

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu bangsa. Maju tidaknya suatu bangsa tergantung pada kualitas pendidikan yang ada pada bangsa tersebut. Apabila pendidikan berkualitas baik, maka sangat besar kemungkinan bahwa negara tersebut akan mengalami kemajuan. Begitu pula sebaliknya, apabila pendidikannya berkualitas buruk, bisa dipastikan bahwa negara tersebut tidak akan mampu bersaing dengan negara lainnya. Untuk bisa memajukan bangsa diperlukan para generasi penerus bangsa yang siap bersaing di era globalisasi sekarang ini dan tentunya hal itu bisa tercapai dengan dukungan mutu pendidikan yang baik.

Mutu pendidikan yang baik dapat dicapai dengan adanya peran tenaga pendidik (guru) yang profesional. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Pasal 1 ayat 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru mendidik dan mengajar siswa di kelas yang ke depannya akan menjadi tenaga kerja atau sumber daya manusia setelah

menyelesaikan jenjang pendidikan mereka. Guru yang melakukan tugas dan kewajibannya dengan maksimal tentu akan menghasilkan keluaran-keluaran yang lebih berkualitas. Dalam hal ini, kinerja guru sangat diperlukan untuk menciptakan kualitas pendidikan yang baik.

Kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Menurut Rivai (2013:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru yang baik tentu diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai dapat memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu, hasilnya dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama yaitu : 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi kepribadian, 3)

kompetensi sosial dan 4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri guru tersebut. Pengaruh dari dalam dapat berupa masalah-masalah pribadi yang dihadapi guru atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik. Pengaruh dari luar dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja guru adalah budaya atau kultur organisasi sekolah. Robbins & Coulter (2007:62) mengungkapkan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan suatu sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Secara umum budaya organisasi di lingkungan sekolah memberikan dampak dan sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja guru, sebab dengan terciptanya budaya organisasi yang baik serta ditunjang oleh adanya kerja sama dengan sesama guru, maka akan dapat dicapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja guru. Karakteristik budaya organisasi yaitu 1) inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian terhadap detail, 3) orientasi hasil, 4) orientasi individu, 5) orientasi terhadap tim, 6) agresivitas, dan 7) stabilitas.

Pada saat ini persaingan antar lembaga pendidikan di kota Palembang sangat ketat. Setiap institusi pendidikan perlu meningkatkan pelayanan dalam bidang pendidikan. SMK Negeri 1 merupakan salah satu sekolah tingkat

menengah kejuruan di Kota Palembang. Saat ini SMK Negeri 1 Palembang sudah berstatus akreditasi A. Dengan adanya predikat yang disandang, maka bukan berarti apa yang diraih tidak perlu dipertahankan tetapi justru sebaliknya harus terus dipertahankan dengan berbagai cara. Prestasi tersebut tidak terlepas dari peran para guru dalam membantu pembentukan kemampuan siswa-siswi untuk selalu melakukan yang terbaik di setiap aspek pengajaran. Berikut ini adalah data jumlah guru dan karyawan SMK Negeri 1 Palembang secara keseluruhan:

Tabel 1.1
Data Guru Dan Karyawan SMK Negeri 1 Tahun Ajaran 2015/2016

No.	Keterangan	Jumlah guru/staf
1.	Kepala Sekolah	1
2.	Guru Tetap	52
3.	Guru Tidak Tetap / Honorer	48
4.	Guru PNS DPK	1
5.	Staff tata usaha tetap	2
6.	Staff tata usaha PTT	26
Total		130

Sumber: SMK Negeri 1 Palembang

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah guru dan karyawan di SMK Negeri 1 Palembang adalah 130 orang dengan jumlah terbanyak yaitu guru tetap yang berjumlah 52 orang, sedangkan guru tidak tetap/ honorer berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini hanya berfokus pada guru tetap saja karena guru tetap dianggap memiliki pengalaman mengenai budaya organisasi sekolah yang lebih lama dibandingkan guru tidak tetap.

Tabel 1.2
Data Masa Kerja Guru Tetap SMK Negeri 1 Palembang

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Guru
1.	0-5	5
2.	6-10	11
3.	11-15	10
4.	16-20	1
5.	20-25	5
6.	26-30	14
7	31-35	6
Total		52

Sumber: SMK Negeri 1 Palembang

Pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa terdapat banyak guru tetap yang memiliki masa kerja di atas 5 tahun. Hal ini membantu untuk mendapatkan hasil penelitian yang terpercaya karena masa kerja yang lama juga dapat mengindikasikan bahwa guru tetap memiliki wawasan yang luas mengenai budaya organisasi di SMK Negeri 1 Palembang.

