

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang terdiri dari tiga variabel yaitu; kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) sebagai variabel independen dan kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini telah dilaksanakan di MTs Baubau. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh, maka gambaran data untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi dan kinerja guru dapat dideskripsikan berdasarkan skor perolehan data pada masing-masing variabel penelitian ini.

4.1.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.1.1.1 Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Kepemimpinan kepala madrasah (X_1) yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pemimpin kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya atau fungsinya yang terdiri dari beberapa indikator, yang meliputi; menatap kedepan, membimbing dan mengarahkan, perilaku hubungan dan kemampuan.

Data kepemimpinan kepala kepala madrasah dikumpulkan dengan menggunakan angket yang disebar kepada 64 responden. Berdasarkan data kepemimpinan kepala madrasah yang telah dikumpulkan diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 kategori atau opsi. Deskripsi data kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Madrasah

		Kepemimpinan Kepala Madrasah
N	Valid	64
	Missing	0
Mean		111,31
Median		112,00
Mode		117,00
Std. Deviation		10,76
Variance		115,80
Range		41,00
Minimum		90,00
Maximum		131,00
Sum		7124,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

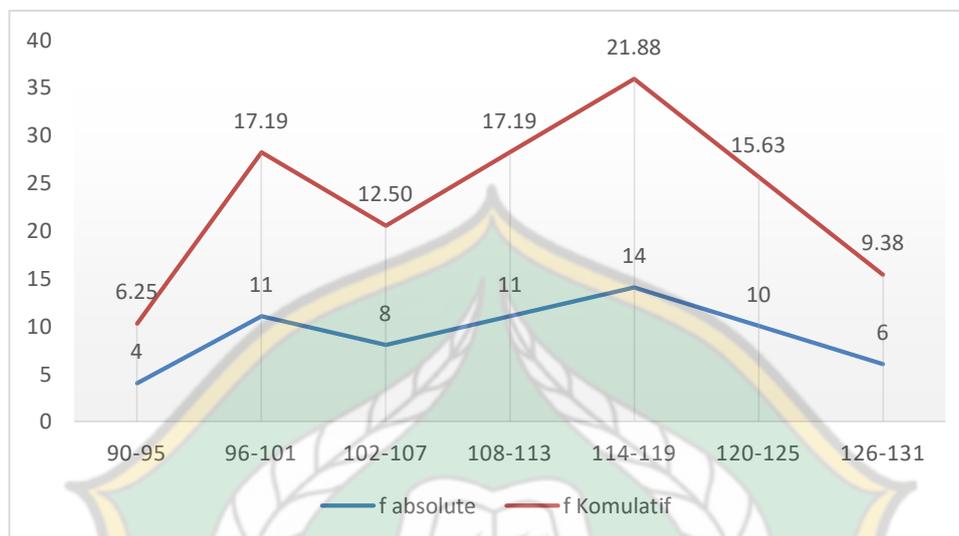
Berdasarkan data pada tabel 4.1 hasil pengolahan data secara deskriptif di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kepemimpinan kepala madrasah adalah 111,31, median 112,00, modus 117,00, standar deviasi sebesar 10,76, variansi 115,8, range 41,00, nilai minimum 90,00, nilai maksimum 131,00 dan jumlah 7124,00.

Berdasarkan aturan *Strugess*, data kepemimpinan kepala madrasah dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi kelompok yang terdiri atas 7 kelas interval dengan panjang interval 6, sebagaimana tampak pada tabel 4.1.

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Madrasah

No	Kelas Interval	f _{absolute}	f _{kumulatif}
1	90-95	4	6,25
2	96-101	11	17,19
3	102-107	8	12,50
4	108-113	11	17,19
5	114-119	14	21,88
6	120-125	10	15,63
7	126-131	6	9,38
	JUMLAH	64	100

