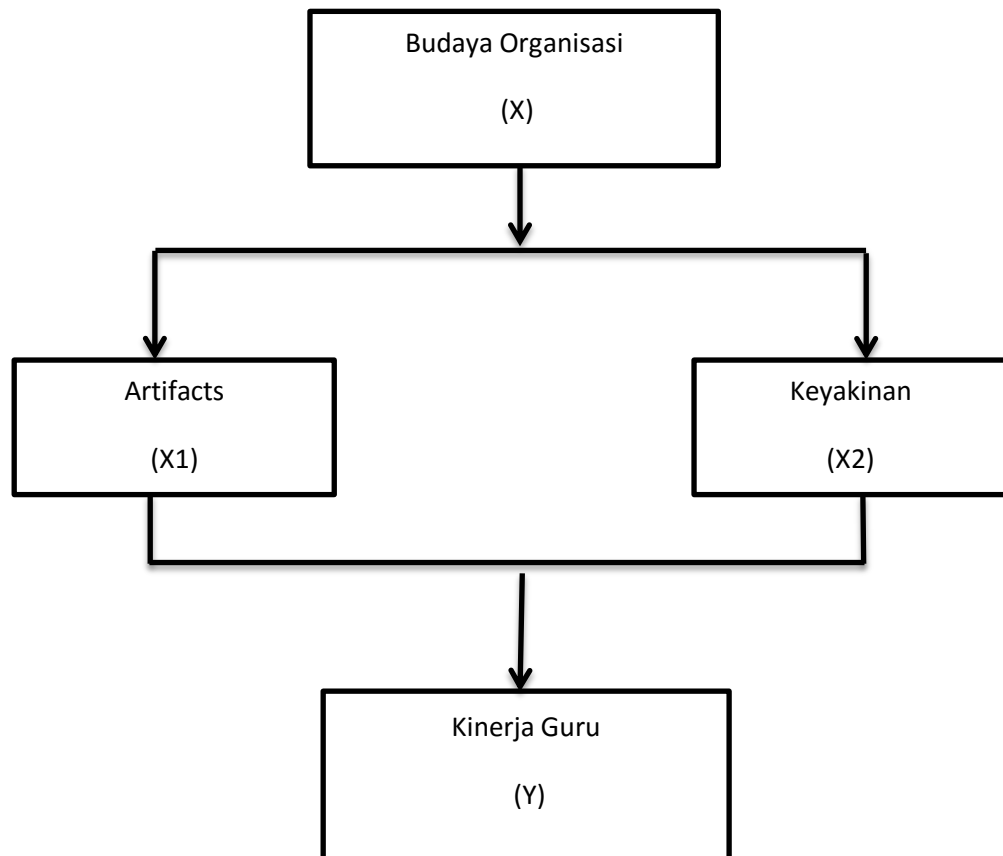
Berdasarkan pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) bahwa faktorfaktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi.

Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : (1) faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, (2) faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Jasmani (2013: 160) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); 2) pendidikan; 3) keterampilan; 4) manajemen kepemimpinan; 5) tingkat penghasilan; 6) gaji dan kesehatan; 7) jaminan sosial; 8) iklim kerja; 9) sarana prasarana; 10) teknologi; 11) kesempatan berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari diri individu itu sendiri dan faktor dari luar individu itu sendiri. Adapun faktor dari diri individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Sedangkan faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

2.7 Kerangka Pikir

Penelitian ini mengacu pada hubungan antara karakter budaya organisasi dengan kinerja guru pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara. Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut



(X1 X2 & Y menurut Schein dalam buku budaya organisasi oleh Asri Laksami Riani : 26).

Kerangka pikir diatas menggambarkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Dengan kerangka pikir ini, maka penelitian ini akan lebih mengarah pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru..

2.8 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka hipotesis:

1. Dapat diduga terdapat pengaruh Artifacts (X1) dan keyakinan (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara.
2. Dapat diduga terdapat pengaruh Artifacts (X1) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara.
3. dapat diduga terdapat pengaruh Keyakinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo utara.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti diuraikan dalam Bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja khususnya pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara dan direncanakan selama 3 bulan.

Adapun alasan pemilihan obyek tersebut di dasarkan pada pertimbangan bahwa madrasah aliyah alkhairaat gentuma merupakan sala satu sekolah yang diminati oleh masyarakat daerah setempat lebih khusus kabupaten gorontalo utara, hal ini juga dapat menjadi barometer birokrasi pemerintah di daerah kabupaten utamanya dalam peningkatan kualitas kinerja guru.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Kuantitatif. Metode yang di gunakan adalah deskriptif berdasarkan data primer dan data sekunder. Data primer di peroleh langsung dari respondin yang terpilih sebagai sampel dalam hal ini guru pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara,

sedangkan data sekunder merupakan data penunjang yang berhubungan dengan penelitian ini yang diperoleh dari pemerintah daerah Kabupaten Gorontalo Utara.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlumengoperasikan variabel-variabel yang berkolerasi.

- Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang di anut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.
- Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang aparatur selama periode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X dan Variabel Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Budaya organisasi (X) Menurut Schein dalam Asri Laksmi Riani (2011;26)	Artifacts (X1)	<ul style="list-style-type: none"> - Penampilan fisik yang dimiliki oleh guru memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugas - Dengan perkembangan teknologi sangat menunjang aktifitas pegawai untuk melaksanakan segala sesuatu dengan cepat dan tepat - Tutur kata dan bahasa serta pola perilaku yang santun merupakan modal utama bagi guru untuk membentuk pribadi-pribadi yang diharapkan. - Guru selalu bekerja sesuai dengan system yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

	Keyakinan (X2)	<ul style="list-style-type: none"> - Segalaa sesuatu dilakukan atau dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati. - Moral dan etika : guru harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama - Kejujuran : guru harus menanamkan sifat jujur dalam mengemban amanah yang diberikan oleh atasan - Keterbukaan dan integritas : dalam menjalankan aktifitas sehari-hari mempunyai sifat keterbukaan serta integritas yang tinggi terhadap sesama.
Kinerja Guru (Y) Menurut Agus Dharma dalam bukunya manajemen supervisi (2003;355)	- kompetensi kepribadian guru -kompetensi professional guru -kompetensi social guru	<ul style="list-style-type: none"> - jumlah beban kerja yang dapat diselesaikan guru - jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan - jumlah resiko pekerjaan - memahami tanggung jawab yang diberikan - krapian dalam melaksanakan tugas seuai dengan pekerjaan. - Terampil dalam mengembangkan pemikiran kerja - kompetensi kepribadian guru dalam proses belajar-mengajar meliputi: kedisiplinan guru, sikap adail, sikap terbuka, memberikan motivasi siswa dan berwibawa - kompetensi professional guru meliputi: mengelola program belajar mengajar, menguasai bahan ajar, menggunakan media sumnber belajar, mengelola kelas, dan melaksanakan administrasi sekolah. - kompetensi social guru meliputi: berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman dalaam meningkatkan kemampuan professional,

		berkomunikasi dengan orang tua siswa, berkomunikasi baik dengan atasan (kepala sekolah)
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan. - Kecepatan berpikir dan bertindak pada pekerjaan yang diberikan secara tiba-tiba - Respon dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Masing-masing variable yang diukur akan menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan Skala Likert. Kuesioner akan disusun dengan menyiapkan lima (5) pilihan pertanyaan yakni selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Setiap pilihan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu seperti tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat puas/selalu	5
Puas/sering	4
Tidak puas/kadang-kadang	3
Tidak puas/jarang	2
Sangat tidak puas/tidak pernah	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002 : 57)

