



**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI
SMPN 3 BASO**

SKRIPSI

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)
Jurusan Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh :

NURMI INDAH SARI
NIM. 14 131 035

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BATUSANGKAR
2018M/1439H**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurmi Indah Sari
NIM : 14 131 035
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **"PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 3 BASO"** adalah benar hasil karya sendiri, bukan plagiat kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Mei 2018

Saya yang menyatakan,



NURMI INDAH SARI
NIM.14 131 035

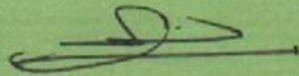
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama Nurmi Indah Sari, Nim. 14 131 035 dengan judul "PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 3 BASO", memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan kesidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

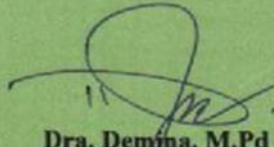
Batusangkar, April 2018

Pembimbing I



Drs. Adripen, M.Pd
NIP. 19650504 199303 1 003

Pembimbing II


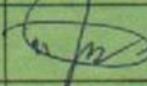
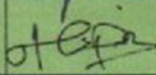
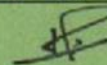


Dra. Demina, M.Pd
NIP. 19690625 200003 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi atas nama NURMI INDAH SARI, NIM. 14 131 035, dengan judul "PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMPN 3 BASO", telah diuji dalam Ujian *Munaqasyah* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 15 Mei 2018, dinyatakan lulus dan dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Strata Satu (S1) dalam bidang ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Drs. Adripen, M.Pd NIP. 19650504 199303 1 003	Ketua Sidang		22/5-2018
2	Dra. Demina, M.Pd NIP. 19690625 200003 2 001	Sekretaris		23/5-2018
3	Dr. Himyar Pasrizal, S.E.,M.M NIP. 19780524 200501 1 002	Anggota		25/5-2018
4	Drs. Muhammad Fazis, M.Pd NIP. 19631119 199103 1 002	Anggota		25/5-2018

Batusangkar, Mei 2018

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Sirajul Munir, M.Pd

NIP. 19740725 199903 1 003

ABSTRAK

NURMI INDAH SARI, NIM 14 131 035, judul skripsi “**Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso**”. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Batusangkar 2018.

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran seperti, (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) RPP dan silabus, guru tidak menggunakan media pembelajaran / alat peraga dalam melakukan proses pembelajaran, guru terlambat datang ke sekolah. Penelitian ini ditujukan kepada guru-guru SMPN 3 Baso. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan data tentang pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso.

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif untuk membuktikan pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini disebut juga dengan penelitian populasi. Metode pengambilan sampel adalah seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah sampel kurang dari 100 yaitu sebanyak 20 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket dengan menggunakan skala likert. Alternatif jawabannya adalah “selalu, sering, kadang-kadang, pernah, dan tidak pernah”. Analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana hasil hitungan statistiknya menunjukkan bahwa 37,1% dan 62,9% dari faktor lain. Artinya budaya sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru sebanyak 37,1%, selanjutnya kinerja guru diberikan pengaruh oleh faktor lain.

Kata Kunci : Budaya Sekolah, Kinerja Guru

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat dan Luaran Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Guru.....	11
a. Pengertian Kinerja Guru	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
c. Penilaian Kinerja Guru.....	17
d. Indikator Kinerja Guru	18
2. Budaya Sekolah.....	30
a. Pengertian Budaya Sekolah.....	30
b. Karakteristik Budaya Sekolah.....	34
c. Fungsi Budaya Organisasi Sekolah.....	38
d. Unsur-unsur dalam Budaya Sekolah.....	39
e. Budaya Sekolah yang Efektif.....	42
B. Kajian Penelitian yang Relevan	44
C. Kerangka Berfikir.....	46

D. Hipotesis.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Tempat dan Waktu Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel	47
D. Defenisi Operasional	49
E. Pengembangan Instrumen	51
F. Teknik Pengumpulan Data	55
G. Teknik Analisis Data.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	62
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	65
C. Pengujian Hipotesis.....	68
D. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi.....	76
C. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal
Tabel 2.1	Kompetensi Dasar Guru.....	26
Tabel 3.1	Data Guru SMPN 3 Baso Tahun 2017/2018.....	48
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Sekolah	52
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	53
Tabel 3.4	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Budaya Sekolah.....	54
Tabel 3.5	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Kinerja Guru.....	55
Tabel 3.6	Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert.....	56
Tabel 3.7	Kisi-kisi Instrumen Budaya Sekolah.....	56
Tabel 3.8	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	57
Tabel 3.9	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	59
Tabel 4.1	Deskripsi Data Budaya Sekolah di SMPN 3 Baso.....	62
Tabel 4.2	Budaya Sekolah di SMPN 3 Baso (Deskriptif Statistic).....	63
Tabel 4.3	Deskripsi Data Kinerja Guru di SMPN 3 Baso.....	64
Tabel 4.4	Kinerja Guru di SMPN 3 Baso (Deskriptif Statistic).....	65
Tabel 4.5	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	66
Tabel 4.6	Anova Table	68
Tabel 4.7	Coefficients	68
Tabel 4.8	Correlations.....	70
Tabel 4.9	Model Summary.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Hal
Gambar 2.1	Tingkatan Budaya Organisasi	33
Gambar 2.2	Unsur-unsur Dalam Budaya Organisasi Sekolah	40
Gambar 4.1	Normal P-P Plot of Regression Standarized	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sekolah merupakan suatu organisasi pendidikan, di mana dalam mencapai keberhasilan suatu kegiatan pendidikan perlu adanya pengelolaan yang baik dari semua unsur yang ada di dalamnya. Dalam upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Melalui jalur pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan atas, dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut peningkatan mutu pada lembaga pendidikan. Untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan diperlukan kerjasama yang baik antara semua unsur-unsur yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Keberhasilan program pembelajaran juga ditunjang oleh kegiatan belajar yang efektif dan efisien. Dalam kegiatan belajar di sekolah, kinerja guru juga mempengaruhi mutu pendidikan karena guru memegang peran penting dalam keberhasilan dan ketercapaian tujuan pembelajaran yang dilaksanakan hal ini sesuai dengan UU nomor 20 Tahun 2003 pada bab XI tepatnya pada pasal 39 yang mengatakan bahwa :

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 juga dijelaskan tentang guru dan dosen, pada BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 disebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dan tugas utama pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik

pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan, diantaranya budaya senyum, sapa, dan salam yang dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan oleh warga sekolah dan menjadi karakteristik atau ciri khas bagi sekolah tersebut. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia di sekolah yang memiliki peranan yang sangat penting. Proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak akan berjalan jika tidak ada peran guru di dalamnya.

Sebagai upaya dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Berbagai kutipan dan penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu Negara dapat dijabarkan dibawah ini “bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran” (Supardi, 2013:7). Ada tiga tugas dan tanggung jawab utama yang harus dilakukan oleh seorang guru sebagai pendidik yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing dan guru sebagai administrator dalam kelas.

Kinerja guru yang maksimal diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan

proses belajar mengajar. Smith (2001) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu: perilaku, hasil, dan keefektifan organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil kerja, organisasional menekankan pada aspek-aspek proses kerja. Kinerja (*performance*) menunjuk pada perbuatan seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu seberapa tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, terutama organisasi pendidikan adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yakni bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam organisasi. Kinerja dapat berupa proses dan hasil kerja secara individual maupun organisasi sedangkan kompetensi berarti kemampuan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Chotimah dan Faturrohman, 2014:212-213)

Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resource*) seperti uang, orang, alat, waktu, dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Sembiring, 2012:81). Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil proses pembelajaran karena guru merupakan pihak yang bersentuhan langsung dengan kegiatan pembelajaran di lembaga pendidikan sehingga perlu adanya kerjasama yang baik dari seluruh komponen yang ada di suatu lembaga pendidikan tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Kinerja yang baik akan tercipta apabila sekolah memiliki budaya organisasi yang punya nilai yang baik pula.

Kinerja guru dapat diukur melalui kedisiplinan yang terlihat dari kehadiran yang tepat waktu ke sekolah, kesiapan guru dalam perencanaan pembelajaran seperti RPP dan silabus yang digunakan dalam proses pembelajaran, materi pembelajaran, media dan strategi mengajar guru juga menjadi salah satu bentuk kinerja yang harus dipersiapkan oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu bentuk kinerja guru di sekolah juga di tentukan oleh program pelatihan yang dilaksanakan untuk peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh sekolah. Menurut Husdarta (2007) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri (Supardi, 2013:54).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Atmosoeparto (2007) terdiri dari Faktor eksternal (faktor politik, faktor ekonomi, dan faktor sosial) dan faktor internal (tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, dan budaya organisasi). Yuwono (2002) yang mengemukakan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif (Sembiring, 2012: 110-111). Menurut A Timpe Dale menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga pengajar baik keloyalannya ataupun rasa tanggung jawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: 1) perilaku pimpinan, 2) adanya pelatihan, 3) dorongan positif, 4) paham akan tugasnya, 5) adanya system penghargaan, 6) adanya penilaian, dan 7) adanya motivasi (Chotimah dan Faturrohman, 2014:214). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, tampak

bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas beberapa pendapat mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru diantaranya Sobirin (2009:243) menyebutkan: “Budaya organisasi memberi kontribusi terhadap keberhasilan kinerja sekolah”. Budaya organisasi juga sebagai alat untuk melakukan integrasi internal. Jika peran ini bisa berfungsi dengan baik dan dibarengi oleh penyusunan strategi yang tepat maka bisa diharapkan kinerja organisasi akan meningkat. Sultani (2010:2-3) menyebutkan faktor penyebab munculnya dilema kinerja guru antara lain adalah budaya organisasi. Seringkali terdapat budaya sekolah yang tidak mendukung secara optimal upaya-upaya kreativitas kerja guru peningkatan kreativitas belajar siswa. Pendapat lain juga menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai di dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula (Handayani, 104).

Budaya sekolah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Secara umum budaya sekolah atau budaya organisasi tidak berbeda dengan budaya masyarakat yang sudah dikenal selama ini. Perbedaan pokok terletak pada lingkupnya sehingga kekhususan dari budaya sekolah berakar dari lingkupnya, dalam hal ini lebih sempit dan lebih spesifik. (Mulyadi, 2010:91-92). Kemajuan suatu sekolah sangat ditentukan oleh budaya sekolah yang tertanam dalam setiap diri warga sekolah. Hal ini cukup beralasan karena budaya sekolah yang mengandung kekuatan yang dapat menggerakkan kehidupan sekolah. Budaya sekolah mengarahkan pikiran, ucapan, dan tindakan seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang terkonsep dengan baik sesuai dengan tujuan sekolah memiliki nilai strategis, daya ungkit untuk berprestasi sekaligus mengantarkan warga sekolah pada gerbang kesuksesan.

Namun apabila budaya sekolah tidak terkelola dengan baik, dibiarkan liar begitu saja justru akan membahayakan keberlangsungan hidup sekolah. Budaya sekolah juga dapat menjadi strategi sekolah untuk terus bertahan hidup, menyesuaikan diri, bahkan memenangkan persaingan mutu siswa. (Barnawi dan Arifin, 2013:67).

Budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah di mana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga pendidikan, dan antara tenaga pendidik dengan pendidik dan peserta didik, dan antara anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku di suatu sekolah. (Kulsum, 2011:25). Selain itu budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah. (Aan Komariah dan Triatna, 2010:102). dengan budaya sekolah yang sehat, suasana kekeluargaan, kolaborasi, semangat untuk maju, dorongan bekerja keras dan kultur belajar mengajar yang bermutu dapat diciptakan.