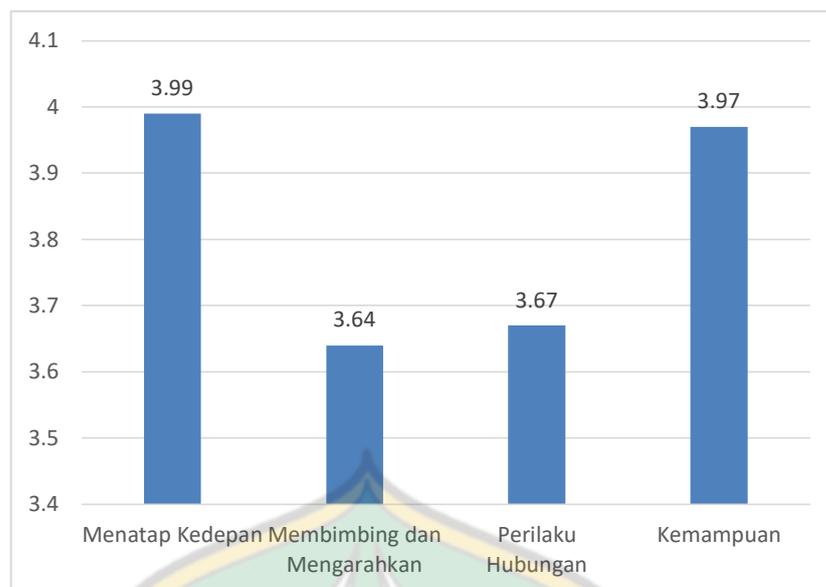
Selanjutnya, untuk menunjukkan bentuk visual distribusi frekuensi skor kepemimpinan kepala madrasah maka digunakan histogram yang disajikan sebagai berikut.



Gambar 4. 1 Grafik Data Kepemimpinan Kepala Madrasah

Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.1 bahwa distribusi data skor kepemimpinan kepala madrasah cenderung mendekati miring ke kiri. Hal ini sesuai dengan hasil penghitungan bahwa nilai mean (111,31) lebih kecil dari median (112,00). Dengan demikian dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Baubau berdasarkan tanggapan responden adalah pada umumnya memiliki kategori tinggi.

Selanjutnya, kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan masing-masing indikatornya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4. 2 Kememimpinan Kepala Madrasah Berdasarkan Indikator

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan kepala madrasah dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator menatap ke depan sebesar 3,99, sedangkan indikator terendah adalah indikator membimbing dan mengarahkan dengan nilai rata-rata 3,64..

4.1.1.2 Deskripsi Data Budaya Organisasi (X_2)

Data budaya organisasi yang dikumpulkan dengan menggunakan angket yang disebar kepada 64 responden. Berdasarkan data budaya organisasi yang telah dikumpulkan diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 kategori atau opsi. Deskripsi data budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Deskripsi Data Budaya Organisasi

Statistics		
N	Valid	64
	Missing	0
Mean		109,95
Median		110,00
Mode		114,00
Std. Deviation		8,76
Variance		76,87
Range		38,00
Minimum		90,00
Maximum		128,00
Sum		7037,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

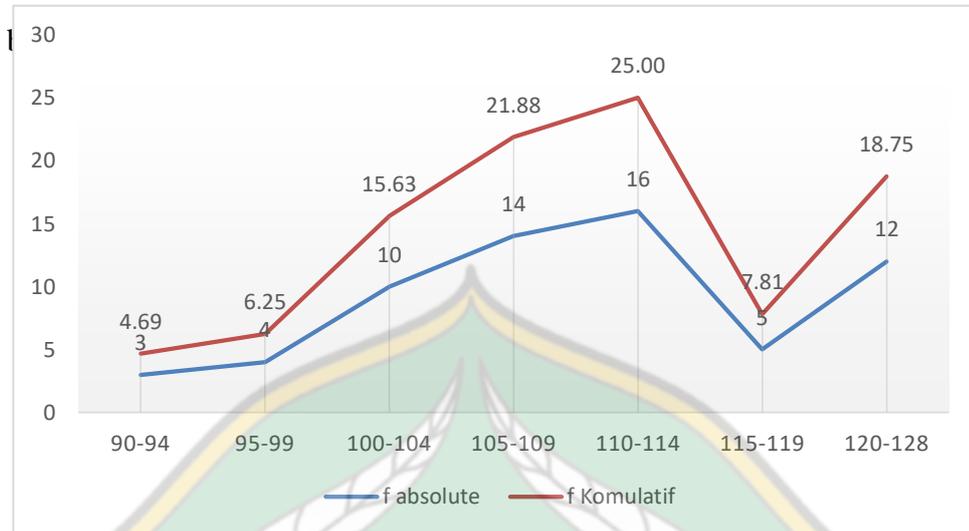
Berdasarkan data pada tabel 4.3 hasil pengolahan data secara deskriptif di atas, sehingga dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel budaya organisasi adalah 109,95, median 110,000, modus 114,00, standar deviasi sebesar 8,76, variansi 78,87, range, 38,00 nilai minimum 90,00, nilai maksimum 128,00 dan jumlah 7037,00.