Nazir (1989 : 3) mengatakan populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bedanya. Kemudian populasi adalah totalitas semua nilai yang

mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap (handari, 1995 : 141).

Adapun populasi dalam penetian ini adalah seluruh Guru yang ada dilingkungan Madrasah Aliyah Alkahiraat Gentuma Raya berjumlah 30 Orang, yakni Guru berstatus Pegawai Negri 3 Orang dan Guru honorer berjumlah 22 Orang, 2 satpam dan 3 clining service.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalaam penelitian ini adalah

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket dan wawancara yang akan didistribusikan kepada staf guru pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara yang ditetapkan sebagai sampel
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi serta melihat secara langsung dan mencari informasi yang ada kaitannya dilapangan.
2. Kuesioner adalah daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada para staf pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara.

3.2.5 Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan, sudah pasti dibutuhkan instrument atau alat pengumpul data yang baik. Untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang akan digunakan itu valid dan andal maka instrument atau alat ukur tersebut harus diuji validasi dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

3.2.5.1 Uji Validasi

Menurut Arikunto (2006:168) validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Uji validasi dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan-pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variable. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Menurut Masrun dalam sugiyono (2007:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validasi yang tinggi pula.

Untuk skala pengukuran interval korelasi digunakan pengujian validasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2) ((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

X = Variabel bebas (independent)

Y = Variabel terikat (dependent)

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai terhitung r = Koefisien korelasi hasil r hitung n = Jumlah responden

selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi kenilai t- student dan dibandingkan dengan table -t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikasi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t table, maka pernyataan dikaitkan valid, dan bila t dibawah atau sama dengan nilai t table, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Sedangkan untuk mengetahui tingkat validasi besarnya pengaruh masing-masingvariabel atau besarnya koefisien korelasinya dapat diketahi dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi nilai r, seperti dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 3.3 interpretasi Koefisien Guildford

R	Keterangan
0,000 < 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 < 0,399	Korelasi rendah
0,400 < 0,699	Korelasi sedaang
0,700 < 0,899	Korelasi tinggi
0,900 < 1,000	Korelasi sangat tinggi

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kehandalanalat ukur dengan cara memberikan skor yang relativesama pada seseorang responden. Ini dimaksudkan

apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaannya yang valid.

Uji perhitungkan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik belah dua dari Sperman Brown, yang langkah-langkahnya sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan menjadi dua belahan.
2. Skor untuk masing-masing pertanyaan pada tiap belahan dijumlahkan, sehinggamenhasilkan dua skor total untuk masing-masing responden.
3. Mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor belahan kedua dengan menggunakan teknik korelasi *productmoment*.
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang di belah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*.

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pertanyaan

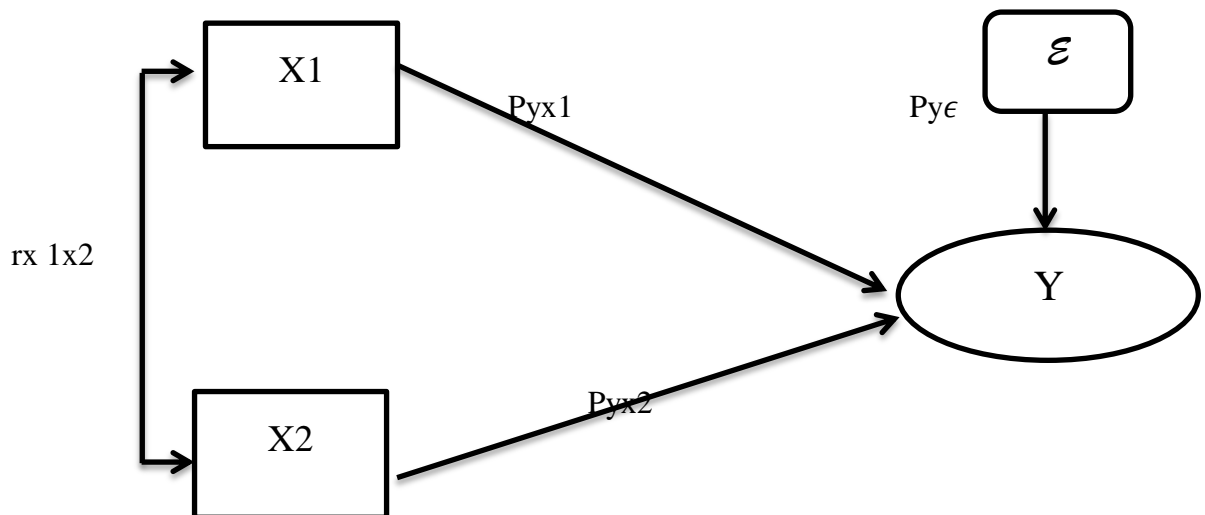
r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel dari setiap pertanyaan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan r hitung $> r$ table, berarti item pernyataan adalah reliable / andal.

3.2.5.3 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah sub-sub variable budaya organisasi yang berupa sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya

Kabupaten Gorontalo Utara. Maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi daya skala internal serta analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut.



Dimana:

X1 = Artifacts

X2 = Keyakinan

Y = Kinerja Guru

ε = Variabel lain yang mempengaruhi

3.2.5.4 Pengujian hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis akan dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

1. Membuat persamaan structural, yaitu:

$$Y = Py_{X1} + Py_{X2}X_2 + \varepsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antara X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antara variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Py_{x_1} ($I = 1, 2$)
6. Menghitung $R^2_{y(X_1, X_2)}$ yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 , terhadap Y
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian

4.1.1 Sejarah singkat

Lokasi penelitian di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma, Jln. Pelabuhan Kecamatan Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara.

