

BAB IV

DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian tentang deskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dari subyek penelitian masing-masing variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi dan kinerja guru. Selanjutnya disajikan perhitungan persyaratan analisis, yaitu uji normalitas. Pada akhir dilakukan pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

A. Deskripsi Data

Data yang dideskripsikan merupakan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dengan menggunakan instrumen-instrumen yang dikembangkan.

1. Budaya Organisasi

Rentangan skor jawaban responden pada variabel budaya organisasi dijangar berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 46 orang responden, untuk data budaya organisasi skor teoritiknya 46 – 230, diperoleh rentangan skor antara 44 sampai dengan 125. Skor rata-rata 90,457; modus, 88,50; median, 90,50; varians, 368,49; dan standar deviasi 19,20. Skor rata-rata budaya organisasi sebesar 99,457 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 230.

Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.1, sedangkan gambar histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada gambar 4.1.

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Interval Kelas	Frekuensi	Persentase	Interpretasi
44-55	2	4%	Sangat Tidak Baik
56-67	4	9%	Tidak Baik
68-79	6	13%	Kurang Baik
80-91	12	26%	Cukup Baik
92-103	10	22%	Baik
104-115	7	15%	Sangat Baik
116-127	5	11%	Sempurna
	46	100	

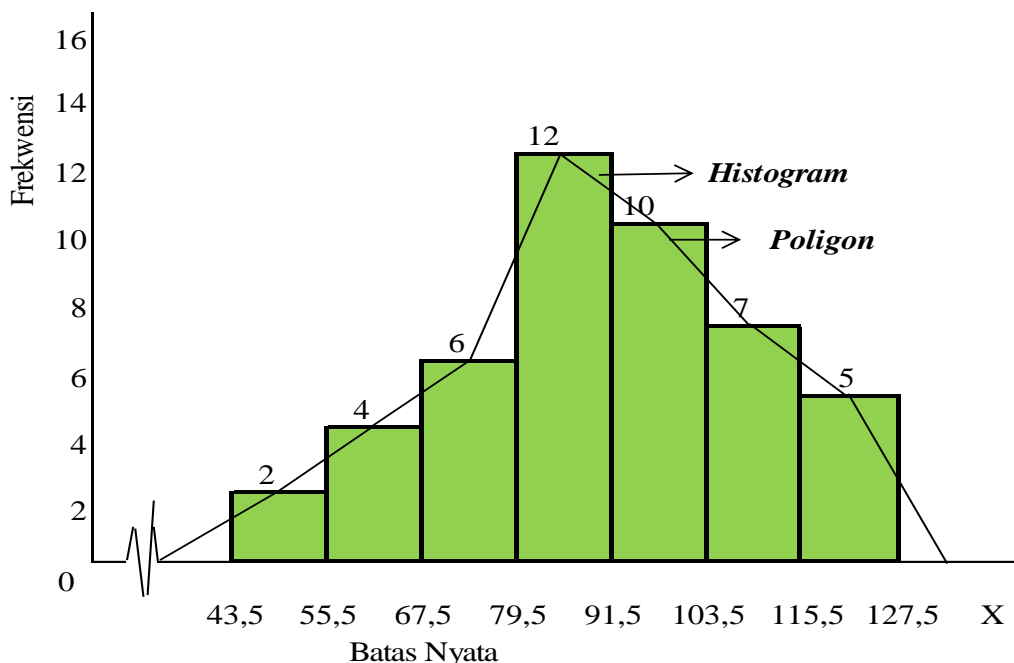
Tabel 4.1 menunjukkan distribusi frekuensi kelas interval pertama yaitu antara 44-55. Frekuensi berjumlah 2 orang. Merupakan 4% dari jumlah responden. Kategori Sangat Tidak Baik. Distribusi frekuensi kelas interval kedua yaitu antara 56-67. Frekuensi berjumlah 4 orang. Merupakan 9% dari jumlah responden. Kategori Tidak Baik. Distribusi frekuensi kelas interval ketiga yaitu antara 68-79. Frekuensi berjumlah 6 orang. Merupakan 13% dari jumlah responden. Kategori Kurang Baik.

Distribusi frekuensi kelas interval keempat, yaitu antara 80-91. Frekuensi berjumlah 12 orang. Merupakan 26% dari jumlah responden. Kategori Cukup Baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelima, yaitu antara 92-103. Frekuensinya berjumlah 10 orang. Merupakan 22% dari jumlah responden. Kategori Baik. Distribusi frekuensi kelas interval keenam, yaitu antara 104-115. Frekuensi berjumlah 7 orang. Merupakan 15% dari jumlah responden. Kategori Sangat Baik. ketujuh, yaitu antara 116 – 127. Frekuensi berjumlah 5 orang. Merupakan 11% dari jumlah responden. Kategori Sempurna.