Budaya organisasi di SMK Negeri 1 Palembang dapat terlihat dengan adanya kegiatan yang dinamakan kegiatan 10K. Kegiatan 10K dikoordinir oleh para guru tetap dengan pembagian tanggung jawab yang telah ditentukan supaya kegiatan tersebut terlaksana dengan baik. Berikut ini adalah uraian tugas yang perlu dilakukan guru tetap dan warga sekolah lainnya mengenai kegiatan 10K:

1. Keimanan: melaksanakan peribadadatan sesuai agama masing-masing, meningkatkan kegiatan peribadatan setiap hari, melaksanakan perbuatan sesuai norma agama, membina toleransi kehidupan antar umat beragama, serta mengembangkan dan memberdayakan kegiatan keagamaan di sekolah.
2. Keamanan: menciptakan suasana aman di lingkungan sekolah, bekerjasama dengan petugas satpam menjaga keamanan di lingkungan sekolah.

3. Ketertiban: menegakkan disiplin kepada seluruh warga sekolah, bekerja sama dengan guru piket menjaga ketertiban di lingkungan sekolah.
4. Kebersihan: menegakkan kebiasaan untuk menjaga kebersihan lingkungan sekolah demi terwujudnya lingkungan yang bersih, aman, rapi, dan indah.
5. Keindahan: menegakkan kebiasaan untuk mengindahkan lingkungan sekolah.
6. Kerapihan: menegakkan kebiasaan untuk rapih dalam berpakaian serta mengkondisikan keadaan sekolah yang rapih.
7. Kenyamanan: menciptakan suasana yang nyaman bagi seluruh warga sekolah saat berada di lingkungan sekolah.
8. Kerindangan: melaksanakan penghijauan untuk menciptakan suasana lingkungan sekolah yang rindang.
9. Kekeluargaan: menumbuh kembangkan rasa solidaritas dan kekeluargaan kepada seluruh warga sekolah.
10. Kesehatan: melaksanakan perilaku hidup bersih dan sehat kepada seluruh warga sekolah.

Untuk melihat kecocokan antara judul penelitian dengan kondisi yang terjadi di lapangan maka dilakukan penyebaran kuesioner pra-penelitian yang dibagikan kepada 10 orang responden yang merupakan guru tetap SMK Negeri 1 Palembang. Berikut ini adalah hasil kuesioner pra-penelitian yang telah dilakukan.

Tabel 1.3
Kuesioner Pra-Penelitian Indikator Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skala Penilaian dan Persentase									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1.	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreatif untuk mengerjakan pekerjaan.	3	30	6	60	0	0	1	10	0	0

2.	Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan.	0	0	2	20	2	20	6	60	0	0
3.	Saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada.	0	0	0	0	0	0	4	40	6	60
4.	Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan.	0	0	1	10	2	20	5	50	2	20
5.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.	0	0	1	10	0	0	5	50	4	40
6.	Saya merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja.	0	0	2	20	0	0	4	40	4	40

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1.3 kuesioner pra-penelitian indikator budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi di SMK Negeri 1 Palembang sudah baik dimana responden berupaya mengisi jam kerjanya dengan baik yang mencapai persentase total 100%. Selain itu 90% responden juga mengakui ketepatan waktu kerja dan disiplin waktu yang dilakukan selama ini. Namun juga dapat dilihat bahwa masih rendahnya kemauan responden untuk berinisiatif dan mengambil resiko dalam bekerja yang mencapai persentase total 90%, dan masih terdapat 20% responden yang tidak sependapat bahwa mereka didorong untuk bekerja detail.

Tabel 1.4
Kuesioner Pra-Penelitian Indikator Kinerja Guru

No	Pernyataan	Skala Penilaian dan Persentase									
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
1.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga tidak membuat peserta didik merasa tertekan.	0	0	0	0	1	10	4	40	5	50
2.	Saya bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik serta memberikan kesempatan peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran.	0	0	0	0	0	0	7	70	3	30
3.	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal.	0	0	0	0	1	10	5	50	4	40
4.	Saya melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (seperti seminar, konferensi)	0	0	2	20	0	0	6	60	2	20

Sumber: Data primer yang diolah

Pernyataan yang digunakan dalam pra-penelitian indikator kinerja guru di atas telah mewakili indikator yang tercantum dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) menurut Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007. Berdasarkan tabel 1.4 kuesioner pra-penelitian indikator kinerja guru menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri 1 Palembang sudah baik dimana terdapat 100% responden telah mencerminkan aspek Kompetensi Kepribadian yang salah satu karakteristiknya adalah dengan bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik. Selain itu juga terdapat 90% responden yang mencerminkan aspek Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Sosial. Namun juga

dapat dilihat bahwa masih rendahnya aspek Kompetensi Profesional yaitu terdapat 20% responden yang tidak setuju bahwa telah atau sering melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, serta mengikuti kegiatan ilmiah.