Pada awalnya kecamatan gentuma raya memiliki madrasah tsanawiyah, karena di kecamatan gentuma raya dulu belum memiliki sekolah menengah atas atau setara SMA oleh sebab itu para pengurus pondok pesantren berinisiatif untuk membuat madrasah aliyah untuk siswa-siswi yang ingin melanjutkan ke sekolah menengah atas ketika lulus dari madrasah tsanawiyah. Dan terbentuklah madrasah aliyah pada tahun 2006 dan mendapat ijin oprasional atau persetujuan dari Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi pada tanggal 7 desember 2007. Hingga sekarang madrasah aliyah sudah memiliki lulusan atau angkatan yang ke XIII

4.1.2 Visi Dan Misi

VISI

Terwujudnya Madrasah Yang Berkualitas, Berprestasi Akademik Dan Non Akademik, Serta Menjadikan Peserta Didik Berahlakul Karimah dan Islami

MISI

1. menumbuh kembangankretifitas dan meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas.
2. membangkitkan minat belajar dan berlatih untuk mencapai prestasi yang unggul.
3. melengkapi sarana dan prasarana yang ada.
4. menanamkan akhlakul karimahsecara terpadu dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari.
5. mewujudkan nuansa Islami dalam semua aspek, baik di dalam maupun di luar madrasah.
6. menciptakan lingkungan yang bersih, indah, tertip, aman, rindang, nyaman dalam suasana kekeluargaan.
7. mewujudkan seluruh komponen madrasah untuk senantiasa ber “TAWADHU” (Taat, Amanah, Waspada, Adil Harmonis, dan Unggul) sesuai Motto Madrasah.

8.4.1.3 Tugas dan Fungsi

A. Ketua Komite

Mendorong tumbuhnya perhatian dan komitmen masyarakat terhadap penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, Melakukan kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, Menampung dan menganalisis aspirasi, ide, tuntutan, dan berbagai kebutuhan pendidikan yang diajukan masyarakat, Memberi masukan, pertimbangan, dan rekomendasi kepada sekolah

mengenai: – kebijakan dan program sekolah, RAPBS, kriteria kinerja sekolah, kriteria tenaga kependidikan, kriteria fasilitas pendidikan, dan hal-hal lain yang terkait dengan pendidikan.

B. Kepala Madrasah

mempunyai tugas merencanakan, mengelola, memimpin, dan mengendalikan program dan komponen penyelenggaraan pendidikan pada Madrasah berdasarkan Standar Nasional Pendidikan.

C. Kesiswaan

Menyusun program pembinaan kesiswaan. Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa/OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah. Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan, kerindangan dan kegiatan kurikuler (7-K)

D. Kurikulum

Menyusun program pengajaran. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran. Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir. Menerapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan

E. Sarana Prasarana

Mempunyai tugas pokok merancang, menganalisis, menyusun, mensosialisasikan dan mengkoordinasikan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan daerah serta program/kegiatan yang bersifat

lintas sektoral dan lintas instansi pada sub bidang bina marga, sumber daya air dan perhubungan.

F. Humas

Mengatur hubungan sekolah dengan orang tua Memelihara hubungan baik dengan komite sekolah Memelihara dan mengembangkan hubungan sekolah dengan lembaga-lembaga pemerintah, swasta dan organisasi nasional.

4.2 Hasil Penelitian

Setelah menetapkan rumusan masalah dan menentukan alat uji analisis yang digunakan, kemudian akan dilakukan analisis untuk pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh antara budaya organisasi sebagai variabel (X) terhadap kinerja guru sebagai variabel (Y) di Madrasah Aliyah Alkhairat Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara.

4.2.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti berikut.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang penampilan fisik yang dimiliki oleh guru memiliki peranan yang penting dalam melaksanakan tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	2	6,67
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	1	3,33
4	Sering	19	63,33
5	Selalu	8	26,67
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 19 orang atau 63,33% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang perkembangan teknologi sangat menunjang aktifitas pegawai untuk melaksanakan segala sesuatu dengan cepat dan tepat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	1	3,33
4	Sering	4	13,33
5	Selalu	25	83,33
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang perkembangan teknologi sangat menunjang aktifitas pegawai untuk melaksanakan segala sesuatu dengan cepat dan tepat dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 25 orang atau 83,33% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang tutur kata dan bahasa serta pola perilaku yang santun merupakan modal utama bagi guru untuk membentuk pribadi-pribadi yang diharapkan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	0	0
5	Selalu	30	100
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang tutur kata dan bahasa serta pola perilaku yang santun merupakan modal utama bagi guru untuk membentuk pribadi-pribadi yang diharapkan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 30 orang atau 100% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang guru selalu bekerja sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh pemerintah

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	14	46,67
5	Selalu	16	53,33
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang guru selalu bekerja sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh pemerintah dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 16 orang atau 53,33% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut dan sebanyak 14 orang atau sebesar 46,67% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang segala sesuatu dilakukan atau dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	12	40
5	Selalu	18	60
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang segala sesuatu dilakukan atau dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 12 orang atau 40% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut dan sebanyak 18 orang atau sebesar 60% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang moral dan etika

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3,33
3	KadangKadang	1	3,33
4	Sering	5	16,67
5	Selalu	23	76,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang moral dan etika dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 23 orang atau 76,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang kejujuran: guru harus menanamkan sifat jujur dalam mengemban amanah yang diberikan oleh atasan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	8	26,67
5	Selalu	22	73,33
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kejujuran: guru harus menanamkan sifat jujur dalam mengemban amanah yang diberikan oleh atasan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 22 orang atau 73,33% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang keterbukaan dan integritas dalam menjalankan aktifitas sehari-hari mempunyai sifat keterbukaan serta integritas yang tinggi terhadap sesama

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	11	36,67
5	Selalu	19	63,33
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang keterbukaan dan integritas dalam menjalankan aktifitas sehari-hari mempunyai sifat keterbukaan serta integritas yang tinggi terhadap sesama dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 19 orang atau 63,33% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

4.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang jumlah beban kerja yang dapat diselesaikan guru

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	13	43,33
5	Selalu	17	56,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang jumlah beban kerja yang dapat diselesaikan guru dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 17 orang atau 56,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6,67
3	KadangKadang	8	26,67
4	Sering	19	63,33
5	Selalu	1	3,33
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 19 orang atau 63,33% yang menyatakan sering dalam melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang jumlah resiko pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	13	43,33
5	Selalu	17	56,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang jumlah resiko pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 17 orang atau 56,67% menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami tanggung jawab yang diberikan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	1	3,33
4	Sering	9	30
5	Selalu	20	66,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memahami tanggung jawab yang diberikan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 20 orang atau sebesar 66,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang kerapian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	7	23,33
5	Selalu	23	76,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kerapian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 23 orang atau sebesar 76,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang terampil dalam mengembangkan pemikiran kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	13	43,33
5	Selalu	17	56,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang terampil dalam mengembangkan pemikiran kerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 17 orang atau 56,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang kompetensi kepribadian guru dalam proses belajar mengajar