Berkaitan dengan hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhillah dan Cut Nurul yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru tergambar dari aturan dan kebijakan dalam pembagian tugas, iklim organisasi, kebiasaan dan norma yang berlaku disekolah, pelibatan guru dalam perumusan visi dan misi serta tata tertib sekolah sehingga dapat meningkatkan komitmen, tanggung jawab dan keterampilan yang ditampilkan oleh guru. Disamping itu beberapa teori juga menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah sesuai dengan pendapat Yuwono (2002) yang mengemukakan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif. Selain itu

Atmosoepipto (2007) juga mengemukakan bahwa budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yang berasal dari faktor internal. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya sekolah yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja guru

Budaya sekolah memiliki karakteristik tertentu berdasarkan sifat-sifat yang dimilikinya. Menurut (Djemari dalam Barnawi, 2013:67-68) karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Bernilai Strategis. Budaya yang dapat berimbas dalam kehidupan sekolah secara dramatis. Misalnya, memberi peluang pada warga sekolah untuk bekerja secara efisien, disiplin, dan tertib. Kultur sekolah merupakan milik kolektif bukan milik perorangan sehingga sekolah dapat dikembangkan dan dilakukan oleh semua warga sekolah.
2. Memiliki Daya Ungkit. Budaya yang memiliki daya gerak akan mendorong semua warga sekolah untuk berprestasi sehingga kerja guru dan semangat belajar siswa akan tumbuh karena dipacu dan didorong dengan dukungan budaya yang memiliki daya ungkit yang tinggi. Misalnya, kinerja sekolah dapat meningkat jika disertai dengan imbalan yang pantas, penghargaan yang cukup, dan proporsi tugas yang seimbang. Begitu juga dengan siswa akan meningkat semangat belajarnya, bila mereka diberi penghargaan yang memadai, pelayanan yang prima, serta didukung dengan sarana yang memadai.
3. Berpeluang Sukses. Budaya yang berpeluang sukses adalah budaya yang memiliki daya ungkit dan memiliki daya gerak yang tinggi. Hal ini sangat penting untuk menumbuhkan rasa keberhasilan dan rasa mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik. Misalnya, Budaya gemar membaca. Budaya membaca di kalangan siswa akan dapat mendorong mereka untuk banyak tahu tentang berbagai macam persoalan yang mereka pelajari di lingkungan sekolah. Demikian juga bagi guru, mereka semakin banyak pengetahuan yang diperoleh dan tingkat pemahaman semakin luas. Menurut (Newstrom dalam Barnawi, 2013:68-69) budaya

sekolah penting perannya terhadap kesuksesan sekolah dengan beberapa alasan. *Pertama*, budaya sekolah merupakan identitas bagi para guru dan staf di sekolah. *Kedua*, budaya sekolah merupakan sumber penting stabilitas dan kelanjutan sekolah sehingga memberikan rasa aman bagi warga sekolah. *Ketiga*, budaya sekolah membantu para guru baru/formula untuk menginterpretasikan apa yang terjadi di sekolah. *Keempat*, budaya sekolah membantu menstimulus antusiasme guru dan staf dalam menjalankan tugasnya.

Kenyataan di lapangan yang penulis temui dari hasil observasi yang penulis lakukan pada tanggal 12-13 Maret 2017 di SMPN 3 Baso, diperoleh sejumlah informasi mengenai budaya sekolah yang ada di SMPN 3 Baso. Budaya sekolah terlihat dengan adanya kerjasama yang baik antar sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah dan antara guru dengan siswa/i di SMPN 3 Baso dalam melaksanakan program-program sekolah. Salah satu diantaranya adalah dalam kegiatan program sekolah adiwiyata, seluruh unsur yang ada di sekolah ikut berpartisipasi dalam kelancaran program tersebut dengan membudayakan hidup bersih di lingkungan sekolah. Kepala sekolah juga menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh guru dan pegawai di SMPN 3 Baso dengan dilaksanakannya rapat rutin di minggu pertama pada setiap bulannya yang membahas mengenai perkembangan siswa dan membicarakan tentang permasalahan-permasalahan mengenai proses pembelajaran dan perilaku siswa. Selain itu penerapan aturan akademik juga dilaksanakan baik kepada guru maupun siswa yang melanggar akan ditindaklanjuti oleh kepala sekolah berdasarkan kode etik yang berlaku di SMPN 3 Baso. Selain itu, SMPN 3 Baso juga menerapkan budaya senyum, sapa, dan salam dalam setiap aktifitasnya, selain itu juga menerapkan 7 budaya malu yang terdiri dari : 1) malu datang terlambat, 2) malu cepat pulang, 3) malu tidak berprestasi, 4) malu melanggar disiplin, 5) malu berkata kotor, 6) malu tidak berpakaian rapi, 7) malu bersikap tidak sopan. Budaya sekolah di SMPN 3 Baso juga terlihat pada kegiatan shalat zuhur berjamaah

yang dilaksanakan setiap harinya dan juga kultum pada hari jum'at yang dilaksanakan oleh masing-masing kelas secara bergiliran.

Namun demikian, dari pengamatan penulis ada beberapa masalah yang penulis lihat dari kinerja guru, yaitu Ada sebagian guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran seperti, (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) RPP dan silabus, guru juga tidak menggunakan media pembelajaran / alat peraga dalam melakukan proses pembelajaran, kemudian ada beberapa orang guru yang terlambat datang ke sekolah sehingga proses pembelajaran tidak terlaksana dengan efektif.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan permasalahan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso”**

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Guru yang kurang mempersiapkan perencanaan pembelajaran seperti, (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) RPP dan silabus.
2. Guru tidak menggunakan media pembelajaran / alat peraga dalam melakukan proses pembelajaran.
3. Guru terlambat datang ke sekolah.

C. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi pokok permasalahan pada budaya sekolah di SMPN 3 Baso.

D. Perumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu : Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso ?

E. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan data tentang pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso.

F. Manfaat dan luaran penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan ilmu pengetahuan kedepannya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Kepala sekolah, sebagai masukan pengetahuan akan perkembangan budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi guru, diharapkan guru agar lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas nya disekolah sebagai seorang pendidik dan lebih bersemangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi penulis sendiri, dalam rangka menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan budaya sekolah dan kinerja guru.
- d. Bagi peneliti lain, penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber yang relevan untuk perbaikan penelitian kedepannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Supardi, 2013 :52-53).

Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*. Mahsum (2009) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resource*) seperti uang, orang, alat, waktu, dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Sembiring, 2012:81)

Demikian juga Smith (2001) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu: perilaku, hasil, dan keefektifan organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan, keefektifan merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan pelaksanaan kerja dan hasil

kerja, organisasional menekankan pada aspek-aspek proses kerja. Kinerja (*performance*) menunjuk pada perbuatan seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu seberapa tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, terutama organisasi pendidikan adalah kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yakni bagaimana mereka melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam organisasi. Kinerja dapat berupa proses dan hasil kerja secara individual maupun organisasi sedangkan kompetensi berarti kemampuan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Chotimah dan Faturrohman, 2014:212-213). Sutrisno (2010:72) menyimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam periode jangka waktu tertentu.

Miner (1990), juga berpendapat secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimanana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Husdarta (2007) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, madrasah dan guru sendiri. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran (Supardi, 2013:54).

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran melalui hasil belajar peserta didik. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Yuwono (2002) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi : ”upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dan kepemimpinan yang efektif.” Pendapat lain menurut Atmosoeprapto (2007) mengklasifikasikan faktor eksternal dan faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja organisasi yang terdiri dari :

1. Faktor eksternal yang terdiri dari :
 - a. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
 - b. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai sistem ekonomi yang lebih luas.
 - c. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di tengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
2. Faktor internal yang terdiri dari :
 - a. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
 - b. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.

- c. Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
- d. Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan (Sembiring, 2012:110-111).

Menurut Prawirosentono (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari suatu kelompok (organisasi) akan tercapai apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan

mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dengan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal ini seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu

menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa arumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Disini nampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah (Sutrisno, 2010:176-178).

Menurut A Timpe Dale menyatakan bahwa kinerja seorang tenaga pengajar baik keloyalannya ataupun rasa tanggung jawabnya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu: 1) perilaku pimpinan, 2) adanya pelatihan, 3) dorongan positif, 4) paham akan tugasnya, 5) adanya system penghargaan, 6) adanya penilaian, dan 7) adanya motivasi. Dengan pendapat tersebut nampak jelas bahwa performan sebagai perilaku pimpinan dalam hal ini kepala sekolah sangat diperlukan dalam mencapai hasil kerja atau kinerja yang optimal. Disamping itu pelatihan atau bimbingan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (Chotimah dan Faturrohman, 2014:214).

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian terhadap kinerja guru merupakan upaya untuk mengetahui kecakapan maksimal yang dimiliki oleh guru yang berkenaan dengan proses dan hasil pelaksanaan pekerjaannya. Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja guru

adalah SK Mendikbud Nomor 025/01/1995 tentang standar prestasi kerja guru yang wajib dilakukan guru dalam proses belajar dan mengajar atau bimbingan adalah sebagai berikut :

- 1) Penyusunan program belajar yang terdiri dari: analisis materi pelajaran, program tahunan, program semesteran, program satuan pelajaran, rencana pembelajaran, alat evaluasi, program perbaikan dan pengayaan.
- 2) Pelaksanaan program pembelajaran meliputi: pelaksanaan pembelajaran di kelas, penggunaan strategi pembelajaran, penggunaan media dan sumber belajar.
- 3) Pelaksanaan evaluasi yang meliputi: evaluasi hasil belajar, evaluasi pencapaian kurikulum, evaluasi daya serap.
- 4) Analisis evaluasi yang meliputi: analisis ketuntasan belajar dan analisis butir soal.
- 5) Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan yang meliputi: pelaksanaan perbaikan pembelajaran, pelaksanaan pengayaan pembelajaran.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja guru akan dapat ditingkatkan dengan melakukan perencanaan program pembelajaran yang disusun secara sistematis, pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan program yang telah direncanakan, diadakan evaluasi pembelajaran dan dilaksanakan perbaikan dan pengayaan pembelajaran (Syarif Mustofa, 2013:158-159).

d. Indikator Kinerja Guru

Tiap individu, kelompok, atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Locke and Latham (1990) Secara individual, kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang sebagai berikut: (1) kemampuan (*ability*), (2) komitmen (*commitment*), (3) umpan balik (*feedback*), (4)

kompleksitas tugas (*task complexity*), (5) kondisi yang menghambat (*situational constraint*), (6) tantangan (*challenge*), (7) tujuan (*goal*), (8) fasilitas, keakuratan dirinya (*self-efficacy*), (9) arah (*direction*), (10) usaha (*effort*), (11) daya tahan/ketekunan (*persistence*), (12) strategi khusus dalam menghadapi tugas (*task specific strategies*) (Supardi, 2013:48).

Sedangkan yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru menurut *The National Council For Accreditation Of Teacher Education* (2002) diantaranya:

Standar 1: *Knowledge, Skills, and Dispositions*

Standar 2: *Assesment System and Unit Evaluation*

Standar 3: *Field experience and Clinical Practice*

Standar 4: *Diversity*

Standar 5: *Faculty Qualification, Performance, and Development*

Standar 6: *Unit Governance and Resources*

Indikator di atas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi: pengetahuan, keterampilan, system penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil pekerjaan, dan pengembangan (Supardi, 2013:49).