Berdasarkan aturan *Strugess*, data budaya organisasi dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi kelompok yang terdiri atas 7 kelas interval dengan panjang interval 5, sebagaimana tampak pada tabel berikut.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi

No	Kelas Interval	f_{absolute}	$f_{\text{kumulatif}}$
1	90-94	3	4,69
2	95-99	4	6,25
3	100-104	10	15,63
4	105-109	14	21,88
5	110-114	16	25,00
6	115-119	5	7,81
7	120-128	12	18,75
	JUMLAH	64	100

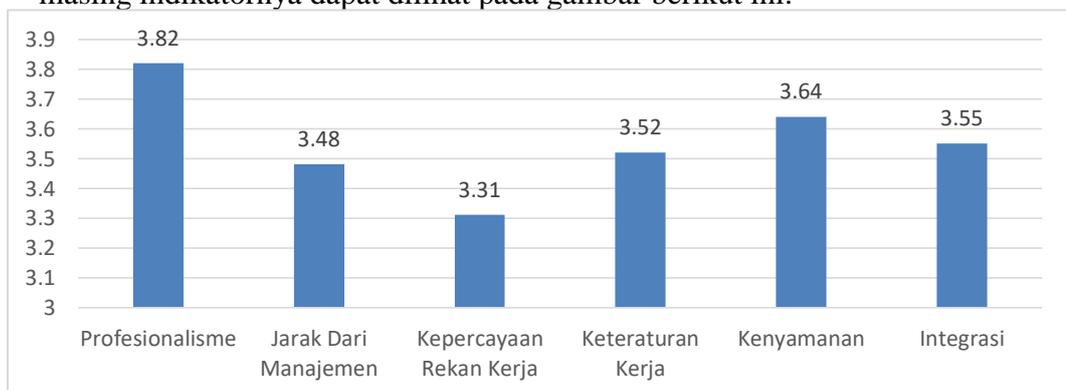
Selanjutnya, untuk menunjukkan bentuk visual distribusi frekuensi skor budaya organisasi maka digunakan histogram yang disajikan sebagai



Gambar 4.3 Grafik Data Budaya Organisasi

Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.3 bahwa distribusi data skor budaya organisasi cenderung mendekati miring ke kiri. Hal ini sesuai dengan hasil penghitungan bahwa nilai mean (109,95) lebih kecil dari *median* (110,00). Dengan demikian dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi di MTs Baubau berdasarkan tanggapan responden adalah pada umumnya memiliki kategori tinggi.

Selanjutnya, nilai rata-rata budaya organisasi berdasarkan masing-masing indikatornya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4. 3 Budaya Organisasi Berdasarkan Indikator

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator profesionalisme sebesar 3,82, sedangkan indikator budaya organisasi dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator kepercayaan rekan kerja sebesar 3,31.

4.1.1.3 Deskripsi Data Kinerja Guru di MTs Baubau

Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawab keguruannya dalam menyelenggarakan pembelajaran di madrasah. Data kinerja guru yang dikumpulkan dengan menggunakan angket, disebar kepada 64 responden. Berdasarkan data kinerja guru yang telah dikumpulkan, diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 kategori atau opsi. Deskripsi data kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Deskripsi Data Kinerja Guru

Statistics

N	Valid	64
	Missing	0
Mean		109,62
Median		111,00
Mode		96,00 ^a
Std. Deviation		9,98
Variance		99,69
Range		37,00
Minimum		89,00
Maximum		126,00
Sum		7016,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

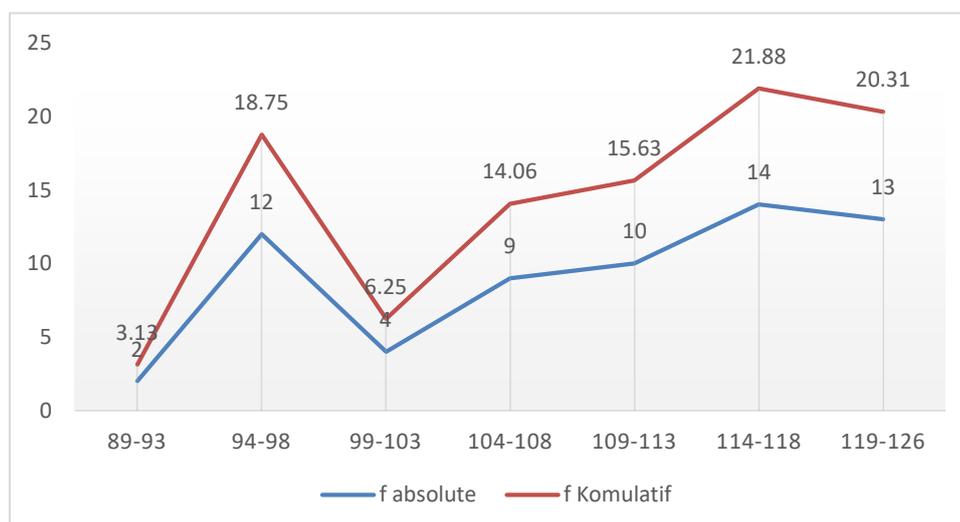
Berdasarkan data pada tabel 4.5 hasil pengolahan data secara deskriptif di atas, sehingga dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja guru adalah 109,62, median 111,000, modus 96,00, standar deviasi sebesar 9,98, variansi 99,69, range 37,00, nilai minimum 89,00, nilai maksimum 126,00 dan jumlah 7016,00.

