

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab empat menguraikan tentang deskripsi data penelitian, uji persyaratan analisis, pengujian hipotesis, interpretasi dan pembahasan serta keterbatasan penelitian

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup nilai rata-rata, simpangan baku, distribusi frekuensi, median dan modus, dan grafik histogram dari ketiga variabel penelitian. Data mentah diolah dengan menggunakan metode statistik deskriptif. metode statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data serta penyajian hasil pemangkasan tersebut uraian hasil perhitungan deskriptif tersebut dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Rentangan skor teoritik variabel budaya organisasi adalah 27-135. dari hasil perhitungan data dengan statistik deskriptif diperoleh skor minimum 92 dan skor maksimum 125. Sedangkan untuk rata-rata diperoleh 115.456 standar deviasi 9.58 median 112.46 modus 114.00

Untuk mengukur tingkat budaya organisasi digunakan standar tingkatan kuartil sebagai berikut:

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 5 = 7.695 \text{ (Sangat Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 4 = 6.156 \text{ (Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 3 = 4.617 \text{ (Cukup Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 2 = 3.078 \text{ (Tidak Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 1 = 1.539 \text{ (Sangat Tidak Baik)}$$

Letak kuartil budaya organisasi sebagai berikut:

6395

|                   |            |            |       |             |
|-------------------|------------|------------|-------|-------------|
| 1.539             | 3.078      | 4.617      | 6.156 | 7.695       |
| Sangat Tidak Baik | Tidak Baik | Cukup Baik | Baik  | Sangat Baik |

Skor total jawaban responden untuk variabel budaya organisasi berdasarkan data hasil penelitian adalah 6395. Skor ini apabila dimasukkan ke dalam standar tingkatan kuartil di atas adalah terletak pada posisi 6.156-7.695 pada kategori baik artinya budaya organisasi di MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Kracak baik.

Tingkat budaya organisasi didasarkan tingakat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0-20% : Sangat Tidak Baik

21%-40% : Tidak Baik

41%-60% : Cukup baik

61%-80% : Baik

81%-100% : Sangat Baik<sup>1</sup>

Rata-rata tingkat budaya organisasi dalam penelitian ini adalah 85,52% tergolong dalam kategori sangat baik berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{rata-rata}}{125} \times 100\% = \frac{115,456}{125} \times 100\% = 85,52\%$$

*skor*                      *maksimum*

Adapun sebaran data variabel budaya organisasi dapat digambarkan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

---

<sup>1</sup> Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), 305.

**Tabel 4.1**  
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

| Interval Kelas | Fi | Fr(%) | Fkr(%) |
|----------------|----|-------|--------|
| 92-96          | 1  | 2     | 2      |
| 97-101         | 5  | 9     | 11     |
| 102-106        | 9  | 16    | 26     |
| 107-111        | 11 | 19    | 46     |
| 112-116        | 13 | 23    | 68     |
| 117-121        | 11 | 19    | 88     |
| 122-126        | 7  | 12    | 100    |
|                | 57 | 100   |        |

Berdasarkan tabel 4.1 distribusi frekuensi budaya organisasi di atas apabila kelas interval budaya organisasi dikelompokkan sebagai berikut:

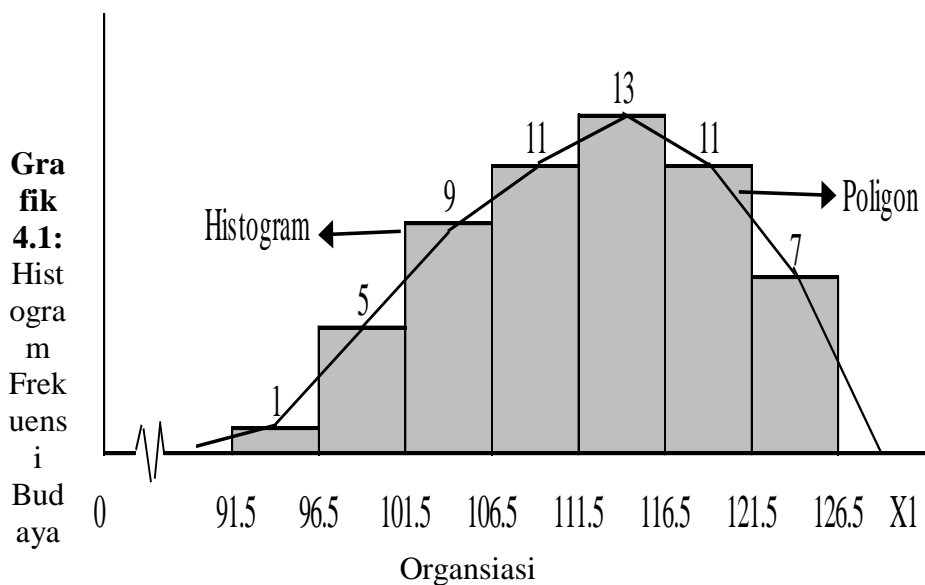
**Tabel 4.2**  
Interpretasi Tingkat Budaya Organisasi

| No | Interval Kelas | Interpretasi                              |
|----|----------------|---|
| 1  | 92-96          | Memiliki Budaya Organisasi Tidak Baik     |
| 2  | 97-101         | Memiliki Budaya Organisasi Kurang Baik    |
| 3  | 102-106        | Memiliki Budaya Organisasi Mendekati Baik |
| 4  | 107-111        | Memiliki Budaya Organisasi Cukup Baik     |
| 5  | 112-116        | Memiliki Budaya Organisasi Baik           |
| 6  | 117-121        | Memiliki Budaya Organisasi Sangat Baik    |
| 7  | 122-126        | Memiliki Budaya Organisasi Sempurna       |

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.2 dan tabel interpretasi tingkat budaya organisasi pada tabel 4.2, secara deskriptif tingkat budaya organisasi pada kelas interval 92-96 kategori tidak baik berjumlah 1 orang merupakan 2% dari 57 orang responden. Tingkat budaya organisasi pada kelas interval 97-101 kategori kurang baik berjumlah 5 orang merupakan 9% dari 57 orang responden. Tingkat budaya organisasi pada kelas interval 102-106 kategori budaya organisasi mendekati baik berjumlah 9 orang merupakan 16% dari 57 orang responden.

Tingkat budaya organisasi pada kelas interval 107-111 kategori budaya organisasi cukup baik berjumlah 11 orang merupakan 19% dari 57 orang responden. Tingkat budaya organisasi pada kelas interval 112-116 kategori budaya organisasi baik berjumlah 13 orang merupakan 23% dari 57 orang responden. Tingkat budaya organisasi pada kelas interval 117-121 kategori sangat baik berjumlah 11 orang merupakan 19% dari 57 orang responden. Dan tingkat budaya organisasi pada kelas interval 122-126 kategori budaya organisasi sempurna berjumlah 7 orang yang merupakan 12% dari 57 orang responden.

Distribusi frekuensi pada tabel 4.2 apabila digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Berdasarkan tabel interpretasi budaya organisasi pada Tabel 4.2 dan dalam bentuk histogram pada Grafik 4.1 menunjukkan histogram budaya organisasi pada batas nyata 91.5 – 96.5 frekuensinya mencapai 3 orang dari 52 orang responden. budaya organisasi pada batas nyata 96.5–101.5 frekuensinya mencapai 5 orang dari 52 orang responden. Budaya organisasi pada batas nyata 101.5–106.5 frekuensinya mencapai 6 orang dari 52 orang responden.