Rivkin, Hamushek and Kain (2005) Berdasarkan hasil riset, Teacher quality is the most important determinant of the school quality yang tergabung dalam *National Center for Education Statistic* di Amerika Serikat (NCES) dilaporkan bahwa standar kualitas yang harus dipenuhi oleh guru adalah: “ 1) the academics skills of theacher, 2) teacher assignment, 3) teachers experience, dan 4) professional development.”

Kemampuan akademik berkaitan dengan penguasaan tingkat pendidikan, penguasaan kompetensi pedagogik. Kemampuan *assignment* adalah berkaitan dengan kemampuan dalam membina

hubungan dan kepribadian yang mantap. Pengalaman guru adalah seberapa besar pengalaman yang telah dijalani oleh guru dapat meningkatkan kinerjanya. Pengembangan profesional pada guru diharapkan guru dapat mengembangkan profesinya yang dilandasi penguasaan dasar-dasar profesional guru dalam kegiatan pembelajaran terhadap peserta didik di dalam maupun di luar kelas (Supardi, 2013:49-50).

Berdasarkan Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional 2008 berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: (a) Identitas Silabus, (b) Standar Kompetensi (SK), (c) Kompetensi Dasar (KD), (d) Materi Pembelajaran, (e) Kegiatan Pembelajaran, (f) Indikator, (g) Alokasi waktu, (h) Sumber pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen: (a) Identitas RPP, (b) Stándar Kompetensi (SK), (c) Kompetensi dasar (KD), (d) Indikator, (e) Tujuan pembelajaran, (f) Materi pembelajaran, (g) Metode pembelajaran, (h) Langkah-langkah kegiatan, (i) Sumber pembelajaran, (j) Penilaian.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa. Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran. Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim dan Nana S.

Sukmadinata "Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai". Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimaksudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, di mana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh

tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan. Seorang guru dapat menentukan alat-tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan. Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat.

Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya. Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya. Indikasi kemampuan guru dalam penyusunan alat-alat tes ini dapat digambarkan dari frekuensi penggunaan bentuk alat-alat tes secara variatif, karena alat-alat tes yang telah disusun pada dasarnya digunakan sebagai alat penilaian hasil belajar.

Di samping pendekatan penilaian dan penyusunan alat-alat tes, hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

- a) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remedial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
- b) Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami. Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi: (a) Kegiatan remedial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa. (b) Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang guru dan dosen kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi : “Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional”.

Kompetensi Pedagogik, kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Kompetensi Kepribadian, kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru secara personal yang tercermin pada kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

Kompetensi Sosial, kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi Profesional, kompetensi profesional adalah kompetensi dasar tentang disiplin ilmu yang dipelajarinya atau yang menjadi bidang spesialisnya baik penguasaan teoritis maupun praktis, kemampuan didaktis, metodik, psikologis, keterampilan, perencanaan dan pengelolaan, serta kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar (Supardi, 2013:69).

Tabel 2.1 Kompetensi Dasar Guru

Kompetensi	Subkompetensi	Indikator
Kompetensi pedagogic	Memahami peserta didik secara mendalam	Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif
		Memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip kepribadian
		Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik
	Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran	Memahami landasan kependidikan
		Menerapkan teori belajar dan pembelajaran
		Menentukan strategi berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar
		Menyusun rancangan pembelajaran

		berdasarkan strategi yang dipilih
	Melaksanakan pembelajaran	Menata latar (setting) pembelajaran
		Melaksanakan pembelajaran yang kondusif
	Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran	Merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode
		Menganalisis hasil evaluasi belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery learning)
		Memfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum
	Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya	Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik
Kompetensi kepribadian	Kepribadian yang mantap dan stabil	Bertindak sesuai dengan norma hukum
		Bertindak sesuai dengan norma sosial dan bangga sebagai guru
		Memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma

	Kepribadian yang arif	Menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir/bertindak
	Kepribadian yang berwibawa	Memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani
	Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	Bertindak sesuai dengan norma religius (iman, taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik
Kompetensi professional	Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi	Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
		Memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar
		Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
		Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari
	Menguasai struktur dan metode keilmuan	Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi

Kompetensi Sosial	Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik	Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik
	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan	Mampu berkomunikasi secara efektif dengan sesama pendidik
		Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan tenaga kependidikan
	Mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua /wali peserta didik dan masyarakat sekitar	Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik
Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan masyarakat sekitar		

Sumber: Sudarwan Danim, 2010:25-27

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa dalam indikator penilaian kinerja guru ada beberapa kriteria yang digunakan yaitu: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Selain itu menurut Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dapat dipenuhi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Selanjutnya dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru dalam penelitian ini adalah kinerja mengajar guru yang akan dinilai melalui indikator penilaian kinerja guru yang terdiri dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

2. Budaya Sekolah

a. Pengertian Budaya Sekolah

Sekolah merupakan organisasi. Budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Layaknya sebagai organisasi maka sekolah memiliki tujuan, program dan kegiatan, dan aturan-aturan yang disepakati bersama. Dalam kerangka lebih luas budaya sekolah dapat dilihat sebagai bagian dari budaya organisasi (Yusuf, 2008:15).

Budaya sekolah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Secara umum sebenarnya budaya sekolah atau budaya organisasi tidak berbeda dengan budaya masyarakat yang sudah dikenal selama ini. Perbedaan pokok terletak pada lingkungannya sehingga kekhususan dari budaya sekolah berakar dari lingkungannya, dalam hal ini lebih sempit dan lebih spesifik (Mulyadi, 2010:91). Beberapa pengertian mengenai budaya organisasi menurut para ahli diantaranya :

- 1) Saat (2010:63) Budaya organisasi (*organization culture*) sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.
- 2) Wibowo (2011:19) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.
- 3) Eddy Sutrisno (2011:2) Budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

- 4) Didin Kurniadin dan Imam Machali (2012:246) Budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.
- 5) Aan Komariah dan Capi Triatna (2010:98) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi.
- 6) Hikmat (2009:211) Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh organisatoris yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini, diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi yang juga merupakan seperangkat karakteristik utama yang menentukan simbol-simbol khusus dalam suatu organisasi.
- 7) Iwan Purwanto (2008:229) Budaya organisasi terwujud dalam filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, serta sikap dan norma bersama anggota-anggota organisasi tersebut dalam memandang berbagai realitas, terutama berkaitan dengan permasalahan internal maupun eksternal.

Jadi budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai, keyakinan, kepercayaan, dan norma-norma yang berlaku dalam sebuah organisasi yang dianut dan dijadikan sebagai pegangan/pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam berinteraksi yang menghasilkan sebuah perilaku organisasi.

Berangkat dari pengertian tentang budaya di atas, dapat dipahami bahwa budaya sekolah adalah sistem makna untuk membina mental agar pemikiran dan tindakan karyawan didasarkan pada pertimbangan moral dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, budaya sekolah dapat didefinisikan sebagai seperangkat

asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dalam proses integrasi internal (Mulyadi, 2010:91-92).

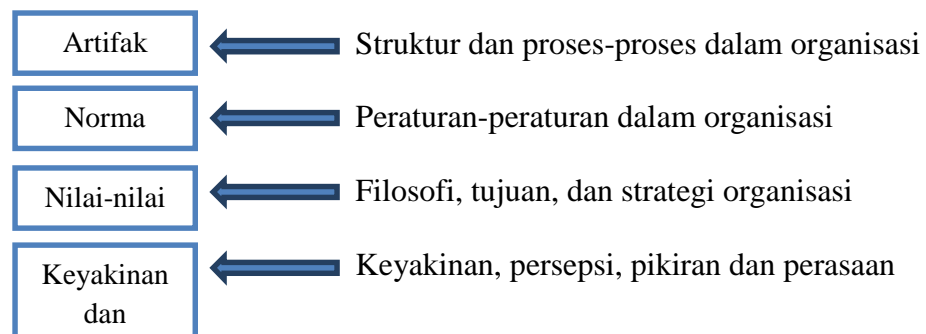
Budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah (Aan Komariah dan Triatna, 2010:102). Budaya sekolah adalah keseluruhan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut sekolah yang meliputi: visi, misi, dan tujuan sekolah, etos belajar, integrasi, norma agama, norma hukum dan norma sosial (Yusuf, 2008:17). Kemudian pendapat lain mengatakan bahwa Kultur sekolah adalah suasana kehidupan sekolah di mana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga pendidikan, dan antara tenaga pendidik dengan pendidik dan peserta didik, dan antara anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku di suatu sekolah (Kulsum, 2011:25).

Kemajuan suatu sekolah sangat ditentukan oleh budaya sekolah yang tertanam dalam setiap diri warga sekolah. Hal ini cukup beralasan karena budaya sekolah yang mengandung kekuatan yang dapat menggerakkan kehidupan sekolah. Budaya sekolah mengarahkan pikiran, ucapan, dan tindakan seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang terkonsep dengan baik sesuai dengan tujuan sekolah memiliki nilai strategis, daya ungkit untuk berprestasi sekaligus mengantarkan warga sekolah pada gerbang kesuksesan. Namun, apabila budaya sekolah tidak dikelola dengan baik, dibiarkan liar begitu saja justru akan membahayakan keberlangsungan hidup sekolah. Budaya sekolah juga dapat menjadi strategi sekolah untuk terus bertahan hidup,

menyesuaikan diri, bahkan memenangkan persaingan mutu siswa. (Barnawi dan Arifin, 2013:67)

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan karakteristik sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai-nilai dan norma-norma yang dianutnya yang ditampilkan melalui interaksi antara peserta didik dengan guru, guru dengan guru, dan antar tenaga kependidikan di suatu sekolah. Budaya organisasi dalam praktik kegiatan sehari-hari dapat dilihat dalam empat tingkatan seperti tampak pada gambar berikut :

Gambar 2.1 Tingkatan Budaya Organisasi



Sumber : Schein dalam Mulyadi, 2010:94

- a. Artifak, yaitu hal-hal yang terlihat, terdengar, dan terasakan ketika oleh seseorang dari luar organisasi ketika memasuki organisasi tersebut yang sebelumnya tidak dikenalnya.
Contoh : Lingkungan fisik sekolah
- b. Norma dalam organisasi tampak dalam aturan-aturan tertulis maupun kesepakatan tidak tertulis.
Contoh : Tata tertib sekolah
- c. Nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang menjadi daya tarik sehingga orang diluar organisasi tersebut tertarik untuk masuk kedalamnya.
Contoh : Simbol-simbol tertulis yang tertuang dalam bentuk visi, misi dan tujuan sekolah

- d. Asumsi-asumsi dari keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Asumsi-asumsi ini seringkali tidak tertulis dan terucapkan. Asumsi dan keyakinan yang kuat akan muncul antara lain dalam praktek manajemen yang tertata baik.

Contoh : Kepercayaan, persepsi dari seluruh warga sekolah dan menjadi sumber nilai dan tindakan (landasan berfikir).