Berdasarkan aturan *Struggess*, data kinerja guru dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi kelompok yang terdiri atas 7 kelas interval dengan panjang interval 5, sebagaimana tampak pada tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

No	Kelas Interval	f _{absolute}	f _{kumulatif}
1	89-93	2	3,13
2	94-98	12	18,75
3	99-103	4	6,25
4	104-108	9	14,06
5	109-113	10	15,63
6	114-118	14	21,88
7	119-126	13	20,31
	JUMLAH	64	100

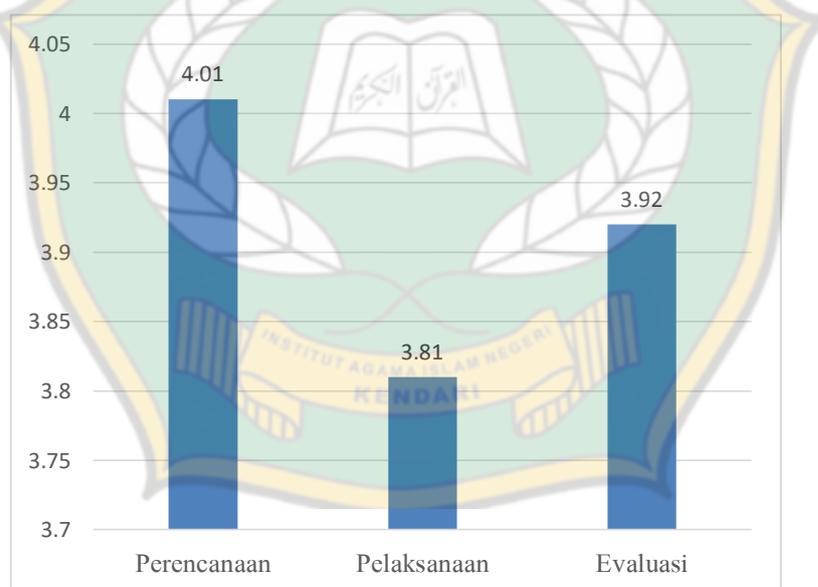
Selanjutnya, untuk menunjukkan bentuk visual distribusi frekuensi skor kinerja guru maka digunakan histogram yang disajikan sebagai berikut.



Gambar 4.5 Grafik Kinerja Guru

Secara visual dapat dilihat pada gambar di atas bahwa distribusi data skor kinerja guru cenderung mendekati miring ke kiri. Hal ini sesuai dengan hasil penghitungan bahwa nilai mean (109,62) lebih kecil dari *median* (111,00). Dengan demikian dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru di MTs Baubau berdasarkan tanggapan responden adalah pada umumnya memiliki kategori tinggi.

Selanjutnya, kinerja guru berdasarkan masing-masing indikatornya dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4.6 Kinerja Guru Berdasarkan Indikator

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa indikator kinerja guru dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator perencanaan sebesar 4,01, sedangkan indikator kinerja guru dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator pelaksanaan sebesar 3,81.

4.1.2 Pengujian Asumsi (Persyaratan Analisis)

Pengumpulan data penelitian setiap variabel dinyatakan telah terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam suatu pengujian hipotesis, yaitu regresi liner. Pengujian terhadap asumsi–asumsi regresi bertujuan untuk menghindari munculnya bias dalam analisis data serta untuk menghindari kesalahan spesifikasi model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Adapun pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi sebagai persyaratan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

4.1.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika uji normalitas menggunakan metode parametrik, maka persyaratan analisis harus terpenuhi, yaitu data berasal dari berdistribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian adalah jika probabilitas (Sig) > 0,05, maka H_0 diterima dan disimpulkan bahwa nilai residual (*error*) menyebar normal. Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa nilai residual (*error*) menyebar tidak normal.