Budaya organisasi pada batas nyata 106.5 – 111.5 frekuensinya mencapai 8 orang dari 52 orang responden. Budaya organisasi pada batas nyata 111.5 – 116.5 frekuensinya mencapai 18 orang dari 52 orang responden. Budaya organisasi pada batas nyata 116.5 – 121.5 frekuensinya mencapai 10 orang dari 52 orang responden. Budaya organisasi pada batas nyata 121,5 – 126,5 frekuensinya mencapai 2 orang dari 52 orang responden. Penyebaran data di atas apabila persentase kelompok budaya organisasi tidak baik ditambahkan dengan budaya organisasi kurang baik dikategorikan kurang baik berjumlah 11%. Apabila persentase kelompok mendekati baik, cukup baik dan baik dikategorikan baik berjumlah 53%. Dan apabila persentasi kelompok sangat baik ditambahkan dengan kelompok sempurna dikategorikan sangat baik berjumlah 31%.

## **2. Kinerja Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

Rentangan skor teorotik variabel kinerja kepala sekolah adalah 27-135. Dari hasil perhitungan data dengan statistik deskriptif diperoleh skor minimum 102 dan skor maksimum 134. Sedangkan untuk rata-rata diperoleh 118,3 standar deviasi 6,48 median 112,9 dan modus 115,5.

Untuk mengukur tingkat kinerja kepala sekolah digunakan standar tingkatan kuartil sebagai berikut:

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 5 = 7.695 \text{ (Sangat Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 4 = 6.156 \text{ (Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 3 = 4.617 \text{ (Cukup Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 2 = 3.078 \text{ (Tidak Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 27 \text{ item} \times 1 = 1.539 \text{ (Sangat Tidak Baik)}$$

Letak kuartil kinerja kepala sekolah sebagai berikut:

6741

|                   |            |            |       |             |
|-------------------|------------|------------|-------|-------------|
| 1.539             | 3.078      | 4.617      | 6.156 | 7.695       |
| Sangat Tidak Baik | Tidak Baik | Cukup Baik | Baik  | Sangat Baik |

Skor total jawaban responden untuk variabel kinerja kepala sekolah berdasarkan data pada hasil penelitian adalah 6741, skor ini apabila dimasukkan ke dalam standar tingkatan kuartil diatas adalah terletak pada posisi kuartil 6.156-7.695 pada kategori baik artinya kinerja kepala sekolah MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Kracak baik.

Tingkat Kinerja kepala sekolah didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:



0-20%. : Sangat Tidak Baik

21%-40%. : Tidak Baik

41%-60% : Cukup Baik

61%-80%. : Baik

81%-100% : Sangat Baik<sup>2</sup>

Tingkat kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini 84,56% tergolong dalam kategori sangat baik berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{rata-rata}}{\text{skormaksimum}} \times 100\% = \frac{118.3}{134} \times 100\% = 84,56$$

Adapun sebaran data kinerja kepala sekolah dapat digambarkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan histogram seperti terlihat pada tabel 2.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
Distribusi Frekuensi Kinerja Kepala Sekolah

| Interval Kelas | Fi | Fr (%) | Fkr (%) |
|----------------|----|--------|---------|
| 102-106        | 1  | 2      | 2       |
| 107-111        | 7  | 12     | 14      |
| 112-116        | 16 | 28     | 42      |
| 117-121        | 14 | 25     | 67      |
| 122-126        | 13 | 23     | 89      |
| 127-131        | 5  | 9      | 98      |
| 132-136        | 1  | 2      | 100     |

<sup>2</sup> Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*,... 305.

|  |    |     |  |
|--|----|-----|--|
|  | 57 | 100 |  |
|--|----|-----|--|

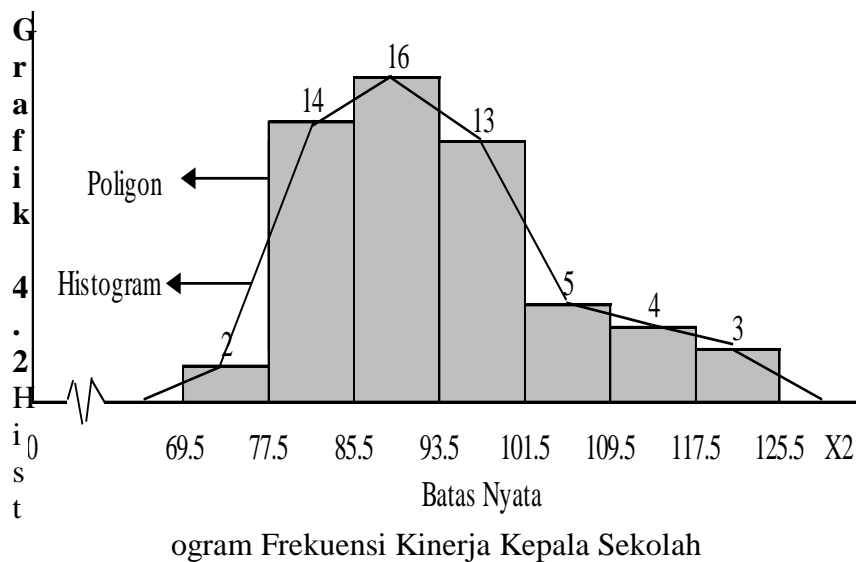
Berdasarkan tabel 4.3 tabel distribusi frekuensi kinerja kepala Sekolah diatas, apabila kelas interval kinerja kepala Sekolah MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Kracak dikelompokkan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
Interpretasi Tingkat Kinerja Kepala Sekolah

| No | Interval Kelas | Interpretasi                                   |
|----|----------------|--|
| 1  | 102-106        | Memiliki Kinerja Kepala Sekolah Tidak Baik     |
| 2  | 107-111        | Memiliki Kinerja Kepala Sekolah Kurang Baik    |
| 3  | 112-116        | Memiliki Kinerja Kepala Sekolah Mendekati Baik |
| 4  | 117-121        | Memiliki Kinerja Kepala Sekolah Cukup Baik     |
| 5  | 122-126        | Memiliki Kinerja Kepala Sekolah Baik           |
| 6  | 127-131        | Memiliki Kinerja Kepala Sekolah Sangat Baik    |
| 7  | 132-136        | Memiliki Kinerja Kepala Sekolah Sempurna       |

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.3 dan tabel interpretasi tingkat kinerja kepala sekolah pada tabel 4.4 secara deskriptif tingkat kinerja kepala sekolah pada kelas interval 102 sampai 106 kategori memiliki kinerja tidak baik berjumlah 1 orang merupakan 2% dari 57 orang responden.