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	13	43,33
5	Selalu	17	56,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kompetensi kepribadian guru dalam proses belajar mengajar dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 17 orang atau 56,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang kompetensi professional guru

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	7	23,33
5	Selalu	23	76,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kompetensi professional guru dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 23 orang atau 76,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang kompetensi sosial guru

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	7	23,33
5	Selalu	23	76,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kompetensi sosial guru dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 23 orang atau 76,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3,33
3	KadangKadang	3	10
4	Sering	20	66,67
5	Selalu	6	20
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 20 orang atau 66,67% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang kecepatan berpikir dan bertindak pada pekerjaan yang diberikan secara tiba-tiba

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	7	23,33
5	Selalu	23	76,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kecepatan berpikir dan bertindak pada pekerjaan yang diberikan secara tiba-tiba dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 23 orang atau 76,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang respon dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	KadangKadang	0	0
4	Sering	13	43,33
5	Selalu	17	56,67
Total		30	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang respon dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 17 orang atau 56,67% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r . Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 30, maka df yang digunakan = $30-2= 28$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3610. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel budaya organisasi, artifak (X1).

Tabel 4.21 Uji Validitas

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.765	0.3610	Valid
Item 2	0.389	0.3610	Valid
Item 3	0.496	0.3610	Valid
Item 4	0.639	0.3610	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel budaya organisasi, keyakinan (X2).

Tabel 4.22 Uji Validitas

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.655	0.3610	Valid
Item 2	0.828	0.3610	Valid
Item 3	0.799	0.3610	Valid
Item 4	0.546	0.3610	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja guru (Y).

Tabel 4.23 Uji Validitas

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.799	0.3610	Valid
Item 2	0.666	0.3610	Valid
Item 3	0.799	0.3610	Valid
Item 4	0.498	0.3610	Valid
Item 5	0.772	0.3610	Valid
Item 6	0.799	0.3610	Valid
Item 7	0.799	0.3610	Valid
Item 8	0.772	0.3610	Valid
Item 9	0.772	0.3610	Valid
Item 10	0.661	0.3610	Valid
Item 11	0.772	0.3610	Valid
Item 12	0.799	0.3610	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.6 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel budaya organisasi, artifak (X1).

Tabel 4.24 Uji Reliabilitas

Cronbach's	Jumlah
Alpha	Item

Tabel 4.24 Uji Reliabilitas

Cronbach's	Jumlah
Alpha	Item
.341	4

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.341 < 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk budaya organisasi, artifak (X1) adalah tidak reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel budaya organisasi, keyakinan (X2).

Tabel 4.25 Uji Reliabilitas

Cronbach's	Jumlah
Alpha	Item
.662	4

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.662 > 0.6$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk budaya organisasi, keyakinan (X2) adalah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja guru (Y).

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas

Cronbach's	Jumlah
Alpha	Item

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas

Cronbach's	Jumlah
Alpha	Item
.918	12

Dari hasil output didapatkan nilai alpha $0.918 > 0.7$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja guru (Y) adalah reliabel.

4.3.2 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007;147).

4.3.3 Pengujian Hubungan Kausal

Dalam analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal dilakukan dengan langkah awal yakni menghitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian.

Tabel 4.27 Korelasi antar Variabel

		X1_Artifak	X2_Keyakinan	Y_KinerjaGuru
X1_Artifak	Pearson Correlation	1	.237	.497**
	Sig. (2-tailed)		.207	.005
	N	30	30	30
X2_Keyakinan	Pearson Correlation	.237	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.207		.000
	N	30	30	30
Y_KinerjaGuru	Pearson Correlation	.497**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	
	N	30	30	30

Tabel 4.27 Korelasi antar Variabel

		X1_Artifak	X2_Keyakinan	Y_KinerjaGuru
X1_Artifak	Pearson Correlation	1	.237	.497
	Sig. (2-tailed)		.207	.005
	N	30	30	30
X2_Keyakinan	Pearson Correlation	.237	1	.695
	Sig. (2-tailed)	.207		.000
	N	30	30	30
Y_KinerjaGuru	Pearson Correlation	.497	.695	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	
	N	30	30	30

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

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain. Sedangkan apabila korelasi bertanda negatif maka apabila terjadi penurunan satu variabel akan diikuti oleh penurunan variabel lain. Penentuan keeratan hubungan berdasarkan kriteria,

$0.00 \leq \rho \leq 0.20$: Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan

$0.20 \leq \rho \leq 0.40$: Hubungan yang kecil (tidak erat)

$0.40 \leq \rho \leq 0.70$: Hubungan yang moderat

$0.70 \leq \rho \leq 0.90$: Hubungan yang erat

$0.90 \leq \rho \leq 1$: Hubungan yang sangat erat

Untuk pengujian hipotesis :

H_0 : Tidak ada hubungan korelasi yang signifikan antara dua variabel

H_1 : Ada hubungan korelasi yang signifikan antara dua variabel

Tabel 4.28 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Kategori	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kinerja Gurui (Y) dengan Budaya Organisasi, Artifak (X1) (r_{yx1})	0.497	Moderat	0.005	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi, Keyakinan (X2) (r_{yx2})	0.695	Moderat	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Budaya Organisasi, Artifak (X1) dengan Budaya Organisasi, Keyakinan (X2) (r_{x1x2})	0.237	Kecil	0.207	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka, Tidak Signifikan

Berdasarkan pengujian di atas, dapat diketahui hubungan yang signifikan yaitu antara Kinerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi, Artifak (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi, Keyakinan (X2).

4.3.4 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.29 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.804	2	190.902	20.224	.000 ^a
	Residual	254.863	27	9.439		
	Total	636.667	29			

a. Predictors: (Constant), X2_Keyakinan, X1_Artifak

b. Dependent Variable: Y_KinerjaGuru

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara budaya organisasi artifak dan budaya organisasi keyakinan terhadap kinerja guru (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; 1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara budaya organisasi artifak dan budaya organisasi keyakinan terhadap kinerja guru (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila $p\text{-value (sig)} > \alpha$
- H_0 ditolak bila $p\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig < α ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai Sig < α ($0.008 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig < α ($0.008 < 0.05$), maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara budaya organisasi artifak dan budaya organisasi keyakinan terhadap kinerja guru (model layak). Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi artifak dan budaya organisasi keyakinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

4.3.5 Pengujian Secara Individu (Parsial)

Tabel 4.30 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		8.709	.000
X1_Artifak	.352	2.810	.009
X2_Keyakinan	.611	4.877	.000

Tabel 4.30 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		8.709	.000
X1_Artifak	.352	2.810	.009
X2_Keyakinan	.611	4.877	.000

a. Dependent Variable: Y_KinerjaGuru

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 1.4 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Budaya Organisasi Artifak

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (Budaya Organisasi Artifak tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ (Budaya Organisasi Artifak signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$$P\text{-value (sig)} = 0.009 < \alpha (0,05)$$

5. Keputusan

$$P\text{-value (0.009)} < \alpha (0,05)$$

maka tolak H_0 .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi artifak signifikan.