(Mulyadi, 2010:93)

b. Karakteristik Budaya Sekolah

Setiap aspek kegiatan organisasi senantiasa mengarah pada upaya peningkatan mutu organisasi untuk itu sebuah sekolah harus mampu membangun kondisi yang kondusif di lingkungan organisasi sehingga menghasilkan budaya yang baik bagi sekolah tersebut. Budaya sekolah memiliki empat karakteristik *Pertama*, budaya organisasi itu bersifat khusus (*distinctive*) karena masing-masing organisasi memiliki sejarah, pola komunikasi, sistem dan prosedur, pernyataan visi dan misi serta mitos-mitos. *Kedua*, budaya organisasi itu pada hakikatnya stabil dan biasanya lambat berubahnya. Budaya organisasi akan berubah bila ada ancaman krisis atau terjadi merger dengan organisasi yang lain. *Ketiga*, budaya organisasi biasanya memiliki sejarah implisit dan tidak eksplisit. *Keempat*, budaya organisasi tampak sebagai perwakilan simbol yang melandasi keyakinan dan nilai-nilai organisasi tersebut. (Nurkolis, 2003:205)

Budaya sekolah memiliki karakteristik tertentu berdasarkan sifat-sifat yang dimilikinya. Menurut (Djemari dalam Barnawi, 2013:67-68) karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Bernilai Strategis. Budaya yang dapat berimbas dalam kehidupan sekolah secara dramatis. Misalnya, memberi peluang pada warga sekolah untuk bekerja secara efisien, disiplin, dan tertib. Kultur sekolah merupakan milik kolektif bukan milik perorangan

sehingga sekolah dapat dikembangkan dan dilakukan oleh semua warga sekolah.

- 2) Memiliki Daya Ungkit. Budaya yang memiliki daya gerak akan mendorong semua warga sekolah untuk berprestasi sehingga kerja guru dan semangat belajar siswa akan tumbuh karena dipacu dan didorong dengan dukungan budaya yang memiliki daya ungkit yang tinggi. Misalnya, kinerja sekolah dapat meningkat jika disertai dengan imbalan yang pantas, penghargaan yang cukup, dan proporsi tugas yang seimbang. Begitu juga dengan siswa akan meningkat semangat belajarnya, bila mereka diberi penghargaan yang memadai, pelayanan yang prima, serta didukung dengan sarana yang memadai.
- 3) Berpeluang Sukses. Budaya yang berpeluang sukses adalah budaya yang memiliki daya ungkit dan memiliki daya gerak yang tinggi. Hal ini sangat penting untuk menumbuhkan rasa keberhasilan dan rasa mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik. Misalnya, Budaya gemar membaca. Budaya membaca di kalangan siswa akan dapat mendorong mereka untuk banyak tahu tentang berbagai macam persoalan yang mereka pelajari di lingkungan sekolah. Demikian juga bagi guru, mereka semakin banyak pengetahuan yang diperoleh dan tingkat pemahaman semakin luas. Menurut (Newstrom dalam Barnawi, 2013:68-69) budaya sekolah penting perannya terhadap kesuksesan sekolah dengan beberapa alasan. *Pertama*, budaya sekolah merupakan identitas bagi para guru dan staf di sekolah. *Kedua*, budaya sekolah merupakan sumber penting stabilitas dan kelanjutan sekolah sehingga memberikan rasa aman bagi warga sekolah. *Ketiga*, budaya sekolah membantu para guru baru/formula untuk menginterpretasikan apa yang terjadi di sekolah. *Keempat*, budaya sekolah membantu menstimulus antusiasme guru dan staf dalam menjalankan tugasnya.

Sementara itu menurut (Sembiring, 2012:73-77) dimensi atau karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Iman dan taqwa, adalah nilai yang tertinggi menanyakan sejauh mana pimpinan organisasi meyakinkan para bawahannya untuk menghormati dan mematuhi Tuhan Yang Maha Esa sebagai pencipta-Nya, menjalankan ibadah sesuai dengan kepercayaannya masing-masing, kesetiaan baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta kesetiaannya terhadap organisasinya, saling menghormati sesama pegawai, saling tolong terutama terhadap golongan yang lemah, kejujuran dalam arti tidak berbohong dan patuh pada sumpah janji pegawai, keadilan, netralitas artinya tidak memihak dalam arti patuh dan setia kepada pemerintah yang sedang berkuasa, pimpinan organisasi harus menjadi contoh teladan yang baik, baik di dalam maupun diluar organisasi.
- 2) Profesionalisme, yang terdiri dari :
 - a) Organisasi akuntabel dalam arti mampu dan mau menerangkan baik keberhasilannya maupun kegagalanya dalam mewujudkan misi organisasi.
 - b) Transparan dalam arti keterbukaan dalam seluruh aspek kegiatan organisasi, kedisiplinan dalam arti patuh pada peraturan perundang-undangan, kemauan dan kemampuan integrasi internal dan adaptasi eksternal dalam arti bersatu di dalam organisasi dalam rangka melayani, mengatur, dan memberdayakan masyarakat.
 - c) Efektif dan efisien dalam penggunaan dan pemanfaatan keuangan Negara secukupnya, yang lebih berorientasi pada kepentingan masyarakat.
- 3) Orientasi masyarakat, yaitu seberapa jauh organisasi mengutamakan kepentingan masyarakat, bahwa kepentingan masyarakatlah yang diutamakan, yaitu terdiri dari :

- a) Pelayanan berarti seberapa jauh kemauan dan kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan berdasarkan Standar Pelayanan Minimal (SPM) serta Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga masyarakat mendapatkan kepuasan.
 - b) Pengaturan dalam arti organisasi memenertibkan izin-izin untuk menghindari kemungkinan konflik diantara anggota masyarakat.
 - c) Pemberdayaan dilakukan oleh organisasi melalui program-program pembangunan berdasarkan potensi dan kemampuan masyarakat.
 - d) Ketanggapan organisasi berarti organisasi harus peka terhadap keluhan masyarakat serta menemukan alternatif solusinya.
 - e) Kesejahteraan yang diwujudkan organisasi dilihat dari aspek pembangunan manusia dari aspek pendidikan, kesehatan, dan daya beli serta aspek kerohanian masyarakat.
 - f) Organisasi memperhatikan aspirasi masyarakat, memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan bidang kemasyarakatan.
 - g) Pemberian penghargaan kepada anggota masyarakat yang berprestasi dalam berbagai bidang.
 - h) Organisasi melakukan fungsi pengawasan dalam kehidupan masyarakat secara kontinum dalam arti bukan menemukan kesalahan tetapi menemukan apa yang tidak benar, sehingga keteraturan tercipta di masyarakat.
 - i) Jika ada penyimpangan masyarakat dalam tata kehidupan masyarakat maka dilakukan penegakan hukum secara konsisten tanpa pandang bulu.
- 4) Orientasi kinerja, yaitu seberapa jauh anggota organisasi melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan kerja keras

serta agresif dan tidak menunda-nunda pekerjaan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) serta Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang ditetapkan. Orientasi kerja terdiri dari :

- a) Adanya beban tugas yang dikerjakan dalam bentuk prestasi kerja yang sudah dicapai dalam arti kuantitas.
 - b) Kualitas berarti seberapa baik hasil kerja yang sudah dihasilkan, dalam rangka pemecahan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat.
 - c) Adanya evaluasi prestasi kerja organisasi secara teratur dan objektif.
- 5) Orientasi kesejahteraan pegawai, terdiri atas jaminan atas resiko pekerjaan, kompensasi, keseimbangan perlakuan terhadap pegawai, pengembangan pegawai melalui pembinaan karir secara teratur, dan jaminan pensiun.

c. Fungsi Budaya Organisasi Sekolah

Ada beberapa pendapat tentang fungsi budaya organisasi. Menurut (Robbins dalam Sembiring, 2012:64) fungsi budaya organisasi diantaranya: (1) Menetapkan tapal batas; (2) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi; (3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang; (4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi); (5) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut (Ndraha dalam Sembiring, 2012:65) fungsi budaya organisasi adalah :

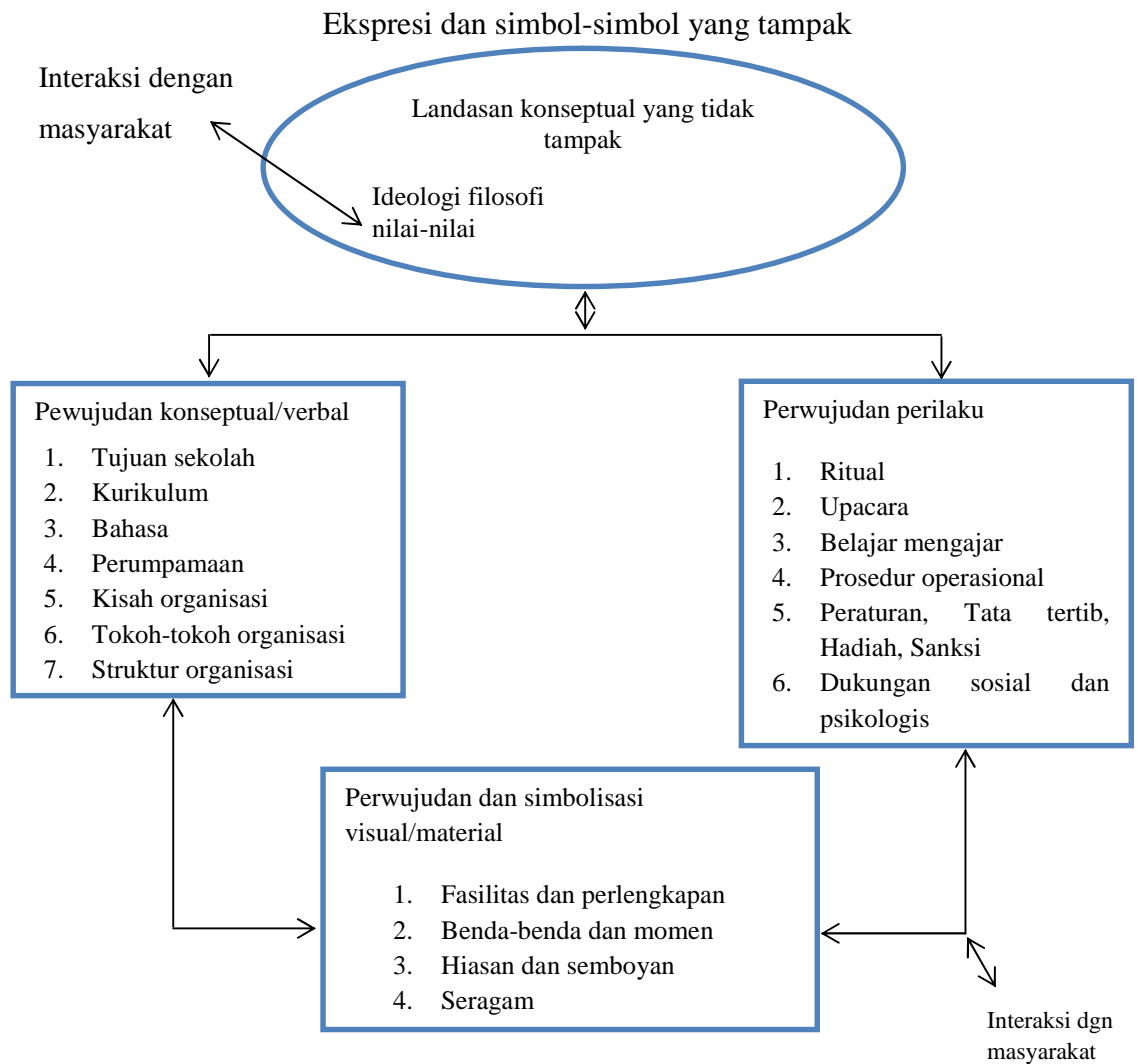
- 1) Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas terbentuk dari berbagai faktor yaitu : sejarah, politik, ekonomi, dan sistem sosial yang berlaku.