Tingkat kinerja kepala sekolah pada kelas interval 107-111 kategori memiliki kurang baik berjumlah 7 orang merupakan 12% dari 57 orang responden. Tingkat kinerja kepala sekolah pada kelas interval 112-116 kategori memiliki kinerja mendekati baik berjumlah 16 orang merupakan 28% dari 57 orang responden. Tingkat kinerja kepala sekolah pada kelas interval 117-121 kategori memiliki kinerja cukup baik berjumlah 14 orang merupakan 25% dari 57 orang responden. Tingkat kinerja kepala sekolah Kracak pada kelas interval 122-126 kategori memiliki kinerja baik berjumlah 13 orang merupakan 23% dari 57 orang responden. Tingkat kinerja kepala sekolah pada kelas interval 127-131 kategori memiliki kinerja sangat baik berjumlah 5 orang merupakan 9% dari 57 orang responden. Dan tingkat kinerja kepala sekolah pada kelas interval 132-136 kategori memiliki kinerja sempurna berjumlah 1 orang merupakan 2% dari 57 orang responden. Distribusi frekuensi pada tabel 4.3 apabila digambarkan ke dalam bentuk histogram seperti pada gambar 4.3 sebagai berikut:



Berdasarkan tabel interpretasi tingkat kinerja kepala sekolah pada Tabel 4.2 dan dalam bentuk histogram pada Grafik 4.2 menunjukkan histogram kinerja kepala sekolah pada batas nyata 69,5 – 77,5 frekuensinya mencapai 2 orang dari 57 orang responden. Kinerja kepala sekolah pada batas nyata 77,5 – 85,5 frekuensinya mencapai 14 orang dari 57 orang responden. Kinerja kepala sekolah pada batas nyata 85,5 – 93,5 frekuensinya mencapai 16 orang dari 57 orang responden.

Kinerja kepala sekolah pada batas nyata 93,5 – 101,5 frekuensinya mencapai 13 orang dari 57 orang responden.

Kinerja guru pada batas nyata 101,5 – 109,5 frekuensinya mencapai 5 orang dari 57 orang responden. Kinerja kepala sekolah pada batas nyata 109,5 – 117,5 frekuensinya mencapai 4 orang dari 57 orang responden. Kinerja kepala sekolah pada batas nyata 117,5 – 125,5 frekuensinya mencapai 3 orang dari 57 orang responden.

Penyebaran data di atas apabila presentasi kelompok memiliki kinerja tidak baik ditambahkan dengan memiliki kinerja kurang baik dikategorikan kurang baik berjumlah 14% apabila presentasi kelompok mendekati baik cukup baik dan baik dikategorikan baik berjumlah 76%. Dan apabila persentase kelompok sangat baik ditambahkan dengan kelompok sempurna dikategorikan sangat baik berjumlah 11%.

### **3. Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Y)**

Rentang skor teoritik variabel mutu tenaga pendidik dan kependidikan adalah 27-135. Dari hasil perhitungan data dengan statistik deskriptif diperoleh skor minimum 70 dan skor maksimum 123. Sedangkan untuk rata-rata diperoleh 93,57 standar deviasi 11,92 median 91.75 modus 88.70.

Untuk mengukur tingkat mutu tenaga Pendidik dan kependidikan digunakan standar tingkatan kuartil sebagai berikut:

$$57 \text{ responden} \times 28 \text{ item} \times 5 = 7.980 \text{ (Sangat Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 28 \text{ item} \times 4 = 6.384 \text{ (Baik)}$$

$$5$$

$$7$$

$$5.346$$

|                   |            |            |       |             |
|-------------------|------------|------------|-------|-------------|
| 1.596             | 3.192      | 4.788      | 6.384 | 7.980       |
| Sangat Tidak Baik | Tidak Baik | Cukup Baik | Baik  | Sangat Baik |

$$57 \text{ responden} \times 28 \text{ item} \times 3 = 4.788 \text{ (Cukup Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 28 \text{ item} \times 2 = 3.192 \text{ (Tidak Baik)}$$

$$57 \text{ responden} \times 28 \text{ item} \times 1 = 1.596 \text{ (Sangat Tidak Baik)}$$

Letak kuartil mutu tenaga pendidik dan kependidikan sebagai berikut:

Skor total jawaban responden untuk variabel mutu tenaga Pendidik dan kependidikan berdasarkan data pada hasil penelitian diperoleh 5.346 skor ini apabila dimasukkan ke dalam standar tingkatan kuartil diatas terletak pada posisi 4.788-6.384 termasuk dalam kategori cukup baik artinya mutu tenaga Pendidik dan kependidikan MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Kracak kategori baik.

Tingkat mutu tenaga pendidik dan kependidikan didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai berikut:

0-20% : Sangat Tidak Baik

21%-40% : Tidak Baik

41%-60% : Cukup Baik

61%-80% : Baik

81%-100% : Sangat Baik<sup>3</sup>

Tingkat mutu tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Kracak dalam penelitian ini adalah 69.31% tergolong kategori baik berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{rata-rata}}{\text{skormaksimum}} \times 100\% = \frac{93.57}{123} \times 100\% = 69,31$$

Adapun sebaran data variabel mutu tenaga pendidik dan kependidikan dapat digambarkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan histogram terlihat pada tabel 12.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
Distribusi Frekuensi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

---

<sup>3</sup> Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*,...305.

| Interval Kelas | Fi | Fr (%) | Fkr (%) |
|----------------|----|--------|---------|
| 70-77          | 2  | 4      | 4       |
| 78-85          | 14 | 25     | 28      |
| 86-93          | 16 | 28     | 56      |
| 94-101         | 13 | 23     | 79      |
| 102-109        | 5  | 9      | 88      |
| 110-117        | 4  | 7      | 95      |
| 118-125        | 3  | 5      | 100     |
|                | 57 | 100    |         |

Berdasarkan tabel 4.5 tabel distribusi frekuensi mutu tenaga pendidik dan kependidikan di atas, apabila interval mutu tenaga pendidik dan kependidikan dikelompokan sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

Interpretasi Tingkat Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

| No | Interval Kelas | Interpretasi  |
|----|----------------|---|
| 1  | 70-77          | Memiliki Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Tidak Baik     |
| 2  | 78-85          | Memiliki Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Kurang Baik    |
| 3  | 86-93          | Memiliki Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Mendekati Baik |
| 4  | 94-101         | Memiliki Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Cukup Baik     |
| 5  | 102-109        | Memiliki Kualita Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Baik   |
| 6  | 110-117        | Memiliki Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sangat Baik    |
| 7  | 118-125        | Memiliki Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sempurna       |