Berdasarkan data hasil penelitian pada variabel kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi dan kinerja guru (lampiran-5), setelah dilakukan

uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 26, maka hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas Data Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kepemimpinan Kepala Madrasah	Budaya Organisasi	Kinerja Guru
N		64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	111,3125	109,9531	109,6250
	Std. Deviation	10,76130	8,76760	9,98491
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,062	,102
	Positive	,079	,057	,097
	Negative	-,108	-,062	-,102
Test Statistic		,108	,062	,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063^e	,200^{c,d}	,098^c

Sumber: *Output* Hasil Pengujian SPSS-26

Pada hasil *output* SPSS versi 26 yang terdapat pada tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa untuk seluruh variabel independen dan dependen yang diuji diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, masing-masing; pada variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dengan Sig. 0,063, budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai Sig. 0,200, dan kinerja guru (Y) dengan Sig. 0,098, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. ketiga variabel di atas menunjukkan bahwa lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga H_0 diterima, artinya bahwa seluruh data variabel independen dan dependen yang digunakan dalam penelitian ini yang diuji melalui *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

4.1.2.2 Uji Linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mencari persamaan garis regresi variabel independen yaitu variabel X_1 , X_2 , terhadap variabel dependen atau Y sekaligus untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi. Pengujian linearitas ini menggunakan SPSS-26 *Test for Linearity* pada taraf signifikansi ditetapkan $\alpha = 0,05$, dengan kriteria bahwa dua buah variabel dikatakan linear apabila nilai probabilitas atau signifikansi kurang dari 0,05.

Berikut ini hasil pengujian *Test for Linearity* untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan bantuan SPSS-26, secara berturut-turut disajikan sebagai berikut:

1. Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru (lampiran-5), maka dilakukan uji linearitas data menggunakan SPSS-26 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6 Hasil *Test for Linearity* Data Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Masrasah	Between (Combined) Groups	3763,117	30	125,437	1,644	,083
	Linearity	897,224	1	897,224	11,759	,002
	Deviation from Linearity	2865,893	29	98,824	1,295	,235
	Within Groups	2517,883	33	76,299		
Total		6281,000	63			

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Hasil uji linearitas data penelitian ini sebagaimana disajikan pada tabel 4.8 di atas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Deviation From Linierity* pada variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah 0,235. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi dari variabel yang diteliti adalah lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa garis regresi variabel tersebut berbentuk linear sehingga bisa digunakan untuk memprediksi besarnya variabel kinerja guru.

2. Uji Linearitas Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data budaya organisasi dan kinerja guru (lampiran-5), maka dilakukan uji linearitas data menggunakan SPSS-26 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Test for Linearity Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between	(Combined)	4468,533	31	144,146	2,545	,005
	Groups	Linearity	2649,226	1	2649,226	46,773	,000
		Deviation from Linearity	1819,307	30	60,644	1,071	,424
	Within Groups		1812,467	32	56,640		
Total			6281,000	63			

Sumber: *Output* Hasil Pengujian SPSS-26

Hasil uji linearitas data penelitian ini sebagaimana disajikan pada tabel 4.9 di atas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Deviation From Linierity* pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 0,424. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi dari variabel yang diteliti adalah lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa garis regresi variabel tersebut berbentuk linear sehingga bisa digunakan untuk memprediksi besarnya variabel kinerja guru.

4.1.2.3 Uji Multikolinieritas Data

Pengujian *multikolinieritas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau tidak terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol.

Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikolonieritas dapat melihat nilai toleransi dan lawannya *variance inflation faktor* (VIF).

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah: 1) jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki *tolerance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi; 2) jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas dalam regresi antara variabel bebas kepemimpinan kepala madrasah (X_1), budaya organisasi (X_2), terhadap kinerja guru (Y). Data hasil pengolahan data penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Multikolinearitas Data
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X ₁	.801	1.249
X ₂	.801	1.249

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output* Hasil Pengujian SPSS-26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa ternyata nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai *tolerance* mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas, kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) adalah tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4.1.2.4 Uji Autokorelasi Data

Pengujian *autokorelasi* bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji *Durbin Watson (DW test)*, uji *Langrage Multiplier (LM test)*, uji statistik Q , dan *Run Test*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji *Durbin Watson*, yang mana dalam hasil pengujian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi antara variabel bebas (kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hasil pengujian *autokorelasi* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,657 ^a	,431	,413	7,65141	1,896

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Hasil pengujian *autocorelasi* pada tabel 4.11 di atas, ternyata koefisien *Durbin-Watson* diperoleh sebesar 1,896 dan mendekati nilai 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas kepemimpinan kepala madrasah (X_1), dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) tidak terjadi *autokorelasi*.

Dengan demikian, berdasarkan pengujian-pengujian asumsi sebagai pengujian persyaratan analisis, diperoleh informasi dan penjelasan bahwa pada prinsipnya secara keseluruhan memenuhi prasyarat untuk selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

Setelah data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data dan dilakukan terhadap uji persyaratan dengan pengujian normalitas dan linieritas, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis atas data-data tersebut. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan regresi ganda.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya; 1) pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru; 2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dan; 3) pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Baubau.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa; 1) tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, 2) tidak ada pengaruh

positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, dan 3) tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Baubau. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa; 1) ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru, dan 3) ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Baubau.