Uji Koefisien Budaya Organisasi Keyakinan

1. Hipotesis :

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ (Budaya Organisasi Keyakinan tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0; i = 2,3,4,5$ (Budaya Organisasi Keyakinan signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 jika $P\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik Uji

$$P\text{-value (sig)} = 0.000 < \alpha (0,05)$$

5. Keputusan

$$P\text{-value (0.000)} < \alpha (0.05)$$

maka, tolak H_0

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi keyakinan signifikan.

4.2.4 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.31 Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients
	Beta
1 (Constant)	
X1_Artifak	.352
X2_Keyakinan	.611

a. Dependent Variable: Y_KinerjaPegawai

Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx1} = 0.352$$

$$\rho_{yx2} = 0.611$$

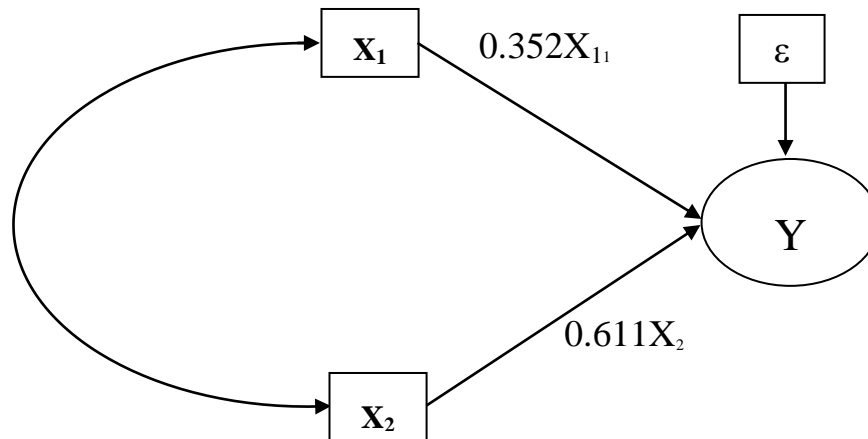
Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.352X1 + 0.611 X2 +$$

4.2.5 Diagram Analisis Jalur

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.4 Analisis Jalur Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi artifak (X1) dan budaya organisasi keyakinan (X2) merupakan dua buah variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif dengan kinerja guru (Y) yang kecil dan moderat. Tetapi, variabel eksogen tersebut secara bersama-sama X1 dan X2 mempengaruhi variabel endogen Kinerja Guru (Y).

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel.

Tabel 4.32 Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 (Budaya Organisasi Artifak) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	pyx1.pyx1	(0.352)(0.352)	0.123904
X1 melalui X2	pyx1.pyx2	(0.352)(0.611)	0.215072
Total Pengaruh X1 terhadap Y			0.338976

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel budaya organisasi artifak (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.123904 atau 12.39% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor budaya organisasi, keyakinan (X2) adalah 0.215072 atau 21.51% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi artifak (X1) adalah 0.338976 atau sebesar 33.89% terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4.33 Pengaruh langsung dan tidak langsung X2 (Budaya Organisasi keyakinan) terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	pyx2.pyx2	(0.611)(0.611)	0.373321
X2 melalui X1	pyx2.pyx1	(0.611)(0.352)	0.215072
Total Pengaruh X2 terhadap Y			0.588393

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung variabel budaya organisasi keyakinan (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0.373321 atau 37.33% dan pengaruh tidak langsung melalui faktor budaya organisasi artifak (X1) adalah 0.215072 atau 21.51% sehingga total pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi keyakinan (X2) adalah 0.588393 atau sebesar 58.84% terhadap kinerja guru (Y). Hal ini berarti budaya organisasi keyakinan (X2) memberikan pengaruh yang besar dibandingkan budaya organisasi artifak (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB V

PENUTUP

1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berupa artefact (X1) dan keyakinan (X2) secara yang simultan terhadap kinerja Guru (Y) Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya sebesar 0,399 (39,9) dan memiliki korelasi yang rendah (table 3.3). sedangkan pengaruh Variabel luar terhadap kinerja guru (Y) Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya ialah sebesar 0.899 (89,9) dan memiliki korelasi yang tinggi (table 3.3). fungsi kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu birokrasi ingin sukses. Terlebih lagi guru-guru yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan birokrasi, untuk membangkitkan semangat kerja guru memerlukan fungsi kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan birokrasi.
2. Demikian juga pengaruh budaya organisasi berupa artefact (X1) dan keyakinan (X2) secara yang simultan terhadap kinerja Guru (Y) Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya sebesar 0,199 (19,9) dan memiliki korelasi yang sangat rendah (table 3.3)
3. Sedangkan pengaruh budaya organisasi berupa artefact (X1) dan keyakinan (X2) secara yang simultan terhadap kinerja Guru (Y) Di Madrasah Aliyah

Alkhairaat Gentuma Raya sebesar 1,000 (100) dan memiliki korelasi yang sangat tinggi (table 3.3)

5.2 Saran

1. Budaya organisasi berupa artefact dan keyakinan secara simultan terhadap kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya. Untuk memaksimalkan kedua dimensi budaya organisasi, maka kepala madrasah harus lebih efektif lagi dalam mengkomunikasikan cara yang baik untuk bekerja sama yang di butuhkan sehingga dapat tercipta satu kesatuan tentang visi dan misi yang akan dilaksanakan di madrasah itu.
2. Melalui skripsi ini saya berharap kiranya pemerintah atau dinas terkait untuk bisa memperhatikan kondisi madrasah ini, baik dari segi pembangunan infrastruktur dan finansial untuk guru honorer. Sebab pendidikan itu penting dan minat masyarakat sangat banyak untuk bisa menyekolahkan anak-anak mereka di Madrasah Aliyah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2006, *Prosedur Penelitian*. Rineka Jakarta
- Dharma Agus, 2003. *Manajemen supervise*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada
- Hilman, Taufik 2002. *Kinerja Guru Madrasah Aliyah Alkairaat Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara*: tidak diterbitkan
- Marwansyah dan Mukaram. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung Pusat Penerbit Administrasi Niaga*
- Mas'ud 2004, *pengertian budaya organisasi*. Survei Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang. Ghazali, I. 2006
- Riani Laksmi Riani *Budaya organisasi edisi pertama cetakan pertama 2011*
- Ridwan, 2008. *Metode dan teknik menyusun tesis*. Alfabeta, Bandung
- Ridwan, 2009. *Metode dan teknik penyusunan proposal penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, P. Stephen *Teori organisasi: struktur, desain dan aplikasi alih Bahasa*, Jusuf Udaya-jakarta 1994.
- Said, M. Mas'ud 2009, *Birokrasi di Negara birokrasi*. UMM Press
- Wijaya, Cece dan Rusyan. (1992) *kemampuan dasar guru dalam proses belajar mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Lampiran 1. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas dan Analisis Jalur (*Path Analysis*)**Correlations**