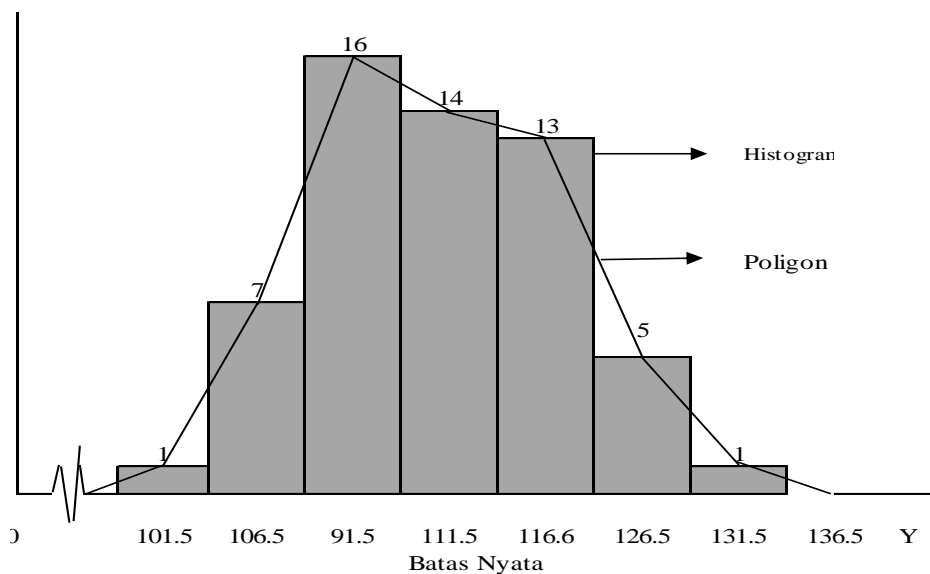


Berdasarkan tabel distribusi frekuensi pada tabel 4.2 dan tabel interpretasi tingkat mutu tenaga pendidik dan kependidikan pada tabel 4.2, secara deskriptif tingkat mutu tenaga pendidik dan kependidikan pada kelas interval 70-77 kategori tidak baik berjumlah 2 orang merupakan 4% dari 57 orang responden. Tingkat mutu tenaga pendidik dan kependidikan pada kelas interval 78-85 kategori kurang baik berjumlah 14 orang merupakan 25% dari 57 orang responden. Tingkat mutu tenaga pendidik dan kependidikan pada kelas interval 86-93 kategori mutu tenaga pendidik dan kependidikan, mendekati baik berjumlah 16 orang merupakan 28% dari 57 orang responden.

Tingkat mutu tenaga pendidik dan kependidikan pada kelas interval 94-101 kategori mutu tenaga pendidik dan kependidikan cukup baik berjumlah 13 orang merupakan 23% dari 57 orang responden. Tingkat Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada kelas interval 102-109 kategori mutu tenaga pendidik dan kependidikan baik berjumlah 5 orang merupakan 9% dari 57 orang responden. tingkat mutu tenaga pendidik dan kependidikan pada kelas interval 110-117 kategori sangat baik berjumlah 4 orang merupakan 7% dari 57 orang responden. dan

tingkat mutu tenaga pendidik dan kependidikan pada kelas interval 118-125 kategori mutu tenaga pendidik dan kependidikan sempurna berjumlah 3 orang yang merupakan 5% dari 57 orang responden.

Distribusi frekuensi pada tabel 4.5 apabila digambarkan



dalam bentuk histogram sebagai berikut:

### **Grafik 4.3:**

#### **Histogram Frekuensi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Berdasarkan tabel interpretasi Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada Tabel 4.6 dan dalam bentuk histogram pada Grafik 4.3 menunjukkan histogram Mutu Tenaga Pendidik dan

Kependidikan pada batas nyata 101.5–106.5 frekuensinya mencapai 1 orang dari 57 orang responden. Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada batas nyata 106,5 – 91,5 frekuensinya mencapai 7 orang dari 57 orang responden. Mutu tenaga Pendidik dan kependidikan pada batas nyata 91,5–111,5 frekuensinya mencapai 16 orang dari 57 orang responden.

Mutu tenaga Pendidik dan kependidikan pada batas nyata 111.5-116.6 frekuensinya mencapai 14 orang dari 57 orang responden. Mutu tenaga Pendidik dan kependidikan pada batas nyata 116.5-126.5 frekuensinya mencapai 13 orang dari 57 orang responden. Mutu tenaga Pendidik dan kependidikan pada batas nyata 126.5–131.5 frekuensinya mencapai 5 orang dari 57 orang responden. Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan pada batas nyata 131.5–136.5 frekuensinya mencapai 1 orang dari 57 orang responden.

Penyebaran data di atas apabila persentase kelompok Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan tidak baik ditambahkan dengan Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan kurang baik dikategorikan kurang baik berjumlah 29%. Apabila persentase kelompok mendekati baik, cukup baik dan baik dikategorikan

baik berjumlah 60%. Dan apabila persentasi kelompok sangat baik ditambahkan dengan kelompok sempurna dikategorikan sangat baik berjumlah 12%.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

Pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan salah satu cara untuk menguji model regresi pada suatu variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen yang dilakukan untuk mengetahui apakah pada variabel tersebut mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Apabila pada variabel tersebut tidak berdistribusi dengan normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan<sup>4</sup>. Pengujian normalitas menggunakan pendekatan korelasional dan analisis jalur galat taksiran  $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  (Mutu Tenaga Kependidikan atas Budaya Organisasi dan Kinerja Kepala Sekolah) atau  $(Y - y_{x_{12}})$ . Mutu Tenaga Kependidikan  $Y$  berdistribusi normal jika  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak,

---

<sup>4</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 160.

sebaliknya tidak berdistribusi normal bila  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Persyaratan menggunakan uji normalitas liliefors ( $L_o$ ), diterima bila  $L_{o\text{-hitung}} < L_{\text{tabel}}$ , sebaliknya  $H_0$  ditolak bila  $L_{o\text{-hitung}} > L_{\text{tabel}}$ .

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_1$

Jumlah sampel  $X_1$  (Budaya Organisasi) anggotanya bersifat acak atau anggota sampel berdasarkan peluang tertentu yang memiliki ukuran memenuhi syarat minimal. Taksiran regresi Y atas  $X_1$  dianggap membentuk persamaan regresi  $y_{X_1} = a + bX_1$  sebelum di uji hipotesis, berdasarkan perhitungan data budaya organisasi ( $X_1$ ) dan data Mutu Tenaga Kependidikan (Y) yang dikumpulkan diperoleh hasil persamaan regresi  $\hat{Y} = 15,01 + 0,70X_1$ .

Dari data yang terkumpul tersebut di uji normalitas sampelnya dengan uji liliefors melalui persamaan  $L_o = IF(Z_i)$  I, dan  $L_{o\text{-hitung}}$  diambil yang tertinggi. Dalam perhitungan diperoleh  $L_{o\text{-hitung}}(X_1) = 0,049$  nilai tersebut lebih kecil dari  $L_{\text{tabel}}(n = 57, \alpha = 0,05) = 0,117$ , jadi  $L_{o\text{-hitung}} = 0,049 < L_{\text{tabel}} = 0,117$  sehingga  $H_0$  diterima, yang berarti baku taksiran  $\hat{Y} = 15,01 + 0,70X_1$  data berdistribusi normal. Dengan demikian

distribusi data sampel budaya organisasi terhadap mutu tenaga kependidikan berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Galat Tafsiran Regresi Y atas  $X_2$

Jumlah sampel  $X_2$  (Kinerja Kepala Sekolah) anggotanya bersifat acak atau anggota sampel berdasarkan peluang tertentu yang memiliki ukuran memenuhi syarat minimal. Taksiran regresi Y (Mutu Tenaga Kependidikan) atas  $X_2$  (Kinerja Kepala Sekolah) dianggap membentuk persamaan regresi  $yx_2 = \alpha + bX_2$  sebelum di uji hipotesis, berdasarkan perhitungan data  $X_2$  dan data Y yang dikumpulkan diperoleh hasil persamaan regresi  $\hat{Y} = 16,13 + 0,66X_2$ .