- 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat. kebersamaan adalah faktor yang kuat untuk mengikat seluruh anggota masyarakat.
- 3) Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi, kebanggaan dan sumberdaya.
- 4) Sebagai kekuatan penggerak. Budaya itu dinamis yang terbentuk melalui proses belajar mengajar.
- 5) Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah. Budaya itu berhubungan dengan nilai tambah dalam organisasi.
- 6) Sebagai pola perilaku. Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.
- 7) Sebagai warisan. Budaya diajarkan dan disosialisasikan kepada generasi berikutnya.
- 8) Sebagai substansi (pengganti) formalisasi.
- 9) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
- 10) Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan negara, sehingga terbentuk *nation-state*.

d. Unsur-unsur dalam Budaya Sekolah

Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi memiliki budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas. kekhasan budaya sekolah tidak terlepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut keberadaan unsur-unsur atau komponen-komponen sekolah sebagai bidang garapan organisasi. Unsur-unsur tersebut satu sama lain berinteraksi dan secara resiprokal memiliki kaitan satu sama lain, baik yang bersifat *artifact* maupun nilai-nilai dalam organisasi itu sendiri maupun dengan lingkungan eksternal. Menurut (Caldwell dan Spinks dalam Aan Komariah dan Triatna, 2010:105-106) mengungkapkan unsur-unsur dalam budaya sekolah seperti tertera dalam gambar dibawah ini.

Gambar 2.2 Unsur-unsur dalam Budaya Organisasi Sekolah



Sumber :Aan Komariah danCepi Triatna, 2010:106

Sementara itu, (Susanto, 1997:9-10) mengemukakan unsur-unsur budaya organisasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Lingkungan usaha; organisasi memiliki lingkungan usaha sendiri, dan dalam praktiknya harus memperhatikan *customer*, teknologi, persaingan, mutu, *stakeholders*, dan faktor-faktor lainnya yang dapat mendukung keberhasilan usaha.
- 2) Nilais-nilai (*Values*); nilai merupakan idealisasi cita-cita seseorang. Sebagai cita-cita tentu sangat didambakan, diharapkan,

dan diinginkan perwujudannya. Nilai organisasi harus dijunjung tinggi setiap anggotanya karena akan menentukan perilaku yang ditampilkannya. Macam-macam nilai ini misalnya nilai kejujuran, nilai kemandirian, nilai pemberdayaan, nilai keikhlasan, nilai ibadah dan seterusnya.

- 3) Kepahlawanan; keberadaan organisasi tidak lepas dari filsafat dan tujuan para pendirinya. Para pendiri dan pemimpin organisasi memiliki peran besar yang turut menentukan, membentuk, dan menanamkan nilai-nilai budaya yang akan dijadikan rujukan setiap anggotanya. Para pendiri dan pemimpin organisasi berkewajiban mensosialisasikan nilai-nilai tersebut kepada seluruh anggota, sekaligus menjadi suri teladan dalam sikap dan tindakannya.
- 4) Upacara/tata cara; upacara dalam organisasi merupakan kewajiban adanya, namun upacara yang khas yang mencerminkan budaya organisasi dapat dibentuk dalam rangka menumbuhkan kedisiplinan ataupun dalam mengekspresikan rasa syukur atas keberhasilan atau untuk menumbuhkan kebanggaan setiap anggota terhadap organisasinya. Upacara-upacara dapat dilakukan untuk memperingati hari-hari besar keagamaan, keberhasilan anggota dalam meraih prestasi, atau untuk mensiasati kebersamaan/silahturahmi informal.
- 5) Jaringan/*network*; pada saat sekarang keberadaan jaringan dapat menentukan keberhasilan. Jaringan dibentuk untuk memperkokoh keberadaan organisasi, juga untuk memperlancar berbagai usaha. Melalui pembentukan jaringan, perekayasa usaha dapat dikemas dalam saluran komunikasi yang solid dapat mempermudah, memperlancar, memperluas, mensosialisasikan, dan memperkokoh kedudukan organisasi.

Menurut (Hedley Beare dalam Barnawi, 2013:69) unsur-unsur budaya sekolah dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu unsur yang tidak kasatmata dan unsur yang kasatmata. Unsur yang tidak kasatmata adalah filsafat atau pandangan dasar sekolah mengenai kenyataan yang luas, makna hidup atau yang dianggap penting dan harus diperjuangkan sekolah. Hal tersebut harus dinyatakan secara konseptual dalam rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang lebih konkret yang akan dicapai oleh sekolah. Unsur yang tidak kasat mata dapat termanifestasi secara konseptual meliputi :

- 1) Visi, misi, tujuan dan sasaran.
- 2) Kurikulum.
- 3) Bahasa komunikasi.
- 4) Narasi sekolah, dan narasi tokoh-tokoh.
- 5) Struktur organisasi, ritual dan upacara.
- 6) Prosedur belajar mengajar.
- 7) Peraturan sistem ganjaran/hukuman.
- 8) Layanan psikologi sosial.
- 9) Pola interaksi sekolah dengan orang tua, masyarakat dan yang materil dapat berupa fasilitas dan peralatan, artifial, dan tanda kenangan serta pakaian seragam.

e. Budaya Sekolah yang Efektif

Sekolah efektif adalah sekolah yang mempertunjukkan standar tinggi ada prestasi akademis maupun non akademis dan mempunyai suatu kultur yang berorientasi kepada tujuan yang ingin dicapai dan hal tersebut ditandai dengan adanya rumusan visi yang ditetapkan dan dipromosikan bersama antar warga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, staf, pegawai lainnya, komite sekolah, peserta didik, orang tua peserta didik, serta stakeholder lainnya. Pada sekolah efektif, kultur dijadikan landasan yang kuat sebagai determinasinya dalam mencapai kesuksesan akademis. Budaya sekolah yang

diharapkan tumbuh pada sekolah efektif adalah budaya yang mampu memberikan karakteristik perlakuan sekolah terhadap peserta didik agar dapat mencintai pelajaran sehingga peserta didik memiliki dorongan intrinsik untuk terus semangat dalam belajar.

Pada hakikatnya, di sekolah harus terjadi suatu atmosfer di mana peserta didik belajar untuk mencintai belajar, untuk belajar mencapai tujuan khususnya, serta untuk meningkatkan prestasi akademis. Sekolah yang memiliki atmosfer tersebut adalah sekolah yang efektif. Sekolah efektif memperlihatkan corak organisasinya sebagai *Learning organization*. Hal tersebut seperti pendapat Sange (2004) yang menyatakan “*The art practice of the learning of the learning organization is personal mastery, building school shared vision, mental model, team learning, system thinking*”. Seni dan praktek pembelajaran dalam organisasi pembelajar merupakan keterampilan penguasaan personal, membangun visi bersama, model mental, tim pembelajar, dan sistem pemikiran.

Budaya sekolah dipandang sebagai eksistensi suatu sekolah yang terbentuk dari saling mempengaruhi antara tiga faktor yaitu sikap dan kepercayaan orang tua yang berada di sekolah dan di luar lingkungan sekolah, norma-norma budaya yang ada di sekolah dan hubungan antara individu di dalam sekolah yang dalam pengimplementasiannya berjalan secara sinergis berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan, profesionalisme, dan pemberdayaan. (Juni Priansa dan Somad, 2014:38-39). Dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa budaya sekolah dalam penelitian ini adalah seluruh aktifitas yang dilakukan oleh seluruh warga sekolah dalam berinteraksi baik antar sesama kelompok maupun antar kelompok yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang menjadi karakteristik atau ciri khas yang berlaku di suatu sekolah. Karakteristik tersebut dapat terlihat melalui kepemimpinan, keteladanan, keramahan, toleransi, kerja keras, disiplin, kepedulian

sosial, kepedulian lingkungan, rasa kebangsaan, dan tanggung jawab merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya sekolah.

B. Kajian penelitian yang relevan

Penelitian yang berkaitan dengan peneliti yang akan penulis teliti ini adalah yang pertama adalah skripsi Alhadiatul Husna dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh. Relevansi penelitian di atas dengan penelitian ini adalah masalah pengaruh budaya organisasi dengan kinerja guru dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan program aplikasi SPSS Statistics 20 For Windows dengan instrument pengumpulan data berupa angket menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Banyaknya pengaruh yang diberikan budaya organisasi terhadap kinerja guru cukup besar dan masih ada factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian dikemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja adalah 55,6% dan 44,4% dari factor lain. Artinya budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebanyak 55,6%.

Penelitian terkait yang kedua adalah skripsi Susi Suryani dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar mengajar SMA/K di Kecamatan Prambanan. Relevansi penelitian di atas dengan penelitian ini adalah terkait dengan pengaruh budaya dan kinerja guru. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis korelasional yang menggunakan dua variabel yaitu variabel X dan Y, dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan yang berjumlah 6 sekolah, yaitu 4 (empat) SMA dan 2 (dua) SMK. Responden dalam penelitian ini adalah guru dengan

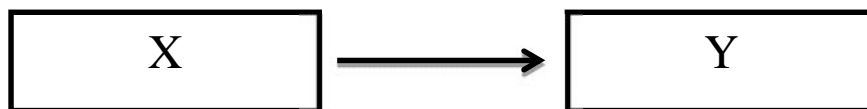
jumlah 150. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Untuk validitas data menggunakan validitas isi. Selanjutnya reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Adapun uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan dengan sumbangan efektif sebesar 22,1% dan persamaan regresinya $Y = 53,196 + 0,557 X$, sehingga apabila terdapat kenaikan pada prediktor akan menyebabkan naiknya prediksi, begitupula sebaliknya.

Penelitian terkait yang ketiga adalah jurnal Fadhilah dan Cut Nurul Fahmi dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar. Relevansi penelitian di atas dengan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan Observasi, kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Analisis data menggunakan teknik korelasi dan regresi dengan program SPSS 17.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru tergambar dari aturan dan kebijakan dalam pembagian tugas, iklim organisasi, kebiasaan dan norma yang berlaku di sekolah, pelibatan guru dalam perumusan visi dan misi serta tata tertib sekolah sehingga dapat meningkatkan komitmen, tanggung jawab dan keterampilan yang ditampilkan oleh guru. Besarnya nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.642, sedangkan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 41.2%, sedangkan sisanya 58.8% ditentukan oleh variabel lain. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja guru. Koefisien regresi diperoleh sebesar

0.704, artinya setiap perubahan budaya organisasi secara relatif akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 70.4 %.

C. Kerangka berfikir

Berdasarkan defenisi Operasional maka peneliti mengemukakan kerangka berfikir tentang budaya sekolah dan kinerja guru. Budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah (Aan Komariah dan Triatna, 2010: 102). Budaya organisasi sekolah sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena system nilai di dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula (Handayani, 104). Dengan kata lain budaya sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, dan apabila budaya sekolah baik maka kinerja guru akan semakin baik.



D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, budaya sekolah dan kinerja guru, penelitian yang relavan, defenisi operasional dan kerangka berfikir maka penelitian ini mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. H_0 = Budaya sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso.
2. H_a = Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Kerlinger mengatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variable sosiologis maupun psikologis. (Riduwan, 2005:49)

Sementara analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. ini merupakan suatu rancangan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara dua variabel. Hubungan antara dua variabel yang diukur. Hubungan tersebut memiliki tingkatan dan arah. (Emzir, 2010:48)

B. Tempat dan waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMPN 3 Baso, Kecamatan Baso, Kabupaten Agam.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2018 sampai bulan Maret 2018.

C. Populasi dan sampel

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2013: 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian diterik kesimpulannya. Dapat dikatakan bahwa populasi merupakan semua objek/subjek yang akan diteliti.

Penetapan populasi menjadi hal yang sangat penting sebelum melakukan penarikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMPN 3 Baso.