Table distribusi di atas bila disajikan dalam bentuk histogram dan polygon seperti terlihat pada Gambar 4.1 di bawah ini:

Gambar 4.1

Histogram Frekuensi budaya organisasi



Gambar 4.1 menunjukkan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 43,5 – 54,5, frekuensinya berjumlah 2 orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 55,5 – 66,5, frekuensinya berjumlah 4 orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 67,5 – 78,5, frekuensinya berjumlah 6 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 79,5 – 90,5, frekuensinya berjumlah 12 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 91,5 – 102,5, frekuensinya berjumlah 10 orang. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 103,5 – 114,5 frekuensinya berjumlah 7 orang. Dan histogram frekuensi ketujuh batas nyata antara 115,5 – 126,5 frekuensinya berjumlah 5 orang

2. Tingkat Kinerja Guru

Rentangan skor jawaban responden pada variabel kinerja guru dijarang berdasarkan hasil dari penyebaran angket terhadap 46 orang responden, untuk data kinerja guru skor teoritiknya 46 –230, diperoleh rentangan skor antara 61

sampai dengan 135. Skor rata-rata 99,239; modus, 98,50; median, 99,00; varians, 260,76; dan simpangan baku 16,15. Skor rata-rata kinerja guru sebesar 99,239 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 230.

Distribusi frekuensi kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.2, sedangkan gambar histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada gambar 4.2.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Persentase	Interpretasi
61-71	2	4%	Sangat Tidak Baik
72-82	5	11%	Tidak Baik
83-93	9	20%	Kurang Baik
94-104	14	30%	Cukup Baik
105-115	8	17%	Baik
116-126	6	13%	Sangat Baik
127-137	2	4,34%	Sempurna
	46	100	

Tabel 4.2 menunjukkan distribusi frekuensi kelas interval pertama, yaitu antara 61 – 71, frekuensinya berjumlah 2 orang. Merupakan 4% dari jumlah responden. Kategori sangat tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval kedua, yaitu antara 72-82. Frekuensi berjumlah 5 orang. Merupakan 11% dari jumlah responden. Kategori tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval ketiga, yaitu antara 83-93. Frekuensi berjumlah 9 orang. Merupakan 20% dari jumlah responden. Kategori kurang baik.

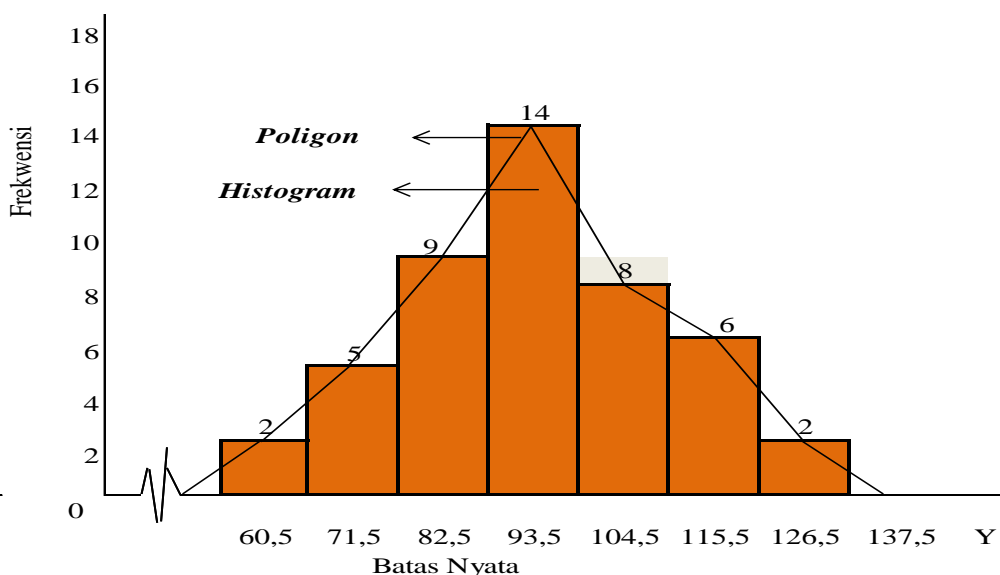
Distribusi frekuensi kelas interval keempat, yaitu antara 94 – 104. Frekuensi berjumlah 14 orang. Merupakan 30% dari jumlah responden. Kategori cukup baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelima, yaitu antara 105 - 115. Frekuensi berjumlah 8 orang. Merupakan 17% dari jumlah responden. Kategori baik. Distribusi frekuensi kelas interval keenam, yaitu

antara 116 – 126. Frekuensi berjumlah 6 orang. Merupakan 13% dari jumlah responden. Kategori sangat baik. Dan distribusi frekuensi kelas interval ketujuh, yaitu antara 127-137. Frekuensi berjumlah 2 orang. Merupakan 4,34% dari jumlah responden. Kategori sempurna.