Dari data yang terkumpul tersebut di uji normalitas sampelnya dengan uji liliefors melalui persamaan  $L_o = IF(Z_i) - s(Z_i)$  dan  $L_{o\text{-hitung}}$  diambil yang tertinggi titik dalam perhitungan diperoleh  $L_{o\text{-hitung}}$  Mutu Tenaga Kependidikan ( $X_2$ ) = 0,105 nilai tersebut lebih kecil dari  $L_{\text{tabel}}$  ( $n = 57, \alpha = 0,05$ ) = 0,105, jadi  $L_{o\text{-hitung}} = 0,105 < L_{\text{tabel}} = 0,117$  sehingga diterima yang berarti data berdistribusi normal. Dengan

demikian distribusi data sampel kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan berdistribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan atas Budaya Organisasi dan Kinerja Kepala Sekolah berdistribusi normal. Agar jelasnya hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7**  
Rangkuman Analisis Uji Normalitas Data Dengan Galat Taksiran

| NO | Galat Taksiran  | N  | A    | $L_{hitung}$ | $L_{tabel}$ | Keputusan         | Kesimpulan |
|----|---|----|------|--------------|-------------|-------------------|------------|
| 1  | Y atas $X_1$<br>Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Atas Budaya Organisasi      | 57 | 0,05 | 0,049        | 0,117       | $H_0$<br>diterima | Normal     |
| 2  | Y atas $X_2$<br>Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan Atas Kinerja Kepala Sekolah | 57 | 0,05 | 0,105        | 0,117       | $H_0$<br>diterima | Normal     |

Sumber: Penelitian Lapangan

Keterangan:

N = Jumlah Responden

$L_0$  = Nilai Hitung Normalitas Uji Liliefors

## 2. Uji Homogenitas

Homogenitas dilakukan untuk menguji data dengan cara membandingkan kedua variansi, apakah data tersebut homogen

atau tidak<sup>5</sup>. Pengujian kesamaan varians untuk syarat kedua persyaratan analisis telah dilakukan dengan *Uji Bartlett* dengan menggunakan program *Excel*. Syarat kedua ini dilakukan untuk mengetahui apakah varians populasi bersifat homogen atau tidak. Perhitungan yang dilakukan menggunakan *Uji Bartlett*.

Di bawah ini merupakan rangkuman uji homogenitas varians populasi menggunakan uji Bartlett dengan Galat Taksiran sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
Rangkuman Uji Homogenitas Varians Y atas  $X_1$ , Varians Y atas  $X_2$

| No. | Variabel yang Diuji  | N  | Dk | $\chi^2$                 |                         | Keputusan |
|-----|----------------------|----|----|--------------------------|-------------------------|-----------|
|     |                      |    |    | $\chi^2_{\text{hitung}}$ | $\chi^2_{\text{tabel}}$ |           |
| 1   | Varians Y atas $X_1$ | 57 | 34 | 31,36*                   | 43,8                    | Homogen   |
| 2   | Varians Y atas $X_2$ | 57 | 35 | 34,33*                   | 43,8                    | Homogen   |

Keterangan:

- $X_1$  : Variabel Budaya Organisasi
- $X_2$  : Variabel Kinerja Kepala Sekolah
- Y : Variabel Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan
- N : Jumlah sampel
- Dk : Derajat kebebasan
- $\chi^2_{\text{hitung}}$  : Nilai hitung homogenitas uji Kai Kuadrat hitung
- $\chi^2_{\text{tabel}}$  : Nilai kritis  $\chi^2$  untuk uji Liliefors Kai Kuadrat
- \* : Signifikan ( $\alpha = 0,05$ )

---

<sup>5</sup> Usman & Akbar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: PT Buni Aksara, 2011), 133.



Uji homogenitas varians populasi menggunakan uji Bartlet dengan Galat Taksiran masing-masing pasangan akan dijabarkan sebagai berikut:

- a. Uji Homogenitas Menggunakan Uji Bartlet dengan Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_1$
- b. Hasil perhitungan varians mutu tenaga Pendidik dan kependidikan terhadap skor budaya organisasi menghasilkan  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 31,36 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan dk 34 adalah sebesar 43,8. Karena  $\chi^2_{hitung}$  lebih kecil dari  $\chi^2_{tabel}$  ( $31,36 < 43,8$ ), berarti  $H_0$  yang menyatakan tidak terdapat perbedaan variansi antar kelompok tidak teruji kebenarannya dan ditolak, karena itu dapat dikatakan bahwa varians populasi antar kelompok sama (homogen). Uji Homogenitas Menggunakan Uji Bartlet dengan Galat Taksiran Regresi Y atas  $X_2$

Hasil perhitungan varians mutu tenaga Pendidik dan kependidikan terhadap kinerja kepala sekolah diperoleh  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 34,33 sedangkan  $\chi^2_{tabel}$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan dk 35 adalah sebesar 43,8. Karena  $\chi^2_{hitung}$  lebih kecil dari  $\chi^2_{tabel}$  ( $34,33 < 43,8$ ), berarti

$H_0$  yang menyatakan tidak terdapat perbedaan varians antar kelompok teruji dan diterima, karena itu dapat dikatakan bahwa varians populasi antar kelompok homogen.

### **C. Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis merupakan cara yang dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang terdapat pada penelitian, sedangkan secara statistik <sup>6</sup>hipotesis merupakan bentuk pernyataan yang mengenai suatu keadaan populasi yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang di dapatkan dari sampel penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji secara empirik. Ketiga hipotesis yang diuji sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Hipotesis pertama ialah terdapat pengaruh positif budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap terhadap mutu tenaga Pendidik dan

---

<sup>6</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandng: Alfabeta, 2015), 160.

kependidikan (Y). Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y_1} = 0$  Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

$H_1 : \rho_{y_1} > 0$  Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap mutu Pendidik dan tenaga kependidikan (Y) digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh  $a = 15,01$  dan  $b = 0,70$  Dengan memasukkan  $a$  dan  $b$  ke dalam persamaan regresi Y atas  $X_1$ ,  $\hat{Y} = 15,01 + 0,70X_1$ . Untuk menguji kebenaran  $X_1$  dengan Y, dilakukan uji linearitas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 4.5 berikut Ini:

**Tabel 4.9**  
Anava Untuk Regresi Linear Sederhana  $\hat{Y} = 15,01 + 0,70X_1$ .

| Su.Va    | db | JK        | RJK       | Fh    | Ft   |
|----------|----|-----------|-----------|-------|------|
| Total K  | 57 | 509478.00 |           |       |      |
| Reg a t  | 1  | 501398.53 | 501398.53 |       |      |
| Reg b e  | 1  | 1626.41   | 1626.41   | 13.86 | 4.02 |
| Sisa r   | 55 | 6453.07   | 117.33    |       |      |
| Tu Coeok | 21 | 3440.90   | 163.85    | 1.85  | 1.89 |
| Galat n  | 34 | 3012.17   | 88.59     |       |      |

g

an:

Jk = Jumlah kuadrat

RJk = Rata-rata jumlah kuadrat

Db = Derajat kebebasan

Dari data tabel 4.6, hasil pengujian linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,85 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan  $db_1 = 21$  dan  $db_2 = 34$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 1,85. Jika dibandingkan keduanya ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $1,85 < 1,89$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 15,01 + 0,70X_1$ . Adalah linear.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANAVA) di atas diperoleh  $F_{hitung} = 13,86$  sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan  $db_1 = 1$  dan  $db_2 = 55$ , dan taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} 4,02$ . Jika dibandingkan keduanya ternyata  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $13,86 > 4,02$  (lihat lampiran tabel F), maka  $H_0$  ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan. Dapat disimpulkan  $\hat{Y} = 15,01 + 0,70X_1$  sangat signifikan dan linier. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila budaya organisasi naik satu unit, maka akan berkontribusi dengan