Tabel 3.1 Data Guru SMPN 3 Baso Tahun 2017/2018

No	Nama	Mata Pelajaran	Keterangan
1	Sy	B. Indonesia	Guru PNS
2	Za	PAI	Guru PNS
3	Ki	PAI	Guru PNS
4	Ai	PKN	Guru PNS
5	Ef	B. Indonesia	Guru PNS
6	Pd	B. Inggris	Guru PNS
7	Ba	B. Inggris	Guru PNS
8	As	B. Inggris	Guru PNS
9	Su	Matematika	Guru PNS
10	Ro	Matematika	Guru PNS
11	Ha	IPA	Guru PNS
12	De	IPA	Guru PNS
13	Wi	IPS	Guru PNS
14	Ra	IPS	Guru PNS
15	Re	IPS	Guru PNS
16	Muk	Seni Budaya	Guru PNS
17	Mul	Penjaskes	Guru PNS
18	Hs	Ket. Pertanian	Guru PNS
19	Bp	BK/ BAMK	Guru PNS
20	Hr	TIK	Guru Honorer
Jumlah Guru			20

Sumber : Data jumlah guru SMPN 3 Baso

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2013:134). Menurut (Suharsimi Arikunto, 2009) menjelaskan bahwa jika subjek sampelnya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga menjadi *total sampling*. Tetapi jika jumlahnya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-35% dengan *rondom sampling*, hal ini tergantung peneliti.

Berdasarkan populasi yang ada di atas maka penulis mengambil sampel dengan cara teknik Total sampling. Menurut Sugiyono dikatakan total (menyeluruh) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara keseluruhan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. (Sugiyono, 2014:152)

Jadi dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh guru PNS, honorer menjadi sampel penelitian yaitu sebanyak 20 orang.

D. Defenisi operasional

1. Budaya sekolah

- a. Budaya sekolah adalah suasana kehidupan sekolah dimana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga kependidikan, antara tenaga kependidikan dengan pendidik dan peserta didik, dan antar anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah (Kemendiknas, 2010:19).
- b. Budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah. (Aan Komariah dan Triatna, 2010:102).
- c. Budaya sekolah adalah keseluruhan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut sekolah yang meliputi : visi, misi, dan tujuan sekolah,

etos belajar, integrasi, norma agama, norma hukum dan norma sosial. (Yusuf, 2008:17)

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah seluruh aktifitas yang dilakukan oleh seluruh warga sekolah dalam berinteraksi baik antar sesama kelompok maupun antar kelompok yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang menjadi karakteristik atau ciri khas yang berlaku di suatu sekolah. Karakteristik tersebut dapat terlihat melalui kepemimpinan, keteladanan, keramahan, toleransi, kerja keras, disiplin, kepedulian sosial, kepedulian lingkungan, rasa kebangsaan, dan tanggung jawab merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya sekolah.

2. Kinerja guru

1. Kinerja dapat berupa proses dan hasil kerja secara individual maupun organisasi sedangkan kompetensi berarti kemampuan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Chotimah dan Faturrohman, 2014:212-213).
2. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Eddy Sutrisno (2010:72).
3. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran (Supardi, 2013:54).
4. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resource*) seperti uang, orang, alat, waktu, dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja

atau performance adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Sembiring, 2012:81).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam melaksanakan dan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk menciptakan efektifitas dan efisiensi pembelajaran melalui hasil belajar peserta didik. Kegiatan yang dilaksanakan meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

E. Pengembangan Instrumen

1. Validitas Instrumen

Validitas Adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 2009:167). Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid sehingga instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Riduwan, 2005:97). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2014:202).

Uji validitas item dengan analisis Reability dapat dilihat pada output "Item-Total Statistic" pada "*Corrected Item-Total Correlation*". Angka ini merupakan nilai korelasi antara tiap item dengan skor total item dan telah dilakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi. Untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Menurut Azwar (1999) semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi, item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid.

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Sekolah

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	171.00	156.500	-.109	.788
Pertanyaan2	170.80	159.700	-.340	.793
Pertanyaan3	171.20	151.700	.309	.780
Pertanyaan4	171.80	142.700	.337	.776
Pertanyaan5	170.60	164.300	-.802	.799
Pertanyaan6	171.20	150.700	.190	.782
Pertanyaan7	170.60	150.800	.391	.779
Pertanyaan8	170.60	150.800	.391	.779
Pertanyaan9	171.40	140.300	.465	.770
Pertanyaan10	171.20	148.700	.289	.779
Pertanyaan11	170.40	155.300	.000	.785
Pertanyaan12	170.80	159.700	-.340	.793
Pertanyaan13	170.60	150.800	.391	.779
Pertanyaan14	171.20	137.200	.888	.758
Pertanyaan15	170.40	155.300	.000	.785
Pertanyaan16	171.00	139.000	.735	.762
Pertanyaan17	171.40	140.800	.834	.763
Pertanyaan18	171.60	127.300	.894	.746
Pertanyaan19	172.00	121.500	.942	.737
Pertanyaan20	171.60	140.800	.695	.765
Pertanyaan21	171.00	156.500	-.109	.788
Pertanyaan22	170.80	144.700	.782	.769
Pertanyaan23	171.20	160.200	-.450	.793
Pertanyaan24	171.20	138.700	.807	.761
Pertanyaan25	170.80	147.700	.548	.774
Pertanyaan26	172.60	155.300	-.066	.802
Pertanyaan27	171.20	146.700	.775	.772
Pertanyaan28	170.80	154.700	.022	.786
Pertanyaan29	170.60	153.800	.117	.784
Pertanyaan30	171.00	142.000	.586	.768
Pertanyaan31	170.80	157.700	-.196	.790
Pertanyaan32	171.20	161.700	-.580	.795
Pertanyaan33	171.60	161.300	-.315	.798
Pertanyaan34	172.00	144.500	.347	.776

Pertanyaan35	171.80	148.700	.116	.790
Pertanyaan36	172.60	132.300	.710	.756
Pertanyaan37	173.60	166.300	-.542	.805
Pertanyaan38	173.80	162.700	-.551	.797
Pertanyaan39	172.40	167.300	-.383	.814
Pertanyaan40	172.20	172.200	-.491	.821
Pertanyaan41	171.80	134.700	.954	.754
Pertanyaan42	171.60	144.800	.487	.772
Pertanyaan43	171.40	132.800	.933	.752
Pertanyaan44	172.80	127.700	.656	.755

Berdasarkan hasil uji coba validitas instrument budaya sekolah dari 44 butir pertanyaan diketahui terdapat 30 instrumen budaya sekolah yang valid dan 14 instrumen budaya sekolah yang tidak valid.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	141.20	157.700	.005	.902
Pertanyaan2	140.20	149.200	.837	.877
Pertanyaan3	140.40	141.300	.875	.872
Pertanyaan4	140.20	149.200	.837	.877
Pertanyaan5	140.40	152.800	.561	.881
Pertanyaan6	140.40	152.800	.561	.881
Pertanyaan7	140.40	152.800	.561	.881
Pertanyaan8	140.20	168.700	-.379	.898
Pertanyaan9	141.00	123.500	.855	.869
Pertanyaan10	141.20	162.700	-.123	.893
Pertanyaan11	140.00	157.500	.267	.884
Pertanyaan12	140.00	161.000	-.044	.888
Pertanyaan13	140.00	161.000	-.044	.888
Pertanyaan14	140.40	149.300	.829	.877
Pertanyaan15	140.80	149.200	.637	.878
Pertanyaan16	140.60	157.300	.285	.884
Pertanyaan17	141.60	154.800	.172	.889
Pertanyaan18	140.40	149.300	.829	.877
Pertanyaan19	140.80	156.700	.198	.886

Pertanyaan20	141.00	164.500	-.349	.891
Pertanyaan21	141.60	129.800	.849	.869
Pertanyaan22	140.80	156.700	.198	.886
Pertanyaan23	140.40	149.300	.829	.877
Pertanyaan24	141.60	168.300	-.382	.897
Pertanyaan25	141.00	146.000	.692	.876
Pertanyaan26	141.00	152.500	.724	.880
Pertanyaan27	141.00	138.500	.814	.872
Pertanyaan28	140.40	149.300	.829	.877
Pertanyaan29	140.40	149.300	.829	.877
Pertanyaan30	140.40	149.300	.829	.877
Pertanyaan31	140.80	160.700	.000	.886
Pertanyaan32	140.80	160.700	.000	.886
Pertanyaan33	140.60	149.800	.498	.880
Pertanyaan34	140.60	141.300	.940	.871
Pertanyaan35	140.60	152.800	.348	.883

Berdasarkan hasil uji coba validitas instrument kinerja guru dari 35 butir pertanyaan diketahui terdapat 29 instrumen kinerja guru yang valid dan 6 instrumen kinerja guru yang tidak valid.

2. Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2014:203). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa cukup atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas instrumen diukur dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha. Untuk reliabilitas pengujian dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 20.00 for Windows.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Budaya Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	44

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	35

Dari hasil uji reliabilitas instrument budaya sekolah dan kinerja guru didapatkan hasil uji reliabilitas instrument untuk budaya sekolah yang diukur menggunakan teknik Cronbach's Alpha didapatkan hasil sebesar 0,784 dari 44 butir pertanyaan. Kemudian untuk hasil uji reliabilitas instrument kinerja guru didapatkan hasil sebesar 0,885 dari 35 butir pertanyaan.

F. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang digunakan untuk melaksanakan suatu penelitian. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan focus penelitian yang diteliti. Maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yaitu teknik angket.

Menurut (Sugiyono, 2014:230) Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner tersebut bisa bersifat tertutup/terbuka yang diberikan secara langsung kepada responden atau dikirim pos, internet. Jadi dalam pengumpulan data penulis menggunakan angket dengan menggunakan *Skala Likert*.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut (Sugiyono, 2014:168) Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka skala yang peneliti gunakan dalam mengukur aspek ini adalah menggunakan *Skala Likert*, bentuk dari *Skala Likert* tersebut adalah:

Tabel 3.6 Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Pernyataan positif	Pernyataan negative
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Pernah	2	4
5	Tidak pernah	1	5

Sumber : Sugiyono (2014: 168)

1. Instrumen budaya sekolah

Budaya sekolah dikembangkan dari teori pada bab II yang terdiri dari sub variabel dan indikator bernilai strategis (disiplin, tertib), Nilai religius (pengamalan keagamaan), berpeluang sukses (memiliki daya ungkit dan daya gerak, berkemauan tinggi), Orientasi kerja (melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan SOP, kerjasama), Orientasi kesejahteraan pegawai (pembinaan karir dan penghargaan, kompensasi). Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrument Budaya Sekolah

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan No
A	Budaya Sekolah	1. Bernilai strategis	a. Disiplin	1, 2, 3, 4, 5
			b. Tertib	6, 7, 8, 9, 10
		2. Nilai religius	a. Pengamalan keagamaan	11, 12, 13, 14, 15
			3. Berpeluang sukses	a. Memiliki daya ungkit dan daya gerak
		b. Berkemauan tinggi		21, 22, 23
		4. Orientasi kerja	a. Melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan SOP	24, 25, 26, 27, 28
			b. Kerjasama	29, 30, 31, 32, 33

		5. Orientasi kesejahteraan pegawai	a. Pembinaan karir dan penghargaan	34, 35, 36, 37, 38
			b. Kompensasi	39, 40, 41, 42, 43, 44
Jumlah				44