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program *SPSS versi-26*, maka uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig) yang diperoleh dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan cara pengambilan keputusan bahwa; jika nilai probabilitas (Sig) $\rho >$ nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima, dan jika nilai probabilitas (Sig) $\rho <$ nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan, maka secara berturut-turut diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis *pertama* yang diuji dalam penelitian adalah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Baubau. Pada pengujian hipotesis (H_0), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hipotesis penelitian ini

diuji dengan analisis regresi linear sederhana, yang ringkasan hasil pengujian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4. 10 Hasil Uji ANOVA Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	897,224	1	897,224	10,333	,002^b
Residual	5383,776	62	86,835		
Total	6281,000	63			

Sumber: *Output* Hasil Pengujian *SPSS-26*

Hasil pengujian ANOVA yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($\rho = 0,002 < \alpha=0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak, artinya hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs Baubau.

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	70,590	12,200		5,786	,000
Kepemimpinan Kepala Masrasah	,351	,109	,378	3,214	,002

Sumber: *Output* Hasil Pengujian *SPSS-26*

Nilai t_{tabel} (lihat lampiran 10) sebesar 1,99. Berdasarkan tabel di atas dengan melihat kolom t dan sig. Dapat dijelaskan bahwa variabel

kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari signifikan variabel kepemimpinan kepala madrasah yakni $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,214) >$ dari $t_{tabel} (2,000)$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Besarnya kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 11 Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

		Correlations	
		Kepemimpinan Kepala Madrasah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Madrasah	Pearson Correlation	1	,378**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	64	64
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,378**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	64	64

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

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,378 dengan kategori tidak kuat. Selanjutnya, kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Variabel Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,378 ^a	,143	,129	9,318

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,143. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru adalah sebesar 14,3% dan selebihnya yakni 85,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Baubau. Pada pengujian hipotesis (H_0), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hipotesis penelitian ini diuji dengan analisis regresi linear sederhana, yang ringkasan hasil pengujian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Anova Data Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2649,226	1	2649,226	45,226	,000^b
	Residual	3631,774	62	58,577		
	Total	6281,000	63			

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Hasil pengujian ANOVA yang tampak pada tabel di atas bahwa

terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap kinerja guru karena nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($p = 0,000 < \alpha=0,05$).

Dengan demikian, maka H_0 ditolak, artinya hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif budaya organisasi terhadap kinerja guru MTs Baubau.

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,301	12,130		2,333	,023
Budaya Organisasi	,740	,110	,649	6,725	,000

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Berdasarkan tabel di atas dengan melihat kolom t dan sig. Dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari signifikan variabel budaya organisasi yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (6,725) > dari t_{tabel} (2,000), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Besarnya kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 15 Koefisien Korelasi Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Correlations		
	Budaya Organisasi	Kinerja Guru
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,649** ,000

	N	64	64
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

Sumber: Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,649 dengan kategori kuat. Selanjutnya, untuk menentukan besarnya kontribusi budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) digunakan analisis koefisien determinasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4. 156 Koefisien Determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	,422	,412	7,653

a. Predictors: (*Constant*), X_2

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,422. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 42,2% dan selebihnya yakni 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian adalah kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi di MTs Baubau. Pada pengujian

hipotesis (H_0), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi. Hipotesis penelitian ini diuji dengan analisis regresi linear sederhana, yang ringkasan hasil pengujian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 167 Hasil Uji Anova Data Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	966,137	1	966,137	15,451	,000 ^b
	Residual	3876,722	62	62,528		
	Total	4842,859	63			

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Hasil pengujian ANOVA yang tampak pada tabel di atas bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($p = 0,000 < \alpha=0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak, artinya dari hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya di MTs Baubau.