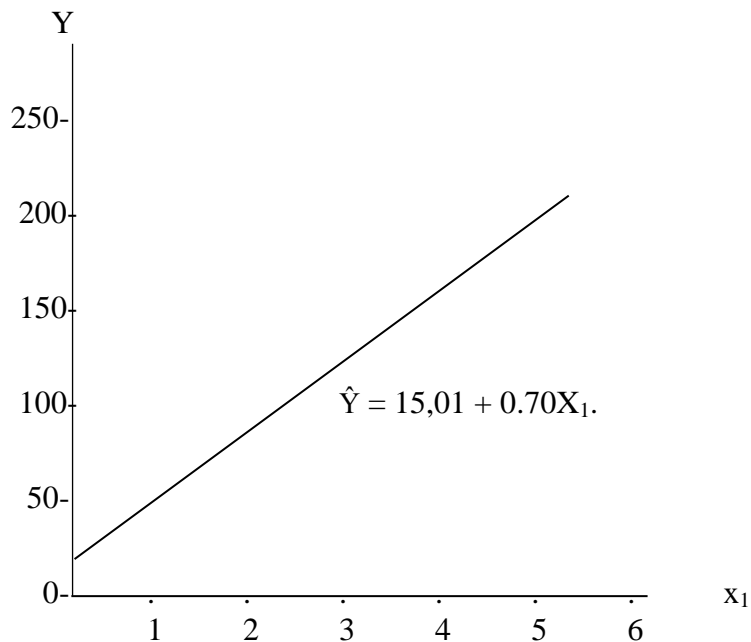
peningkatan mutu tenaga kependidikan sebesar 0,70 unit pada konstanta 15,01.

Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$ . Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,45$  dan koefisien determinasi  $r^2_{y1} = 0,20$ . Dari uji signifikansi korelasi diperoleh  $t_{hitung} = 3,69$ . Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji  $t$ . Hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,69 > 1,68$  pada  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan 55.

Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  diuji secara parsial dengan  $X_2$  dikontrol, dari perhitungan diperoleh nilai koefisien  $r_{y1.2} = 0,38$  dan koefisien determinasi  $r^2_{y1.2} = 0,15$ . Koefisien korelasi parsial tersebut diuji keberartian dengan menggunakan uji  $t$ . Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 3,04$ . Sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan dengan derajat kebebasan 55 diperoleh  $t_{tabel} = 1,68$ . Dengan demikian jika dibandingkan,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,04 > 1,68$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan menerima  $H_1$  atau korelasi parsial antar  $X_1$  dengan  $Y$  dengan  $X_2$  dikontrol adalah signifikan.

Dengan keberartian pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  baik secara sederhana maupun parsial, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama benar, yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap mutu tenaga kependidikan dan teruji signifikan.

Pengaruh antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$  yang dipolakan dengan persamaan regresi dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linier seperti pada gambar 4.4.



**Gambar 4.4**  
Diagram Garis regresi  $\hat{Y} = 15,01 + 0.70X_1$ .

## 2. Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Hipotesis kedua ialah terdapat pengaruh positif kinerja kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan (Y). Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \rho_{y_2} = 0$  Tidak Terdapat Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

$H_1 : \rho_{y_2} > 0$  Terdapat Pengaruh Kinerja kepala sekolah Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Untuk mengetahui pengaruh kinerja kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap mutu tenaga pendidik dan kependidikan (Y) digunakan analisis regresi dan korelasi.

Dari hasil perhitungan diperoleh  $a = 16,13$  dan  $b = 0,66$ . Dengan memasukkan a dan b ke dalam persamaan regresi Y atas  $X_2$ ,  $\hat{Y} = 16,13 + 0,66X_2$ . Untuk menguji kebenaran  $X_2$  dengan Y,

dilakukan uji linearitas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
Anava Untuk Regresi Linear Sederhana  $\hat{Y} = 16,13 + 0,66X_2$

| Su.Va    | db | JK        | RJK        | Fh   | Ft   |
|----------|----|-----------|------------|------|------|
| Total    | 57 | 509478.00 |            |      |      |
| Reg a    | 1  | 501398.53 | 501398.526 |      |      |
| Reg b    | 1  | 973.30    | 973.30     | 7.53 | 4.02 |
| Sisa     | 55 | 7106.17   | 129.20     |      |      |
| Tu Cocok | 20 | 3514.24   | 175.71     | 1.71 | 1.95 |
| Galat    | 35 | 3591.93   | 102.63     |      |      |

Keterangan

Jk = Jumlah kuadrat

RJk = Rata-rata jumlah kuadrat

Db = Derajat kebebasan

Dari data tabel 4.8, hasil pengujian linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,71 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ , derajat kebebasan  $db_1 = 20$  dan  $db_2 = 35$  diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 1,95. Jika dibandingkan keduanya ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $1,71 < 1,95$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 16,13 + 0,66X_2$ . Adalah linear.

Setelah uji linieritas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varians (ANNOVA) di atas diperoleh  $F_{hitung} = 7,53$  sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan  $db_1 = 1$  dan  $db_2 = 55$ , dan taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} 4,02$ . Jika dibandingkan keduanya ternyata  $F_{hitung} > F_{tabel}$



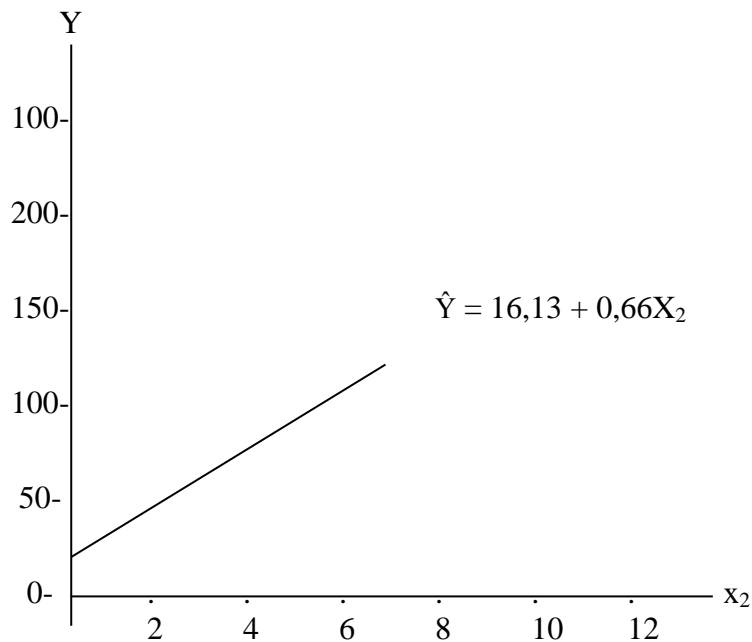
atau  $7,53 > 4,02$  (lihat lampiran tabel F), maka  $H_0$  ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

Selanjutnya dilakukan uji korelasi antara  $X_2$  dengan  $Y$ . Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi  $r_{y2} = 0,35$  dan koefisien determinasi  $r^2_{y2} = 0,12$ . Dari uji signifikansi korelasi diperoleh  $t_{hitung} = 2,72$ . Koefisien korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t. Hal ini ditunjukkan oleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,72 > 1,68$  pada  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan 55.