2. Instrumen kinerja guru

Kinerja guru dikembangkan dari teori pada bab II yang terdiri dari sub variabel dan indikator Membuat rencana kegiatan pembelajaran (mengembangkan silabus, mengembangkan RPP), Pelaksanaan kegiatan pembelajaran (pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode pembelajaran), Evaluasi/penilaian pembelajaran (menyusun kisi-kisi tes, memberikan tes dan perbaikan). Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pernyataan No
B	Kinerja guru	1. Membuat rencana kegiatan pembelajaran	a. Mengembangkan silabus	1, 2, 3, 4, 5
			b. Mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	6, 7, 8, 9, 10
		2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	a. Pengelolaan kelas	11, 12, 13, 14, 15, 16
			b. Penggunaan media dan sumber belajar	17, 18, 19, 20, 21
			c. Penggunaan metode pembelajaran	22, 23, 24, 25, 26
		3. Evaluasi/penilaian	a. Menyusun kisi-kisi tes	27, 28, 29, 30

		pembelajaran	b. Memberikan tes dan perbaikan	31, 32, 33, 34, 35
Jumlah				35

G. Teknik analisis data

Sugiyono menyebutkan Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (2014:238). Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap tabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Persyaratan analisis

Tujuan dari pengujian persyaratan analisis adalah untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik analisis yang direncanakan. Uji persyaratan yang harus dipenuhi untuk teknik analisis regresi linier sederhana meliputi: normalitas dan linieritas.

a. Normalitas

Normalitas dihitung untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal. Jika data berdistribusi normal maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan untuk populasi penelitian. Analisis normalitas data menggunakan rumus *Kolmogrow Smirnov SPSS 20.00 for Windows* pengambilan keputusan normal atau tidaknya data diputuskan dengan melihat nilai *observe* (observasi) dengan nilai *Expected* (harapan/ideal). Jika nilai *Asymp Sig* lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan data yang diuji mempunyai distribusi normal. Sebaliknya, jika lebih kecil dari 0,05 maka data mempunyai distribusi yang tidak normal.

b. Linearitas

Linearitas diukur untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yaitu Budaya Sekolah (X), dengan Kinerja Guru (Y). Kriteria yang digunakan adalah apabila harga p pada lajur *dev. from linearty* lebih besar dari harga $= 0,05$ dinyatakan bahwa regresinya linier, dan sebaliknya jika p lebih kecil dari harga $= 0,05$ dinyatakan bahwa regresinya tidak linier.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi variabel X terhadap Y. Untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel budaya sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Untuk mengetahui hubungan antara variabel X terhadap Y digunakan teknik korelasi. Analisis korelasi yang digunakan adalah (PPM) *Pearson Product Moment*, dengan rumus:

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

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = +1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Tabel 3.9 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, 2014: 287)

2. Uji hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, karena regresi linier sederhana merupakan suatu metode untuk mengetahui kontribusi kolektif dari variabel (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menempatkan variabel kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel budaya sekolah (X) sebagai variabel bebas. Persamaan regresi linier sederhana untuk variabel terikat dan variabel bebas adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

a = konstanta

b = koefisien regresi

Y = Variabel dependen (variabel tak bebas)

X = Variabel independen (variabel bebas)

Untuk mencari rumus a dan b dapat digunakan metode *Least Square* sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

b. Uji T

Uji t adalah pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasil signifikan atau tidak dapat dilihat dengan kriteria pengujian :

1) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

2) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

c. Koefisien Determinan (R Square)

Koefisien determinan adalah suatu analisis untuk menguji seberapa besar pengaruh simultan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, simpangan baku, median dan modus dari tiap-tiap variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis deskriptif untuk masing-masing variable penelitian adalah sebagai berikut :

1. Budaya Sekolah

a. Deskripsi Data Budaya Sekolah

Data budaya sekolah diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-kadang, Pernah, dan Tidak pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 44 butir pernyataan dengan 20 orang responden. Berdasarkan tabel pengolahan data dengan windows SPSS 20 tentang budaya sekolah di SMPN 3 Baso, deskripsi data tentang budaya sekolah dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi Data Budaya Sekolah di SMPN 3 Baso

No	Inisial	Skor X
1	Sy	193
2	Za	166
3	Ki	163
4	Ai	172
5	Ef	183
6	Pd	195
7	Ba	196
8	As	173
9	Su	174
10	Ro	194
11	Ha	191
12	De	189
13	Wi	180
14	Ra	179
15	Re	173

16	Muk	192
17	Mul	164
18	Hs	172
19	Bp	193
20	Hr	190
Jumlah/N = 20		X = 3632

Dari tabel 4.1 di atas dapat kita tentukan jumlah minimum, maksimum, dan mean serta standar deviasi dari hasil pengolahan data tentang budaya sekolah di SMPN 3 Baso dengan menggunakan bantuan program windows SPSS 20. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2 Budaya Sekolah di SMPN 3 Baso
Deskriptive Statistic**

		Budaya Sekolah	Valid N (listwise)
N	Statistic	20	20
Minimum	Statistic	163,00	
Maximum	Statistic	196,00	
Mean	Statistic	181,60	
Std. Deviation	Statistic	11,292	
Skewness	Statistic	-,242	
	Std. Error	,512	
Kurtosis	Statistic	-1,467	
	Std. Error	,992	

Berdasarkan tabel 4.2 pengolahan data dengan windows SPSS 20 tentang budaya sekolah di SMPN 3 Baso, didapatkan hasil penelitian secara deskriptif diketahui bahwa: nilai minimum adalah 163; nilai maximum adalah 196; mean adalah 181,60; dan standar deviasi adalah 11,492.

2. Kinerja Guru

a. Deskripsi Data Kinerja Guru

Data kinerja guru diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-kadang, Pernah, dan Tidak pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 35 butir pernyataan dengan 20 orang responden. Berdasarkan tabel pengolahan data dengan windows SPSS 20 tentang kinerja guru di SMPN 3 Baso, deskripsi data tentang kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Deskripsi Data Kinerja Guru di SMPN 3 Baso

No	Inisial	Skor Y
1	Sy	152
2	Za	128
3	Ki	145
4	Ai	138
5	Ef	161
6	Pd	153
7	Ba	165
8	As	131
9	Su	149
10	Ro	147
11	Ha	158
12	De	161
13	Wi	129
14	Ra	134
15	Re	144
16	Muk	160
17	Mul	138
18	Hs	149
19	Bp	164
20	Hr	134
Jumlah/N = 20		X = 2934

Dari tabel 4.4 di atas dapat kita tentukan jumlah minimum, maksimum, dan mean serta standar deviasi dari hasil pengolahan data tentang kinerja guru di SMPN 3 Baso dengan menggunakan bantuan

program windows SPSS 20. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4 Kinerja Guru di SMPN 3 Baso
Deskriptive Statistic**

		Kinerja Guru	Valid N (listwise)
N	Statistic	20	20
Minimum	Statistic	128,00	
Maximum	Statistic	162,00	
Mean	Statistic	146,70	
Std. Devation	Statistic	11,752	
Skewness	Statistic	-,174	
	Std. Error	,512	
Kurtosis	Statistic	-1,362	
	Std. Error	,992	

Berdasarkan tabel 4.4 pengolah data dengan windows SPSS20 tentang kinerja guru di SMPN 3 Baso, didapatkan hasil penelitian secara deskriptif diketahui bahwa: nilai minimum adalah 128; nilai maximum adalah 162; mean adalah 146,70; dan standar deviasi adalah 11,752.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Guna mendapatkan suatu simpulan yang berarti diperlukan adanya suatu analisis data. Analisis data dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan. Adapun dalam melakukan analisis regresi sederhana, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis terhadap variable budaya sekolah dan kinerja guru. Uji persyaratan yang dimaksud adalah :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau dapat dilihat dari nilai

Asymp. Sig. Jika nilai *Asymp. Sig(2-tailed)* 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,05 maka data berdistribusi normal. Dengan bantuan perangkat lunak komputer pengolah data statistik *SPSS versi 20 for windows* hasil uji normalitas ditunjukkan tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		BudayaSekolah	KinerjaGuru
N		20	20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	181.60	146.70
	Std. Deviation	11.292	11.752
	Absolute	.194	.132
Most Extreme Differences	Positive	.150	.120
	Negative	-.194	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.867	.590
Asymp. Sig. (2-tailed)		.440	.878

a. Test distribution is Normal.

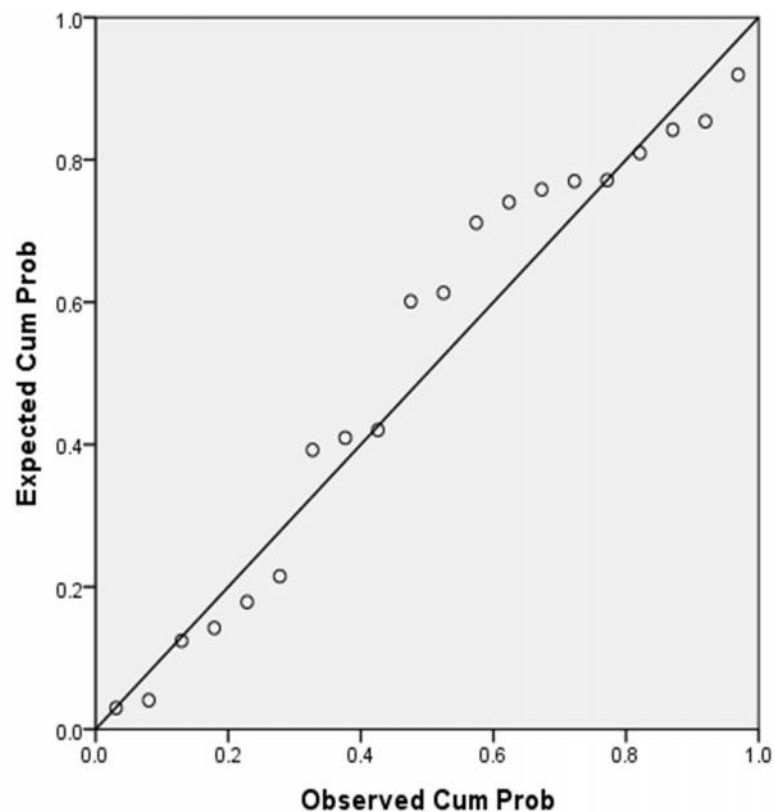
b. Calculated from data.

Berdasarkan *output one sample* Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai sig (signifikan) 0,878= 87,8% dan lebih besar dari 5 % (87,8%>5%) maka dari data tersebut hipotesis diterima dan dengan demikian variabel dependen berdistribusi normal. Atau nilai *Asimp. Sig (2-tailed)* untuk variabel budaya sekolah adalah 0,440 0,05 dengan hasil bahwa budaya sekolah berdistribusi normal dan variabel kinerja guru menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,878 0,05 dengan hasil bahwa kinerja guru juga berdistribusi normal. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa variable budaya sekolah dan variable kinerja guru berdistribusi normal.

Selanjutnya berdasarkan grafik *P-Plot of Regression Stand*, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi syarat normalitas.

Adapun secara lengkap dan rinci gambar tebaran data sebagaimana pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependent Variabel :KinerjaGuru



b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel bersifat linier atau tidak. Jika harga sig tersebut $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai Sig $> 0,05$ maka hubungannya bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 20*. Hasil uji linearitas ditunjukkan tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2438,700	16	152,419	2,465	,249
KinerjaGuru *BudayaSek olah	Between Groups	Linearity	973,282	1	973,282	15,740	,029
		Deviation from Linearity	1465,418	15	97,695	1,580	,395
	Within Groups		185,500	3	61,833		
Total			2624,200	19			

Dari output di atas dapat dilihat bahwa hasil uji linearitas dengan Sig = 0,05 dimana 0,395 < 0,05 maka dari hasil pengolahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier.