Table distribusi di atas bila disajikan dalam bentuk histogram dan polygon seperti terlihat pada Gambar 4.2 di bawah ini:

Gambar 4.2

Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru



Gambar 4.2 menunjukkan histogram frekuensi pertama, batas nyata 60,5-70,5 frekuensinya berjumlah 2 orang. Histogram frekuensi kedua, batas nyata 71,5-81,5. Frekuensi berjumlah 5 orang. Histogram frekuensi ketiga, batas nyata 82,5-92,5. Frekuensi berjumlah 9 orang. Histogram frekuensi keempat, yaitu antara 93,5-103,5. Frekuensi berjumlah 14 orang. Histogram frekuensi kelima, batas nyata 104,5-114,5. Frekuensi berjumlah 8 orang. Histogram frekuensi keenam, batas nyata 115,5-125,5. Frekuensi berjumlah 6 orang. Dan histogram frekuensi ketujuh, batas nyata 126,5-136,5. Frekuensi berjumlah 2 orang.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Normalitas Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum pengujian dilakukan, perlu dilakukan pengujian persyaratan

statistik agar hasil analisis regresi dapat digunakan untuk memperoleh kesimpulan yang dapat berlaku secara umum. Uji persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas.

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan uji (Liliefors). Kriteria pengujian normalitas adalah H_0 ditolak jika $L_{O \text{ hitung}}$ lebih besar dari $L_{O \text{ tabel}}$, atau H_0 diterima jika $L_{O \text{ hitung}}$ lebih kecil dari $L_{O \text{ tabel}}$. Dengan diterimanya H_0 berarti data dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, jika H_0 ditolak berarti data berasal dari populasi berdistribusi tidak normal.

1. Uji Normalitas Data Budaya Organisasi (X)

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh $L_{O \text{ hitung}}$ sebesar 0,166. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 46$ diperoleh $L_{O \text{ tabel}} = 0,886$. Dengan demikian H_0 diterima karena $L_{O \text{ hitung}}$ lebih kecil dari $L_{O \text{ tabel}}$ ($0,166 < 0,886$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel budaya organisasi (X) dari populasi berdistribusi normal. Untuk jelasnya lihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.3

Uji Normalitas variabel Budaya Organisasi (X) dari 46 Responden

N	A	$L_{O \text{ Hitung}}$	$L_{O \text{ Tabel}}$	Keputusan
46	0,05	0,166	0,	H_0 diterima

2. Uji Normalitas Data Kinerja Guru (Y)

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh $L_{O \text{ hitung}}$ sebesar 0,053. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan $N = 46$ diperoleh $L_{O \text{ tabel}} = 0,886$. Dengan demikian H_0 diterima karena $L_{O \text{ hitung}}$ lebih kecil dari $L_{O \text{ tabel}}$ ($0,053 < 0,886$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kinerja guru (Y) dari populasi berdistribusi normal. Untuk jelasnya lihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Uji normalitas variabel kinerja guru (Y) dari 46 Responden

N	A	Lo <i>Hitung</i>	Lo <i>Tabel</i>	Keputusan
46	0,05	0,053	0,886	Ho diterima

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji ialah terdapat hubungan positif budaya organisasi dengan kinerja guru. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : r_{xy} = 0$$

$$H_1 : r_{xy} > 0$$

1. Uji Regresi

Untuk mengetahui kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh $a = 47,68$ dan $b = 0,55$ dengan memasukan a dan b kedalam persamaan regresi Y dan X $\hat{Y} = 47,68 + 0,55X$. Untuk menguji kebenaran X dan Y , dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5

Anava Untuk Regresi Linear Sederhana $\hat{Y} = 47,68 + 0,55X$.