Hubungan antara  $X_2$  dengan  $Y$  diuji secara parsial dengan  $X_1$  dikontrol, dari perhitungan diperoleh nilai koefisien  $r_{y2.1} = 0,24$  dan koefisien determinasi  $r^2_{y2.1} = 0,06$ . Koefisien korelasi parsial tersebut diuji keberartian dengan menggunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} = 1,85$ . Sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan dengan derajat kebebasan 55 diperoleh  $t_{tabel} = 1,68$ . Dengan demikian jika dibandingkan,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,85 > 1,68$  Hal ini berarti  $H_0$  ditolak karena tidak teruji

kebenarannya dan menerima  $H_1$  atau korelasi parsial antar  $X_2$  dengan  $Y$  dengan  $X_1$  dikontrol adalah signifikan.

Dengan keberartian pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  baik secara sederhana maupun parsial, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua benar, yaitu terdapat pengaruh positif kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan dan teruji signifikan. Hubungan antara variabel  $X_2$  dengan  $y$  yang dipolakan dengan persamaan regresi dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linier seperti pada gambar 4.6.



**Gambar 4.5**

Garis Diagram Regresi  $\hat{Y} = 16,13 + 0,66X_2$ .

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Kepala Sekolah Secara Bersama-Sama Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah pengaruh positif budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kinerja kepala sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap mutu tenaga pendidik dan kependidikan ( $Y$ ). Secara statistik hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : R_{y.12} = 0$  Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Kepala Sekolah secara bersama-sama Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

$H_1 : R_{y.12} > 0$  Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Kepala Sekolah secara bersama-sama Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis regresi dan korelasi multiple. Pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dapat dilihat melalui regresi multiple  $\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$ . Dari hasil

penelitian diperoleh harga  $a_0 = 11,69$   $a_1 = 0,69$ , dan  $a_2 = 0,04$ . Dengan memasukkan harga  $a_0$ ,  $a_1$  dan  $a_2$  maka diperoleh persamaan regresi multiple.

Untuk menguji kebenaran pengaruh  $\hat{Y} = 11,69 + 0,69X_1 + 0,04X_2$  budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan, dilakukan uji keberartian koefisien regresi multiple dengan menggunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh harga  $F_{hitung}$  sebesar 6,82. Sedangkan dari daftar distribusi F dengan derajat pembilang  $dk_1 = 1$  dan derajat kebebasan penyebut  $dk_2 = 54$  pada taraf signifikansi  $=0,05$  diperoleh  $F_{0,05(2::54)}$  sebesar 4,03. Jika keduanya dibandingkan maka diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $6,82 > 4,03$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka menurut kriteria pengujian  $H_0$  ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan berarti menerima  $H_1$ . Hal ini berarti koefisien regresi adalah signifikan.

Untuk menguji pengaruh ganda antara variabel budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan digunakan analisis korelasi multiple. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi multiple  $R_{y.12}$  sebesar 0,45 dan koefisien determinasi  $R^2_{y.12}$  sebesar 0,20. Untuk

menguji keberartian terhadap koefisien korelasi multiple di atas digunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 6,82 dan pada taraf signifikansi = 0,05 dengan derajat kebebasan pembilang  $dk_1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut  $dk_2 = 55$  diperoleh  $F_{0,05 (2:55)} = 4,02$ . Jika keduanya dibandingkan maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $6,82 > 4,02$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka menurut kriteria pengujian  $H_0$  ditolak karena tidak terbukti kebenarannya dan berarti menerima  $H_1$ . Hal ini berarti korelasi multiple adalah signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa hipotesis ketiga yaitu: terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan diterima dan teruji sangat signifikan.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Pembahasan hasil penelitian ini meliputi pembahasan hasil penelitian deskriptif yaitu budaya organisasi, kinerja kepala sekolah dan mutu tenaga kependidikan. Sedangkan pembahasan hasil penelitian inferensial meliputi pengaruh budaya organisasi terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan, pengaruh kinerja kepala

sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan, pengaruh budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

### **1. Tingkat Budaya Organisasi**

Tingkat budaya organisasi dalam penelitian ini adalah 85,52% tergolong dalam kategori sangat baik. Dengan demikian secara rata-rata tingkat budaya organisasi MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah adalah sangat baik.

Sebaran secara deskriptif tingkat budaya organisasi dikategorikan kurang baik berjumlah 11%, Kategori baik 53% dan kategori sangat baik berjumlah 31%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irva Yunita. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berada pada kategori baik dengan total nilai rata-rata sebesar 2,7908.<sup>7</sup>

Setelah melaksanakan penelitian di MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Kracak, menurut penulis

---

<sup>7</sup> Irva Yunita, "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*", (Master Tesis, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016).

Berdasarkan beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dapat menumbuhkan rasa kekompakan, kesolidan antar anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kesungguhan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi pada sebuah lembaga pendidikan tersebut.

## **2. Tingkat Kinerja Kepala Sekolah**

Tingkat kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini adalah 84,56% tergolong dalam kategori sangat baik. Dengan demikian secara rata-rata tingkat kinerja kepala sekolah MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah adalah sangat baik. Sebaran secara deskriptif tingkat kinerja kepala sekolah dikategorikan kurang baik berjumlah 14%, kategori baik 76% dan kategori sangat baik berjumlah 11%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh robiah saidah dalam penelitian ini nilai R square sebesar 0,719 yang menunjukkan bahwa kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah sebesar 71,9% sedangkan

sisanya 28,1 di pengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji simultan (uji f) menunjukkan nilai signiikan  $0,00 < 0,05$  yang artinya kinerja guru dan budaya madrasah berpengaruh secara simultan terhadap mutu madrasah<sup>8</sup>.

Kepala sekolah harus memiliki kinerja yang bagus dalam melaksanakan tugasnya, kinerja kepala sekolah yang baik ialah salah satu faktor penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin. Kinerja yang bagus akan mempengaruhi terhadap kualitas dan profesionalisme guru dan dapat mewujudkan tujuan bersama dalam visi misi pada sekolah.

Amstron dan barron mengemukakan bahwa kinerja kepala sekolah merupakan suatu pekerjaan yang memiliki hubungan yang sangat kuat pada tujuan dalam lembaga pendidikan karna mempunyai cara yang startegis dalam mengembangkannya, baik dalam segi kenyamanan, kepuasan konsumen dan memberikan dampak psostif dalam ekonomi. Senada dengan hal tersebut kinerja merupakana sebuah gambaran dalam ketercapaiannya pelaksanaan suatu program pada sebuah lembaga pendidikan

---

<sup>8</sup> Rabiah saidah, *Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta*, ( Tesis, Uin Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2015)



dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang tertulis dalam perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.<sup>9</sup>

### **3. Tingkat Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Tingkat mutu tenaga Pendidik dan kependidikan dalam penelitian ini adalah 69,31% tergolong dalam kategori baik. Dengan demikian secara rata-rata tingkat mutu tenaga Pendidik dan kependidikan MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah adalah baik.