	Item _1	Item _2	Item _3	Item _4	Item _5	Item _6	Item _7	Item _8	Item _9	Item _10	Item _11	Item _12	Skor_ Total
Item_1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 36	.442* * .007 36	.942* * .000 36	.293 .083 36	.361* * .030 36	1.000 ** .000 36	.942* * .000 36	.294 .082 36	.344* * .040 36	.249 .185 30	.313 .092 30	1.000 ** .000 30	.799** .000 30
Item_2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.442* * .007 36	1 36	.423* * .010 36	.345* * .039 36	.536* * .001 36	.442* * .007 36	.423* * .010 36	.496* * .002 36	.609* * .000 36	.645* * .000 30	.531* * .003 30	.331 .074 30	.666** .000 30
Item_3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.942* * .000 36	.423* * .010 36	1 36	.360* * .031 36	.328 .051 36	.942* * .000 36	1.000 ** .000 36	.396* * .017 36	.231 .176 36	.249 .185 30	.313 .092 30	1.000 ** .000 30	.799** .000 30
Item_4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.293 .083 36	.345* * .039 36	.360* * .031 36	1 36	.355* * .034 36	.293 .083 36	.360* * .031 36	.423* * .010 36	.168 .327 36	.312 .093 30	.351 .057 30	.275 .142 30	.498** .005 30
Item_5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.361* * .030 36	.536* * .001 36	.328 .051 36	.355* * .034 36	1 36	.361* * .030 36	.328 .051 36	.919* * .000 36	.249 .144 36	.627* * .000 30	1.000 ** .000 30	.313 .092 30	.772** .000 30
Item_6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1.000 ** .000 36	.442* * .007 36	.942* * .000 36	.293 .083 36	.361* * .030 36	1 36	.942* * .000 36	.294 .082 36	.344* * .040 36	.249 .185 30	.313 .092 30	1.000 ** .000 30	.799** .000 30
Item_7 Pearson Correlation	.942* *	.423* *	1.000 **	.360* *	.328	.942* *	1	.396* *	.231	.249	.313	1.000 **	.799**

	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.031	.051	.000		.017	.176	.185	.092	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	30	30	30	30
Item_8	Pearson Correlation	.294	.496*	.396*	.423*	.919*	.294	.396*	1	.109	.627*	1.000**	.313	.772**
	Sig. (2-tailed)	.082	.002	.017	.010	.000	.082	.017		.526	.000	.000	.092	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	30	30	30	30
Item_9	Pearson Correlation	.344*	.609*	.231	.168	.249	.344*	.231	.109	1	.627*	1.000**	.313	.772**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.176	.327	.144	.040	.176	.526		.000	.000	.092	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	30	30	30	30
Item_10	Pearson Correlation	.249	.645*	.249	.312	.627*	.249	.249	.627*	.627*	1	.627*	.249	.661**
	Sig. (2-tailed)	.185	.000	.185	.093	.000	.185	.185	.000	.000		.000	.185	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_11	Pearson Correlation	.313	.531*	.313	.351	1.000**	.313	.313	1.000**	1.000**	.627*	1	.313	.772**
	Sig. (2-tailed)	.092	.003	.092	.057	.000	.092	.092	.000	.000	.000		.092	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_12	Pearson Correlation	1.000**	.331	1.000**	.275	.313	1.000**	1.000**	.313	.313	.249	.313	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.074	.000	.142	.092	.000	.000	.092	.092	.185	.092		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	.799*	.666*	.799*	.498*	.772*	.799*	.799*	.772*	.772*	.661*	.772*	.799*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	12

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.015	.035	.315	.765**
	Sig. (2-tailed)		.938	.854	.090	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	.015	1	.140	.028	.389*
	Sig. (2-tailed)	.938		.461	.883	.034
	N	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	.035	.140	1	.267	.496**
	Sig. (2-tailed)	.854	.461		.153	.005
	N	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.315	.028	.267	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.090	.883	.153		.000
	N	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	.765**	.389*	.496**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.341	4

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.292	.585**	.085	.655**
	Sig. (2-tailed)		.117	.001	.656	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	.292	1	.575**	.330	.828**
	Sig. (2-tailed)	.117		.001	.075	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	.585**	.575**	1	.167	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.378	.000
	N	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.085	.330	.167	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.656	.075	.378		.002
	N	30	30	30	30	30
Skor_Total	Pearson Correlation	.655**	.828**	.799**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	4

Correlations

		X1_Artifa k	X2_Keyakina n	Y_KinerjaGur u
X1_Artifak	Pearson Correlation	1	.237	.497**
	Sig. (2-tailed)		.207	.005
	N	30	30	30

X2_Keyakinan	Pearson Correlation	.237	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.207		.000
	N	30	30	30
Y_KinerjaGuru	Pearson Correlation	.497**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	
	N	30	30	30

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.570	3.07236

a. Predictors: (Constant), X2_Keyakinan, X1_Artifak

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.804	2	190.902	20.224	.000 ^a
	Residual	254.863	27	9.439		
	Total	636.667	29			

a. Predictors: (Constant), X2_Keyakinan, X1_Artifak

b. Dependent Variable: Y_KinerjaGuru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	129.730	14.897		8.709	.000
	X1_Artifak	2.014	.717	.352	2.810	.009
	X2_Keyakinan	2.750	.564	.611	4.877	.000

a. Dependent Variable: Y_KinerjaGuru

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth:
Saudara/i

Di
Tempat

Dengan hormat, Dalam rangka menyelesaikan Skripsi pada Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, kami memohon kesediaan saudara/I untuk menjawab pernyataan pada lembar kuesioner dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Alkhairat Gentuma Kabupaten Gorontalo Utara**. Atas perhatian dan kesediaannya, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan.
3. Unit Kerja/Bagian :
4. Umur : Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pernyataan Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan Jawaban:

- TP : Tidak Pernah
JRG : Jarang
KD : Kadang-Kadang
S : Sering
SL : Selalu

A. Budaya Organisasi. Artifak (X1)

No	Pernyataan	TP	JRG	KD	S	SL
1	Penampilan fisik yang dimiliki oleh guru memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugas					
2	Dengan perkembangan teknologi sangat menunjang aktifitas pegawai untuk melaksanakan segala sesuatu dengan cepat dan tepat					
3	Tutur kata dan bahasa serta pola perilaku yang santun merupakan modal utama bagi guru untuk membentuk pribadi-pribadi yang diharapkan.					
4	Guru selalu bekerja sesuai dengan system yang telah ditetapkan oleh pemerintah.					