Tabel 4. 178 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	69,446	10,352		6,708	,000
Kepemimpinan Kepala Masrasah	,364	,093	,447	3,931	,000

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Berdasarkan tabel di atas dengan melihat kolom t dan sig. Dapat

dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari signifikan yang diperoleh yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (6,708) >$ dari $t_{tabel} (2,000)$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Besarnya kekuatan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Ttabel 4. 19 Koefisien Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Variabel Budaya Organisasi

		Correlations	
		Kepemimpinan Kepala Madrasah	Budaya Organisasi
Kepemimpinan Kepala Madrasah	Pearson Correlation	1	,447**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	64	64
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,447**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

Sumber: Output SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui kekuatan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yakni sebesar 0,447 dengan kategori cukup kuat. Selanjutnya, untuk menentukan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi maka digunakan analisis koefisien determinasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Budaya Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,447 ^a	,199	,187	7,907

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,199. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi adalah sebesar 19,9% dan selebihnya yakni 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang diuji dalam penelitian adalah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Baubau. Pada pengujian hipotesis (H_0), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hipotesis tersebut diuji dengan analisis regresi linear berganda yang ringkasan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah ini.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Anova Data Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2649,226	1	2649,226	45,226	,000^b
	Residual	3631,774	62	58,577		
	Total	6281,000	63			

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Berdasarkan tabel di atas dengan melihat kolom F dan sig. Dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari signifikan variabel kepemimpinan kepala madrasah dan Budaya organisasi yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (45,226) >$ dari $F_{tabel} (3,148)$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk menentukan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru digunakan analisis koefisien determinasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 191 Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.422	.412	7.653

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: *Output* Hasil Pengujian *SPSS-26*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,422. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 42,2% dan selebihnya yakni 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam

penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.3.1 Kondisi Objektif Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru di MTs Baubau

Kepala madrasah merupakan sosok unik membantu madrasah dalam menentukan kebijakan tentang apa yang dapat dilakukan, memberi arahan atau dorongan dan keterampilan untuk membuat perkiraan *image* sebelumnya. Kepemimpinan kepala madrasah efektif selalu dikaitkan dengan kedudukan sebagai pengelola pembelajaran, pemimpin inspirasional, pengelola sumber daya, pakar organisasi, pemimpin kultural dan penasehat atau pelindung guru.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Baubau memiliki kategori tinggi. Selanjutnya, berdasarkan indikator kepemimpinan kepala madrasah dapat diketahui bahwa indikator yang paling tinggi adalah indikator menatap ke depan dengan skor rata-rata 3,99. Artinya bahwa kepala madrasah di MTs Baubau telah mampu merencanakan dan melaksanakan jalannya organisasi secara optimal. Dengan demikian diharapkan agar indikator tersebut dapat terus dipertahankan demi kemajuan madrasah. Sedangkan indikator terendah adalah indikator membimbing dan mengarahkan dengan skor rata-rata 3,64. Dengan demikian kepala madrasah masih perlu memberikan waktu dan perhatian lebih dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahannya agar pelimpahan wewenang, tugas dan tanggung jawab dapat terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh

suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah yang terkait diatas (Sulaksono, 2015). Menurut (Ernawan, 2011, h. 34) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi di MTs Baubau memiliki kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi menjadi bagian yang mendapatkan perhatian dari pihak madrasah, agar tercipta suasana yang lebih kondusif. Budaya organisasi yang dimaksud dalam hal ini adalah profesionalisme, jarak dari manajemen, kepercayaan rekan kerja, keteraturan kerja, kenyamanan dan integrasi. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa indikator budaya organisasi yang paling tinggi adalah profesionalisme dengan skor rata-rata 3,82. Artinya, guru-guru MTs Baubau telah mampu menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan keahlian dan penuh tanggung jawab, sedangkan inikator budaya organisasai yang paling terendah adalah kepercayaan terhadap rekan kerja dengan skor rata-rata 3,31. Artinya, masih perlu ditumbuhkan rasa kekeluargaan dan kerjasama guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat tercipta.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jasmani dan Syaiful Mustofa, 2013, h. 155). Hasil Analisis data menunjukkan bahwa kinerja guru di MTs Baubau memiliki

kategor tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang mencakup tugasnya dalam merencanakan, pelaksanaan dan evaluasi. Selanjutnya, hasil analisis data juga menunjukkan bahwa indikator kinerja guru yang paling tinggi adalah indikator perencanaan dengan skor rata rata 4,01 sedangkan indikator terendah adalah indikator pelaksanaan dengan skor rata-rata 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah mampu merencanakan pembelajaran dengan baik. Guru mampu merumuskan tujuan-tujuan pembelajaran ingin dicapai, menentukan cara apa yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, materi atau bahan apa yang akan disampaikan, bagaimana cara menyampaikan bahan serta media atau alat apa yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran tersebut. Karena keberhasilan dari suatu kegiatan sangat ditentukan oleh perencanaannya maka perencanaan pembelajaran dapat berperan sebagai: 1) acuan bagi guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran agar lebih terarah dan berjalan efisien dan efektif, dan; 2) sebagai landasan pokok bagi guru dan siswa dalam mencapai kompetensi dasar dan indikator yang ditetapkan. Namun dalam hal ini perencanaan tersebut masih perlu mendapatkan perhatian agar dapat terlaksana dengan baik, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Baubau