Sebaran secara deskriptif tingkat mutu tenaga Pendidik dan kependidikan dikategorikan kurang baik berjumlah 29%, Kategori baik 60% dan kategori sangat baik berjumlah 12%.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian andelson mamorata dan Djoko santoso yang menunjukkan bahwa tingkat mutu tenaga kependidikan sangat baik dengan jumlah 87,50%.<sup>10</sup>

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa mutu tenaga Pendidik dan kependidikan merupakan faktor yang

---

<sup>9</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung : Alfabeta,2015), 2

<sup>10</sup> Memorata, Aldelson. "Peningkatan Kualitas Pembelajaran Dan Hasil Belajar Merakit Personal Komputer Menggunakan Structured Dyadic Methods (SDM)." *Jurnal Fakultas Teknik* (2015).

penting dalam menunjang keberhasilan dalam segi mutu dan kualitas pada sebuah lembaga pendidikan.

#### **4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan berpola linear mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi sebesar  $r_{y1} = 0,45$  dan koefisien determinasi  $r_{y1}^2 = 0,20$ . Hal ini berarti budaya organisasi memberikan dampak sebesar 20% terhadap naik turunnya mutu tenaga Pendidik dan kependidikan. Dari uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 2,60$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,67. Juga ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial dan  $t_{hitung} = 3,04$  yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai 1,68.

Koefisien determinasi  $r_{y12}$  sebesar 0,38, dan  $r_{y.12}^2$  sebesar 0,15, memberikan informasi, bahwa secara sederhana 15% variasi yang terjadi pada budaya organisasi dengan kondisi variabel kinerja kepala sekolah dikontrol.

Jika dibandingkan kedua koefisien determinasi tersebut, ternyata terjadi penurunan koefisien determinasi sebesar 5%. Hal

ini memberikan informasi bahwa setelah dikontrol dengan kinerja guru maka nilai koefisien determinasi antara budaya organisasi terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan turun sebesar 5%.

Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 15,01 + 0.70X_1$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor budaya organisasi diikuti oleh perubahan satu unit skor mutu tenaga Pendidik dan kependidikan sebesar 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi budaya organisasi maka makin tinggi pula mutu tenaga Pendidik dan kependidikan dan sebaliknya makin rendah budaya organisasi maka makin rendah pula mutu tenaga Pendidik dan kependidikan.

Dari hasil pengamatan peneliti hal yang dapat membuat budaya organisasi bernilai sangat baik ialah adanya hubungan yang harmonis dan mempunyai interaksi yang baik antar satu sama lain di dalam badan organisasi tersebut. Sehingga dengan adanya modal keharomisan dan kekompakan anggota dapat memunculkan kesolidan untuk mewujudkan kualitas pembelajaran dan membangun visi dan misi serta tujuan yang ada

pada lembaga pendidikan tersebut. Dengan adanya budaya organisasi yang baik pula tenaga kependidikan akan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dapat mewujudkan mutu tenaga kependidikan yang berkualitas. Budaya organisasi yang baik akan dapat menumbuhkan besarnya rasa tanggung jawab pada tugasnya sehingga dapat menjalankan dengan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.

## **5. Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan berpola linear mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi sebesar  $r_{y2} = 0,35$  dan koefisien determinasi  $r^2_{y2} = 0,12$ . Hal ini berarti budaya organisasi memberikan dampak sebesar 12% terhadap naik turunnya mutu tenaga Pendidik dan kependidikan. Dari uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 2,72$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,68. Juga ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial dan  $t_{hitung} = 1,85$  yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai 1,68.

Koefisien determinasi  $r_{y21}$  sebesar 0,24, dan  $r^2_{y,21}$  sebesar 0,06, memberikan informasi, bahwa secara sederhana 6% variasi yang terjadi pada kinerja kepala sekolah dengan kondisi variabel budaya organisai dikontrol.

Jika dibandingkan kedua koefisien determinasi tersebut, ternyata terjadi penurunan koefisien determinasi sebesar 6%. Hal ini memberikan informasi bahwa setelah dikontrol dengan kinerja kepala sekolah maka nilai koefisien determinasi antara budaya organisasi terhadap mutu tenaga Pendidik dan kependidikan turun sebesar 6%.

Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier  $\hat{Y} = 16,13 + 0.66X_2$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor kinerja guru diikuti oleh perubahan satu unit skor mutu tenaga kependidikan sebesar 0,66. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi kinerja kepala sekolah maka makin tinggi pula mutu tenaga Pendidik dan kependidikan dan sebaliknya makin rendah kinerja kepala sekolah maka makin rendah pula mutu tenaga Pendidik dan kependidikan.

## **6. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Kepala Sekolah Secara Bersama-Sama Terhadap Mutu Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan, bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap mutu tenaga kependidikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $6,82 > 4,03$  dan hasil perhitungan  $R_{y1.2}$  sebesar 0,45 serta  $R^2_{y.12} = 0,20$ .

Pola hubungan ketiga variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi linier multiple  $\hat{Y} = 11,69 + 0,69X_1 + 0,04X_2$ . Dari persamaan regresi ini diinterpretasikan bahwa hasil mutu tenaga kependidikan akan berubah sebesar 0,69 atau 0,04 jika terjadi perubahan sebesar satu unit skor budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah, maka semakin baik mutu tenaga Pendidik dan kependidikan. Demikian pula sebaliknya semakin kurang budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah maka akan semakin kurang mutu tenaga Pendidik dan kependidikan.

Dalam mencermati hasil penelitian di atas maka mutu tenaga Pendidik dan kependidikan tidak terlepas dari budaya

organisasi dan kinerja kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan terutama dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan budaya organisasi yang seyogyanya terdapat kebiasaan-kebiasan yang positif serta aturan-aturan yang dimiliki dalam organisasi. Kebiasaan-kebiasan dan aturan-aturan tersebutlah yang dapat mengatur dalam berjalannya keberhasilan tujuan pada organisasi tersebut. Sedangkan kinerja kepala sekolah yang bagus akan mewujudkan sebuah kualitas pendidikan yang baik sehingga dapat menghasilkan output peserta didik yang berkualitas.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Penulis telah berupaya melaksanakan penelitian ini dengan teliti dan cermat sesuai dengan menggunakan prosedur metode ilmiah, namun tidak menutup kemungkinan pada penelitian ini terdapat kesalahan yang berasal dari peneliti sendiri, karena peneliti menyadari sebagai manusia biasa yang memiliki keterbatasan, kekeliruan dan kealpaan. Karenanya patut diakui bahwa penelitian ini mempunyai kelemahan-kelemahan dan keterbatasan pada umumnya disebabkan oleh berbagai faktor. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini meliputi:

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 random 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 angket yang diberikan peneliti. Responden dapat saja kurang dapat mengungkapkan perasaan dan kenyataan yang mereka lihat dan alami tentang budaya organisasi kinerja guru dan kualitas pembelajaran serta kurang dapat mengungkapkan hasil kinerja yang ada dalam dirinya masing-masing.
4. Terbatasnya subyek yang diteliti yaitu hanya guru MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Kracak, sehingga cukup sulit untuk menyatakan bahwa ini juga berlaku untuk sekolah yang lain yang ada di tingkat regional Kota Cilegon khususnya Kecamatan Ciwandan, maupun dalam tingkat nasional.



Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini dapat lebih dikembangkan untuk memperbaharui hal-hal yang dianggap belum sempurna, dan suatu temuan baru.