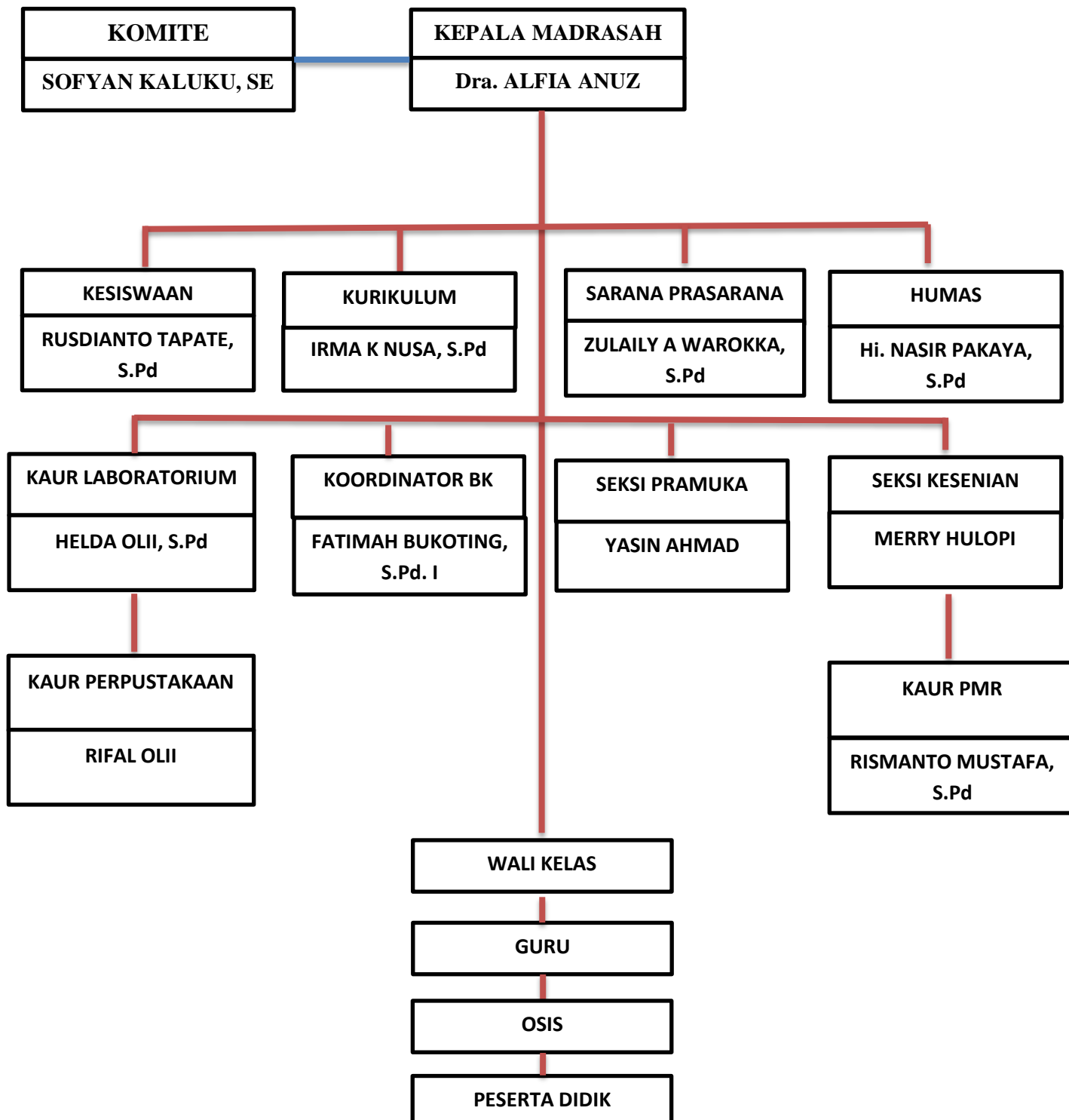
B. Budaya Organisasi. Keyakinan (X2)

No	Pernyataan	TP	JRG	KD	S	SL
1	Segalaa sesuatu dilakukan atau dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati.					
2	Moral dan etika : guru harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama					
3	Kejujuran : guru harus menanamkan sifat jujur dalam mengemban amanah yang diberikan oleh atasan					
4	Keterbukaan dan integritas: dalam menjalankan aktifitas sehari-hari mempunyai sifat keterbukaan serta integritas yang tinggi terhadap sesama.					

C. Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	TP	JRG	KD	S	SL
1	Jumlah beban kerja yang dapat diselesaikan guru					
2	Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Jumlah resiko pekerjaan					
4	Memahami tanggung jawab yang diberikan					
5	kerapian dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan.					
6	Terampil dalam mengembangkan pemikiran kerja					
7	Kompetensi kepribadian guru dalam proses belajar-mengajar meliputi: kedisiplinan guru, sikap adil, sikap terbuka, memberikan motivasi siswa dan berwibawa					
8	Kompetensi professional guru meliputi: mengelola program belajar mengajar, menguasai bahan ajar, menggunakan media sumber belajar, mengelola kelas, dan melaksanakan administrasi sekolah.					
9	Kompetensi social guru meliputi: berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman dalaam meningkatkan kemampuan professional, berkomunikasi dengan orang tua siswa, berkomunikasi baik dengan atasan (kepla sekolah)					
10	Kecepatan dalam penyelesaian pekerjaan.					
11	Kecepatan berpikir dan bertindak pada pekerjaan yang diberikan secara tiba-tiba					
12	Respon dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma
Kecamatan Gentuma Raya Kabupaten Gorontalo Utara





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 820975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3250/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Sekolah MA Al-Khairat Gentuma Raya

di,-

Kab. Gorontalo Utara

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Pi Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Abdul Kasim Naue
NIM : S2117096
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : MADRASAH ALIAH AL-KHAIRAT GENTUMA RAYA KAB.
GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
GURU DI MA AL-KHAIRAT GENTUMA RAYA
KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 04 Desember 2020

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104



**PONDOK PESANTREN AL-KHAIRAAT
MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT GENTUMA
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Jalan Taqwa No. 91 telp. – Kode Pos 96253

SURAT KETERANGAN

No : 017/B-III/MA/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini : .

Nama : Dra.ALFIA ANUZ
Nip : 197007052005012006
Jabatan : Kepala MA Al Khairaat Gentuma

Menerangkan kepada :

Nama : ABDUL KASIM NAUE
NIM : S2117096
Fakultas : Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
DI MA AL-KHAIRAAT GENTUMA RAYA
KABUPATEN GORONTALO UTARA

Bahwa yang bersangkutan diatas benar-benar telah menyelesaikan penelitian di MA Al-Khairaat Gentuma. kecamatan Gentuma Raya, Kabupaten Gorontalo Utara, sesuai dengan judul penelitian yang bersangkutan.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Gentuma Raya, 24 April 2021

Kepala Madrasah



Dra. ALFIA ANUZ

Nip. 197007052005012006



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0591/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : ABDUL KASIM NAUE
NIM : S2117096
Program Studi : Ilmu Pemerintahan (S1)
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru
Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Kabupaten
Gorontalo Utara

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 25%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 01 Mei 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



Real Kasim 01.docx

May 1, 2021

7889 words / 49262 characters

S2117096

BDUL KASIM NAUE.docx

Sources Overview

25%

OVERALL SIMILARITY

1	eprints.uny.ac.id	4%
	INTERNET	
2	www.scribd.com	4%
	INTERNET	
3	es.scribd.com	2%
	INTERNET	
4	repository.unhas.ac.id	1%
	INTERNET	
5	eprints.unpam.ac.id	1%
	INTERNET	
6	id.123dok.com	1%
	INTERNET	
7	samryaazza.blogspot.com	1%
	INTERNET	
8	repository.uinjkt.ac.id	1%
	INTERNET	
9	repository.uin-suska.ac.id	1%
	INTERNET	
10	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	<1%
	SUBMITTED WORKS	
11	fr.scribd.com	<1%
	INTERNET	
12	repository.iainpare.ac.id	<1%
	INTERNET	
13	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%
	INTERNET	
14	repository.usd.ac.id	<1%
	INTERNET	
15	media.neliti.com	<1%
	INTERNET	
16	adoc.tips	<1%
	INTERNET	

17	ejournal.upi.edu	INTERNET	<1%
18	jurnal.unpand.ac.id	INTERNET	<1%
19	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	SUBMITTED WORKS	<1%
20	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-16	SUBMITTED WORKS	<1%
21	core.ac.uk	INTERNET	<1%
22	widya-elves.blogspot.com	INTERNET	<1%
23	skripsistie.files.wordpress.com	INTERNET	<1%
24	123dok.com	INTERNET	<1%
25	pt.scribd.com	INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 20 words).

Excluded sources:

- None

ABSTRACT

ABDUL KASIM NAUE. NIM S2117096. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE TEACHERS' PERFORMANCE AT THE ISLAMIC HIGH SCHOOL OF ALKHAIRAAT IN GENTUMA, NORTH GORONTALO DISTRICT

The research aims at analyzing the significant effect of Organizational Culture on the teachers' performance at Islamic High School of Alkhairaat in Gentuma Raya. The research employs a quantitative approach with a descriptive method. The data collection needed for this research is through the distribution of questionnaires tested for validity and reliability test with the number of respondents consists of thirty people. The result of the research demonstrates that the organizational culture in form of artifacts (X1) and beliefs (X2) simultaneously has an effect on the teachers' performance (Y) at the Islamic High School of AlKhairaat in Gentuma Raya by 0.399 (39.9), and it indicates a low correlation. The effect of outer variables on teachers' performance (Y) at the Islamic High School of AlKhairaat in Gentuma Raya is 0.899 (89.9), and it means a high correlation. The function of leadership is very necessary if a body of bureaucracy intends to succeed. Moreover, good teachers always try to give their contributions to achieving bureaucratic purposes, to raise the work spirits of the teachers; elements that need the function of leadership as the grounds of external motivation, and to keep their objectives in line with the bureaucratic purposes. The organizational culture in the form of artifact (X1) and belief (X2) simultaneously has an effect on the teachers' performance (Y) at the Islamic High School of AlKhairaat in Gentuma Raya by 0.199 (19.9), and it has a very low correction. The effect of artifact (X1) and the belief variable (X2) simultaneously have an effect on the teachers' performance (Y) at the Islamic High School of AlKhairaat in Gentuma Raya by 1,000 (100), and it indicates a very high correlation.

Keywords: *organizational culture, teachers' performance*



ABSTRAK

ABDUL KASIM NAUE. S2117096. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT GENTUMA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh budaya organisasi berupa artefact (X1) dan keyakinan (X2) secara yang simultan terhadap kinerja Guru (Y) Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya..Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket), yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya. jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berupa artefact (X1) dan keyakinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru (Y) Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya sebesar 0,399 (39,9) dan memiliki korelasi yang rendah, sedangkan pengaruh Variabel luar terhadap kinerja guru (Y) Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya ialah sebesar 0.899 (89,9) dan memiliki korelasi yang tinggi. fungsi kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu birokrasi ingin sukses. Terlebih lagi guru-guru yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan birokrasi, untuk membangkitkan semangat kerja guru memerlukan fungsi kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan birokrasi. Budaya organisasi berupa artefact (X1) dan keyakinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru (Y) Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya sebesar 0,199 (19,9) dan memiliki korelasi yang sangat rendah. Pengaruh budaya organisasi berupa artefact (X1) dan keyakinan (X2) secara simultan terhadap kinerja Guru (Y) Di Madrasah Aliyah Alkhairaat Gentuma Raya sebesar 1,000 (100) dan memiliki korelasi yang sangat tinggi.

Kata Kunci : Budaya Organisas, Kinerja Guru



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



NAMA	: ABDUL KASIM NAUE, S.IP
NAMA KECIL	: EWIN
NIM	: S.21.17.096
FAKULTAS	: SOSIAL POLITIK
JURUSAN	: ILMU PEMERINTAHAN
TEMPAT/TANGGAL/LAHIR	: IPILO, 03 MARET 1999
JENIS KELAMIN	: LAKI-LAKI
ALAMAT	: JL. DURIAN DESA IPILO KEC. GENTUMA RAYA
TELP	: 0823-4947-9893

❖ PENDIDIKN

1. SEKOLAH DASAR NEGRI (SDN) 1 IPILO, TAHUN LULUS
2010/2011
2. SEKOLAH MENEGAH PERTAMA (SMP) NEGRI 3 SATAP
ATINGGOLA, TAHUN LULUS 2013/2014
3. MADRASAH ALIYAH ALKHAIRAAT GENTUMA, TAHUN LULUS
2016/2017
4. UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO FAKULTAS SOSPOL, ILMU
PEMERINTAHAN (S1),TAHUN LULUS 2021