Kepala madrasah merupakan pemimpin yang mempunyai peranan besar dalam mengembangkan mutu pendidikan dan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan madrasah dalam hal ini adalah menciptakan budaya organisasi yang kondusif. Sebagai seorang yang bertanggung jawab penuh dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala madrasah diharuskan dapat menciptakan suasana belajar mengajar yang nyaman bagi siswa maupun bagi tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Baubau. Hal ini dapat dilihat dari signifikan variabel kepemimpinan kepala madrasah yakni $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,214) >$ dari $t_{tabel} (2,000)$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar 14,3%. Terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kepemimpinan yang dimiliki kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai.

Dengan demikian semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja guru, sebaliknya jika kepemimpinan kepala madrasah rendah maka disiplin kerja guru rendah. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Musbikin dan Imam (2013, h. 67) bahwa ketercapaian dan terwujudnya guru yang profesional sangat bergantung pada kecakapan/kemampuan kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Juniarti, Ahyani dan

Ardiansyah (2020, h. 198) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Dengan demikian kepemimpinan kepala sangat diharapkan agar mampu mengarahkan dan mengatur segala sumber daya yang dimiliki madrasah untuk mencapai tujuan, sebab madrasah adalah organisasi yang kompleks sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Dalam hal ini, sebagai seorang pemimpin kepala madrasah mempunyai tugas untuk menggerakkan segala sumber yang ada di madrasah sehingga dapat didayakan untuk digunakan secara maksimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya kinerja guru di madrasah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala madrasah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya.

4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di MTs Baubau

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru MTs Baubau. Hal ini dapat dilihat dari signifikan variabel budaya organisasi yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (6,725) >$ dari $t_{tabel} (2,000)$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 41,2%. terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kondisi budaya organisasi yang terdapat di madrasah maka semakin tinggi pula kinerja guru

yang dapat dicapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mardiaty (2023, h.1) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar* dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja guru, Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif signifikan pada kinerja guru dan kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif signifikan pada budaya organisasi.

Tolak ukur dari kinerja guru sendiri meliputi aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian. Selain itu, budaya organisasi dapat memberikan motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah dan penuh kreatif .

4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Budaya Organisasi di MTs Baubau

Budaya organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah melaksanakan fungsi dan tugasnya. Pelaksanaan suatu kepemimpinan tidak terlepas dari perilaku atau cara-cara yang diterapkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, sehingga bawahan akan menjalankan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan produktif juga pemimpin menerapkan fungsi kepemimpinan tertentu, maka kinerja guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah akan sangat baik.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Baubau. Hal ini dapat dilihat dari signifikan yang diperoleh yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} (6,708) > dari t_{tabel} (2,000), maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,9% terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi pula budaya organisasi yang akan terbentuk di lingkungan madrasah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Keizer dan Pringgabaya (2017, h. 1) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Lebih lanjut Priansa (2014, h. 43) mengemukakan bahwa keberhasilan dan kesuksesan dalam mengelola budaya organisasi sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang dimilikinya. Kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah sangat dibutuhkan karena berperan dalam mengembangkan sekolah serta meningkatkan budaya organisasi. Dengan adanya budaya kerja ini diharapkan pendidik mempunyai kompetensi yang memadai dan berguna untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang efektif.

4.3.5 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru di MTs Baubau

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di MTs Baubau. Hal

ini dapat dilihat dari signifikan variabel kepemimpinan kepala madrasah dan Budaya organisasi yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} (45,226) >$ dari $F_{tabel} (3,148)$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 42,2% terhadap kinerja guru . Artinya, semakin tinggi kepemimpinan kepala madrasah dan kondisi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dicapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Setyaningsih, Haitami dan dan Rusmaini (2018, .1) dengan judul penelitian *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Palembang*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 35%.

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di MTs Baubau telah mampu menjalankan tugasnya dalam memimpin staf (guru-guru, pegawai dan pesuruh), membina kerjasama yang harmonis antara anggota staf sehingga dapat membangkitkan semangat kerja, motivasi kerja bagi staf yang dipimpin serta menciptakan budaya organisasi yang kondusif. Kepemimpinan yang baik, kerjasama yang harmonis serta suasana yang kondusif menjamin guru menjadi senang untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Selain itu, kepemimpinan kepala madrasah sebagai kunci proses pemberdayaan kegiatan pendidikan di madrasah.

Tolok ukur dari kinerja guru sendiri meliputi aktivitas yang berkaitan

dengan perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian. Selain itu, motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya.