Kinerja guru tetap SMK Negeri 1 Palembang dinilai berdasarkan ketentuan Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yaitu dengan menilai 4 kompetensi utama. Penilaian kinerjanya dilakukan setiap tahun di sekolah oleh kepala sekolah atau guru senior yang ditunjuk oleh kepala sekolah. Hasil dari penilaian kinerja guru merupakan 1) bahan evaluasi diri bagi guru untuk mengembangkan potensi dan karirnya, 2) sebagai bahan acuan bagi sekolah untuk merencanakan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), dan 3) merupakan dasar untuk memberikan nilai prestasi kerja guru dalam rangka pengembangan karir guru sesuai Permenneqpan & RB No. 16/2009.

Penilaian kinerja yang telah dilakukan memberikan hasil berupa nilai PKG (Penilaian Kinerja Guru). Setelah total nilai PKG dikonversikan maka diketahui hasil penilaian kinerja guru yang dapat dikategorikan menjadi 5 skala kategori penilaian. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan skala penilaian kinerja guru berdasarkan Permenneqpan & RB No. 16/2009.

Tabel 1.5
Skala Penilaian Kinerja Guru

No.	Nilai Konversi PKG	Kategori
1.	91-100	Amat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Sedang
5.	< 50	Kurang

Sumber: Permenneqpan & RB No. 16/2009

Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMK Negeri 1 Palembang secara mendetail tidak dapat diperoleh karena merupakan rahasia perusahaan dan negara. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil penilaian kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Palembang pada tahun 2016 secara garis besar yang mengacu pada skala penilaian kinerja guru yang telah ditetapkan oleh Permenegpan & RB No. 16/2009.

Tabel 1.6
Hasil Penilaian Kinerja Guru Tetap SMK Negeri 1 Palembang Tahun 2016

No.	Kategori	Jumlah Guru
1.	Amat Baik	3
2.	Baik	49
3.	Cukup	0
4.	Sedang	0
5.	Kurang	0
Total		52

Sumber: SMK Negeri 1 Palembang

Pada tabel 1.6 di atas dapat dilihat bahwa kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Palembang sudah baik, yaitu dari 52 orang guru tetap yang diberikan penilaian kinerja terdapat sebanyak 49 orang guru tetap yang termasuk ke dalam kategori “Baik” dan sebanyak 3 orang guru tetap yang termasuk ke dalam kategori “Amat Baik”.

Di sisi lain, kinerja guru dapat dilihat dari perilaku ketidak disiplin kerja yang dapat dianalisis dari jumlah absensi guru setiap tahunnya. Menurut Hasibuan (2002:51) absensi adalah tidak bekerjanya seorang karyawan pada saat hari kerja karena sakit, izin, alpa atau cuti kerja. Absensi merupakan daftar administrasi ketidakhadiran pekerja. Tingkat absensi pada karyawan merupakan salah satu indikator untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan.

Daftar jumlah absensi guru tetap SMK Negeri 1 Palembang dari tahun ke tahun cenderung meningkat yang didukung dengan berbagai macam alasan diantaranya sakit, izin ada keluarga yang meninggal, izin urusan keluarga dan sebagainya. Berikut ini data mengenai jumlah absensi guru tetap SMK Negeri 1 Palembang untuk tahun 2014-2015:

Tabel 1.7
Data Absensi Guru Tetap SMK Negeri 1 Palembang Tahun 2014-2015

Tahun	Keterangan			Total Hari Kerja Yang Hilang	Total Hari Kerja	Persentase (%)
	S	I	A			
2014	14	5	0	19	312	0,12%
2015	19	10	0	29	312	0,18%

Sumber: SMK Negeri 1 Palembang, diolah oleh penulis (2016)

Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk mengetahui tingkat absensi karyawan adalah (Hasibuan, 2006:53):

$$\text{Persentase tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

Pada tabel 1.7 menunjukkan jumlah absensi guru tetap SMK Negeri 1 Palembang dari tahun 2014-2015 mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Dapat dilihat pada tahun 2014 jumlah absensi yang terjadi sebanyak 0,12% sedangkan pada tahun 2015 jumlah absensi meningkat menjadi 0,18%. Hal ini menunjukkan terjadi peningkatan jumlah absensi khususnya tingkat absensi dengan keterangan ijin di tahun 2015 yang mengalami kenaikan sampai 100%. Peningkatan jumlah absensi ini tentunya berdampak pada kinerja guru dalam proses belajar mengajar, karena dengan absensi guru pada hari mengajar berarti penyampaian materi kepada para siswa menjadi berkurang.

Berikut beberapa contoh hasil penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.8
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil
1.	Sunarno, Lie Liana (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru
2.	Abdul Hakim, Anwar Hadipapo (2015)	Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja SDM

Sumber: diolah oleh penulis (2016)

Dengan melihat hasil penelitian dan latar belakang masalah yang terjadi di SMK Negeri 1 Palembang, maka peneliti perlu tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Tetap SMK Negeri 1 Palembang”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Tetap Di SMK Negeri 1 Palembang?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru tetap di SMK Negeri 1 Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan agar dapat membenahi diri untuk perubahan perusahaan ke arah yang lebih baik di masa yang akan datang.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan menjadi referensi dan bahan pendukung untuk topik penelitian sejenis yang akan dilakukan, yaitu berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Menurut Rahardjo (2011:250) studi kasus adalah suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integratif dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan

masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik.

2. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap SMK Negeri 1 Palembang sebanyak 52 orang.

3. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja guru.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru tetap SMK Negeri 1 Palembang.

b. Sampel

Sugiyono (2011:91) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2011:96) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini yaitu semua guru tetap SMK Negeri 1 Palembang.

5. Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Kuncoro (2009:148) data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban responden terhadap pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner mengenai Budaya Organisasi dan Kinerja Guru.

6. Teknik Pengumpulan data

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Suliyanto (2009:140) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Kuesioner ditujukan untuk guru tetap SMK Negeri 1 Palembang. Adapun skala pengukuran yang dipakai yaitu skala likert. Skala yang diberikan adalah sebagai berikut

Sangat tidak setuju	: diberi skor 1
Tidak setuju	: diberi skor 2
Netral	: diberi skor 3
Setuju	: diberi skor 4
Sangat setuju	: diberi skor 5

7. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yakni variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Penjelasan terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Budaya organisasi (X)

Menurut Ivancevich (2007:44), budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

b. Kinerja Guru (Y)

Menurut Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Di bawah ini tersaji tabel 1.8 yang berisikan tentang instrumen penelitian.

Tabel 1.9
Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Budaya Organisasi (Robbins, 2006)	1. Inovasi dan pengambilan risiko	1-3	Likert
	2. Perhatian terhadap detail	4-5	
	3. Orientasi hasil	6-7	
	4. Orientasi individu	8-9	
	5. Orientasi terhadap tim	10-12	
	6. Agresivitas	13-14	
	7. Stabilitas	15-16	
Kinerja Guru (Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010)	1. Kompetensi pedagogik	1-4	Likert
	2. Kompetensi kepribadian	5-7	
	3. Kompetensi sosial	8-10	
	4. Kompetensi profesional	11-12	

Sumber: diolah oleh penulis, 2016

8. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan pengulangan. Pengujian reliabilitas jika kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan di atas 0,6 adalah baik (Priyatno, 2010:97).

2) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Valid tidaknya suatu item instrumen pada penelitian dilihat jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2010:90).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Priyatno (2010:71) untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Priyatno (2010:83) adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Pengujian Regresi Linear Sederhana

Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 23.0 untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Model analisis yang akan digunakan adalah dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel budaya organisasi

9. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H1 : “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru tetap SMK Negeri 1 Palembang”

Menurut Ghozali (2009:88) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat

signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

F. Sistematika Penulisan

Dalam memberikan gambaran singkat mengenai isi dari penelitian ini, maka penulisan ini disusun secara sistematis dengan pembagian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian. Teori-teori tersebut meliputi: pengertian budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, pengertian kinerja guru, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta aktivitas perusahaan yaitu pada SMK Negeri 1 Palembang.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat pembahasan mengenai analisis data, pengujian model, pengujian hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disajikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dianggap perlu dan bermanfaat bagi penelitian berikutnya.