SU.Va	DK	JK	RJK	Fh	FT
Total	46	455756	455756		
regresi (a)	1	442960,78	442960,78		
Regresi(b/a)	1	4758,61	4758,61	26,053	4,07
Residu	44	8036,61	182,65		
Tuna Cocok	22	3695,94	168,00	0,851	2,03
Kekeliruan	22	4340,67	197,30		

Keterangan:

Jk = Jumlah Kuadrat

RJk = Rata-rata Jumlah kuadrat

Db = Derajat kebebasan

Dari data tabel 4.5, hasil pengujian linieritas di peroleh Fhitung sebesar 0,929 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan db1 =22 dan db2 =24 diperoleh Ftabel sebesar 2,03. Jika dibandingkan keduanya ternyata Fhitung > Ftabel atau $0,929 < 2,03$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 47,68 + 0,55X$ adalah linier.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan keberartian . Dari tabel analisis varians (ANOVA) diatas diperoleh Fhitung 26,053 sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan db1 = 1 dan db2 = 44, dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ diperoleh Ftabel 4,06. Jika dibandingkan keduanya ternyata Fhitung > Ftabel atau $26,053 > 4,06$ (lihat lampiran tabel F), Maka H0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

2. Uji Korelasi

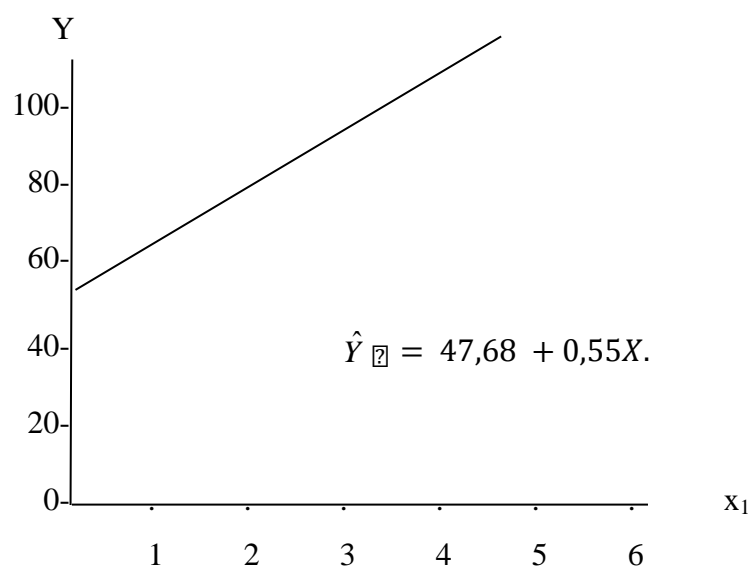
Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara X dan Y. Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,610$ nilai tersebut setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasinya didapat angka $r_{xy}(0,61)$ berada antara $(0,41 < r_{xy} \leq 0,70)$ Yang interpretasinya termasuk dalam kategori terdapat korelasi yang cukup berarti.

Koefisien determinasi $r^2 = 0,372$ dari uji signifikansi korelasi diperoleh thitung = 6,63. Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t. Hal ini ditunjukkan oleh t hitung > t tabel atau $6,63 > 1,68$ pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan 44.

Selanjutnya pengujian koefisiensi determinasi dimaksudkan untuk mencari kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru adalah 37,21%, sedangkan sisanya 63% dipengaruhi oleh factor lain yang dapat diteliti lebih lanjut. Ksimpulannya budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas kinerja guru sebesar 37,21% dan sisanya ditentukan oleh variabel lain.

Hubungan antara variabel X_1 dengan Y yang dipolakan dengan persamaan regresi dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linier seperti pada gambar 4..



Gambar 4.3

Diagram Garis regresi $\hat{Y} = 47,68 + 0,55X$.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dari dua sisi, yaitu hasil analisis dikripsi tiap variabel dan hasil analisis korelasi antar variabel.

1. Budaya Organisasi

Tingkat hasil budaya organisasi dari hasil penyebaran kuisisioner diperoleh rentang 44 – 125, dengan rata-rata sebesar 90,45 menunjukkan skor rata-rata tergolong kategori cukup baik.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aput Ivan Indra (2015) Program Studi Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta¹.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,627, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,7%, sedangkan siswa sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya.

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja, dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang yaitu pada semangat rajin bekerja yang terus terjadi hingga di usia senja., begitu pula sebaliknya jika sudah terbiasa malas dan tidak suka bekerja maka itu juga akan terbawa hingga pada saat menjadi kakek nenek.

Setelah mengadakan observasi di MTs Negeri 1 Kota Serang, menurut penulis budaya organisasi sangatlah penting dibangun, karena guru merupakan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan. Maka diperlukan strategi dan kreatifitas dari pemangku kepentingan untuk memunculkan budaya organisasi sekolah/madrasah yang bersifat terus berkelanjutan.