C. Pengujian Hipotesis

1. Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan persamaan regresi sederhana. Dimana kita akan mencari pengaruh yang signifikan Budaya Sekolah (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso. Output dari program SPSS versi 20 diperoleh nilai regresi yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Pengaruh Variabel Budaya Sekolah dengan Variabel Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	31.600	35.398		.893	.384	-42.769	105.968
1 Budaya Sekolah	.634	.195	.609	3.258	.004	.225	1.043

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel output di atas, diperoleh arah regresi b sebesar 0,634 dan konstanta atau a sebesar 31,600. Maka dapat digambarkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi $Y = 31,600 + 0,634X$. Arti dari persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 31,600; artinya jika budaya sekolah nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 31,600.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya sekolah (b) adalah 0,643; mengindikasikan bahwa adanya pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1% budaya sekolah, akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,643.

Kriteria pengujian untuk uji t adalah jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak. Dan jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso. Semakin baik budaya sekolah maka semakin baik kinerja guru di SMPN 3 Baso. Dengan demikian hipotesis pertama diterima yaitu “Terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMPN 3 Baso”.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Pengujian linieritas hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru dengan bantuan perangkat lunak komputer pengolah data *SPSS versi 20 for Windows*.

Uji Pengaruh Budaya Sekolah (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama adalah “*Budaya Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso*”. Untuk menguji

hipotesis ini digunakan analisa korelasi dan regrasi sederhana. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso.

Dasar pengambilan keputusan adalah bahwa diterima Ho jika nilai Signifikansi $>$ Alpha 0,05 dan Ha jika nilai signifikansi $<$ Alpha 0,05. Hasil perhitungan korelasi budaya sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di di SMPN 3 Baso, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Korelasi Variabel Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Correlations			
		BudayaSekolah	KinerjaGuru
BudayaSekolah	Pearson Correlation	1	.609**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	20	20
KinerjaGuru	Pearson Correlation	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	20	20

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

Dari tabel di atas diperoleh signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,004. Karena signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini maka dapat dijelaskan bahwa budaya sekolah berkorelasi secara signifikan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan pengambilan keputusan di atas maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat korelasi yang signifikan antara Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 3 Baso, dengan korelasi sebesar 0,609 atau 0,609%. Karena koefisien mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru sangat kuat.

3. Koefisien Determinan (R Square)

Untuk melihat besarnya pengaruh (koefisien determinasi) variabel budaya sekolah terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat dari nilai R square tabel output Model summary sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Sumbangan Efektif X
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,336	9,577

a. Predictors: (Constant), BudayaSekolah

b. Dependent Variable: KinerjaGuru

Berdasarkan tabel 4.9 output di atas, dapat diperoleh nilai R square sebesar = 0,371 hal ini berarti variabel budaya sekolah mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 37,1%. Dengan demikian budaya sekolah mempengaruhi kinerja guru 37,1% dan sisanya yaitu sebesar 100%-37,1% = 62,9% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti.

Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah dengan kinerja guru di SMPN 3 Baso. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana didapatkan bentuk hubungan antara kedua variable tersebut oleh persamaan regresi $Y = 31,600 + 0,634X$. Selanjutnya dilakukan uji T untuk melihat korelasi antara budaya sekolah dan kinerja guru di SMPN 3 Baso dengan hasil sebesar 0,609 atau 609%. Dan dari uji koefisien determinan diperoleh nilai R Square sebesar 0,371 hal ini membuktikan bahwa budaya sekolah mempengaruhi kinerja guru sebesar 37,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

D. Pembahasan

Budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah (Aan Komariah dan Triatna, 2010:102).

Budaya sekolah sesungguhnya tumbuh dan berkembang akibat dari aktifitas yang dilakukan oleh seluruh anggota sekolah yang menjadi nilai-nilai dan norma yang dianut bagi seluruh anggota. Nilai-nilai tersebut dijadikan sebagai pedoman bagi setiap anggota dalam bertindak dan berperilaku di lingkungan tersebut, dan menjadi ciri khas atau karakteristik bagi organisasi/sekolah tersebut yang membedakannya dengan sekolah lain.

Menurut Djemari karakteristik budaya sekolah menurut sifatnya terdiri dari: bernilai strategis yaitu budaya sekolah memberikan peluang kepada warga sekolah untuk bekerja secara efisien, disiplin dan tertib, memiliki daya ungkit yaitu budaya sekolah memiliki daya gerak yang mendorong semua warga sekolah untuk berprestasi, berpeluang sukses yaitu budaya sekolah memiliki daya ungkit dan daya gerak yang tinggi (Djemari dalam Barnawi, 2013:67-68). Kemudian menurut Sembiring karakteristik budaya sekolah terdiri dari: iman dan taqwa yaitu sejauh mana pimpinan organisasi meyakinkan bawahannya untuk menghormati dan mematuhi Tuhan Yang Maha Esa sebagai pencipta-Nya, profesionalisme yaitu organisasi yang akuntabel dan transparan, orientasi masyarakat yaitu sejauh mana organisasi mengutamakan kepentingan masyarakat, orientasi kinerja yaitu sejauh mana anggota organisasi melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, orientasi kesejahteraan pegawai yaitu jaminan atas resiko, kompensasi, dan pengembangan karir.

Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat seseorang secara bersama dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan bersama. Dalam bagian ini dilakukan pembahasan terhadap hasil/temuan penelitian yang telah dipaparkan di atas yaitu berdasarkan

deskripsi data yang disajikan dari 20 orang responden diperoleh data tentang budaya sekolah dengan skor tertinggi 196 dan skor terendah 163. Dengan demikian didapatkan hasil bahwa budaya sekolah di SMPN 3 Baso berada pada kategori yang baik.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Guru merupakan salah satu bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi sekolah. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktifitas pembelajaran (Supardi, 2013:54). Kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran diantaranya yaitu merencanakan program kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran. Hasil penelitian mengenai kinerja guru di SMPN 3 Baso dengan 20 orang responden didapatkan hasil skor tertinggi 162 dan skor terendah 128.

Kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh budaya sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Atmosoeparto (2007) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal (tujuan organisasi, struktur organisasi, SDM, dan budaya organisasi) dan faktor eksternal (faktor politik, ekonomi, dan sosial). Setiap guru memiliki cara pandang yang berbeda dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah yang dipengaruhi oleh budaya yang ada di sekolah tersebut.

Hasil pengujian hipotesis ditemukan terdapat korelasi yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso, dengan korelasi sebesar 0,609 atau 60,9%. Dengan taraf signifikan uji T sebesar 3,258 dimana kesimpulannya bahwa budaya sekolah berkorelasi kuat dengan kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso adalah 37,1% dan 62,9% dari faktor

lain. Artinya budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 37,1 % dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Alhadiatul Husna dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Banyaknya pengaruh yang diberikan budaya organisasi terhadap kinerja guru cukup besar dan masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kinerja adalah 55,6% dan 44,4% dari faktor lain. Artinya budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebanyak 55,6%.

Susi Suryani dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar mengajar SMA/K di Kecamatan Prambanan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan dengan sumbangan efektif sebesar 22,1% dan persamaan regresinya $Y = 53,196 + 0,557 X$, sehingga apabila terdapat kenaikan pada prediktor akan menyebabkan naiknya prediksi, begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah dan Cut Nurul Fahmi dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru tergambar dari aturan dan kebijakan dalam pembagian tugas, iklim organisasi, kebiasaan dan norma yang berlaku disekolah, pelibatan guru dalam perumusan visi dan misi serta tata tertib sekolah sehingga dapat meningkatkan komitmen, tanggung jawab dan keterampilan yang ditampilkan oleh guru. Besarnya nilai koefisien korelasi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.642, sedangkan kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru sebesar 41.2%, sedangkan sisanya 58.8% di tentukan oleh variabel lain. Informasi ini

memberikan keterangan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja guru. Koefisien regresi diperoleh sebesar 0.704, artinya setiap perubahan budaya organisasi secara relatif akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 70.4 %.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data statistik mengemukakan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi adalah $Y = 31,600 + 0,634X$.
2. Korelasi budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso didapatkan harga $t_{hitung} = 0,609$ dan $t_{tabel} = 0,423$ artinya t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso”.
3. Pengaruh yang diberikan budaya sekolah terhadap kinerja guru adalah 37,1% dan 62,9% dari faktor lain. Artinya budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah sebanyak 37,1%.

B. Implikasi

Adapun implikasi dari penelitian ini terhadap Manajemen Pendidikan Islam yaitu dengan adanya penelitian ini dapat diketahui bahwa dari berbagai macam aspek yang dipelajari dalam manajemen organisasi satu diantaranya adalah bagaimana budaya organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti peroleh tentu akan mempunyai arah tindak lanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi tentang bagaimana korelasi antarbudaya sekolah dengan kinerja guru. Penelitian ini dapat dikembangkan untuk kemajuan ilmu terutama di dalam peningkatan mutu pendidikan melalui budaya organisasi yang dikelola dengan baik pada masing-masing bidang dalam sebuah organisasi/sekolah. Hasil penelitian ini menjadi wacana bagi kepala sekolah, guru dan pembaca lainnya sebagai bahan atau referensi.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan dan mengembangkan budaya sekolah adalah sebagai berikut :

1. Kepala sekolah SMPN 3 Baso agar selalu mempertahankan dan meningkatkan serta mengembangkan budaya sekolah yang dimiliki saat ini, agar ketertarikan masyarakat untuk menyekolahkan anak-anaknya ke SMPN 3 Baso semakin meningkat.
2. Guru-guru SMPN 3 Baso agar lebih meningkatkan kinerja dalam memberikan pengajaran kepada peserta didik agar minat peserta didik lebih meningkat untuk mengikuti proses pembelajaran di sekolah.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk meneliti lebih jauh dan membahas secara mendalam tentang budaya sekolah dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnawi & M, Arifin. 2013, *Mengelola Sekolah Berbasis Enterpreneurship*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Chotimah, Chusnul dan Muhammad Faturrohman. 2014, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*. Yogyakarta: Teras
- Danim, Sudarwan. 2010, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional 2008
- Emzir. 2010, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Hikmat. 2009, *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Juni Priansa, Donni & Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Jurnal Ilmiah. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar, Fadhilah dan Cut Nurul Fahmi, Universitas Serambi Mekah. Aceh. Pdf
- Kemendiknas. 2010, *Nilai-Nilai Yang Dikembangkan Dalam Pendidikan Budaya Dan Karakter Bangsa*. Jakarta
- Kulsum Umi. 2011, *Implementasi Pendidikan Berbasis PAIKEM (Sebuah Paradigma baru Pendidikan di Indonesia)*. Surabaya: Gena Pratama Pustaka.
- Kurniadin, Didin & Imam Machali. 2012, *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Komariah, Aan & Cepi Triatna. 2010, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyadi. 2010, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang: UIN Maliki Press.
- Nurkolis. 2003, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo.
- Purwanto, Iwan. 2008, *Manajemen Strategi*. Bandung: CV Yrama Widya.
- Riduwan. 2005, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta

- Saat, Suryadi & Wibi Hardani (Eds). 2010, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sembiring, Masana. 2012, *Budaya dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintahan)*. Bandung: Fokus media.
- Sugiyono. 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Skripsi, Alhadiatul Husna. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Raudhatul Jannah Payakumbuh. Institut Agama Islam Negeri, Batusangkar.
- Skripsi, Susi Suryani. 2013. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar mengajar SMA/K di Kecamatan Prambanan. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Supardi.2013, *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Supardi.2013, *Sekolah Efektif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Susanto. 1997, *Budaya Perusahaan*. Jakarta: Elek Media Komputerindo.
- Sutrisno, Edy. 2011, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Penada Media group.
- Wibowo. 2011, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yusuf, Syamsu & Nani M. Sugandhi. 2012, *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.