¹ Aput Ivan Indra. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center", (Skripsi, Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2015), vii.

2. Kinerja Guru

Tingkat kinerja guru dari hasil pengisian kuisioner diperoleh rentang 61 sampai 135, dengan rata-rata sebesar 99,239 menunjukkan bahwa skor rata-rata tergolong kategori cukup baik.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Khoeriyah, (2016). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut .Nawawi seorang guru harus mempunyai kinerja yang tinggi, karena Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya

Seorang guru dapat mengajar secara profesional karena pada dirinya terdapat kinerja yang tinggi. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik karena ada motif-motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut.

3. Kontribusi Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru

Adapun skor nilai variabel X dan Y dapat dilihat melalui lampiran. Tabulasi nilai angket dari kedua komponen tersebut yang diperoleh dari 46 responden akan digabungkan menjadi satu sehingga dapat terlihat dengan jelas perbedaan setiap skor nilai dari komponen yang ada pada setiap itemnya.

Dalam melakukan uji korelasi penulis menggunakan rumus korelasi product moment seperti yang sudah dijelaskan pada bab terdahulu tujuan penggunaan rumus ini adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat atau kekuatan korelasi antara variabel X dan variabel Y. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk memperoleh angka induk korelasi (rxy).

Dari hasil jumlah diperoleh nilai $\sum X = 4207$, $\sum Y = 4514$, $\sum X^2 = 400395$, $\sum Y^2 = 455756$, $\sum XY = 421461$, Dengan diketahui nilai $\sum X$, $\sum Y$, $\sum X^2$, $\sum Y^2$, $\sum XY$ maka dicari :

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

$$r_{xy} = \frac{46(421461) - (4207)(4514)}{\sqrt{\{46 \times 400395 - (4207)^2\}\{46 \times 455756 - (4514)^2\}}}$$

$$= \frac{19387206 - 18990398}{\sqrt{719321} \sqrt{588580}}$$

$$= \frac{369808}{\sqrt{4.2337795}}$$

$$= \frac{369808}{650675}$$

$$r_{xy} = 0,610 \text{ (cukup berarti)}$$

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh nilai koefisien korlasi 0,610. Dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa koefesien korelasi yang dapat diperoleh dari penelitian mengenai kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 0,610. Untuk mengetahui koefesien ini signifikan, maka perlu di konsultasikan pada rtabel dengan (n=46) sehingga diperoleh rtabel 0,297 taraf kesalahan 5% dengan ketentuan bila rhitung lebih besar dari rtabel maka terdapat korelasi yang signifikan . Sehingga dari perhitungan dinyatakan rhitung lebih besar dari rtabel $0,610 > 0,297$, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Serang.

Hipotesis yang berbunyi terdapat kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Serang. Data yang di korelasikan adalah data budaya organisasi dan kinerja guru, kemudian data variabel tersebut dikorelasikan dengan rumus rxy.

Hasil perhitungan penelitian diperoleh kontribusi budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di MTs Negeri 1 Kota Serang sebesar

0,610. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima maka perlu dikonsultasikan rtabel dengan ($n=46$), sehingga diperoleh rtabel 0,297 taraf kesalahan 5% dan 0,384 taraf kesalahan 1% dengan ketentuan bila rhitung lebih besar dari rtabel maka hipotesis diterima sehingga dari perhitungan dinyatakan rhitung lebih besar rtabel.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan secara optimal, namun disadari adanya beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Instrumen ini bukan satu-satunya yang mampu mengungkap keseluruhan aspek yang diteliti, meskipun sudah diadakan ujicoba baik validitas maupun reliabilitas instrumen.
2. Pengambilan sampling secara sengaja dan terbatas, sehingga memungkinkan penelitian tidak berlaku pada sampel di tempat lain.
3. Keterbatasan dalam proses pelaksanaan di lapangan misalnya jawaban yang diberikan responden dalam mengisi kedua angket yang diberikan peneliti. Responden dapat saja kurang dapat mengungkapkan perasaan dan kenyataan yang mereka lihat dan alami tentang budaya organisasi dan kinerja guru serta kurang dapat mengungkapkan hasil kinerja yang ada dalam dirinya masing-masing.
4. Terbatasnya subyek yang diteliti yaitu hanya guru MTs Negeri 1 Kota Serang, sehingga cukup sulit untuk menyatakan bahwa ini juga berlaku untuk untuk mahasiswa yang lain yang ada di sekitar Kota Serang, atau pada tingkat regional Banten maupun tingkat nasional Indonesia

