



**PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
TINGKAT MADRASAH ALIYAH DI KECAMATAN PADANG BOLAK
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

TESIS

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Oleh

ZERNI MANDASARI BR. RITONGA
NIM. 19 231 04298

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

**PROGRAM MAGISTER PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
TINGKAT MADRASAH ALIYAH DI KECAMATAN PADANG BOLAK
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

TESIS

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Oleh

ZERNI MANDASARI BR. RITONGA
NIM. 19 231 00298



PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

PEMBIMBING I

Dr. Magdalena, M.Ag
NIP. 19740319 200003 2 001

PEMBIMBING II

Dr. Zulhammi, M.Pd., M.Pd
NIP. 19720702 199803 2 003

**PROGRAM MAGISTER PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



PERSETUJUAN

Tesis Berjudul

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM TINGKAT MADRASAH ALIYAH DI KECAMATAN PADANG BOLAK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA

Oleh

ZERNI MANDASARI BR. RITONGA
NIM. 19 231 00298

Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

Padangsidempuan,

2023

PEMBIMBING I

Dr. Magdalena, M.Ag
NIP. 19740319 200003 2 001

PEMBIMBING II

Dr. Zulhammi, M.Pd., M.Pd
NIP. 19720702 199803 2 003

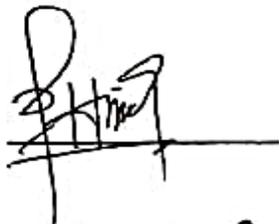
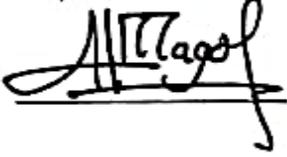


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER**

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang Kota Padangsidempuan 22733
Telepon (0834) 22080 Faximile (0834) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH TESIS**

Nama : Zerni Mandasari Br Ritonga
NIM : 1923100298
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

NO.	NAMA	TANDA TANGAN
1.	Dr. Hj. Zulhimma, S.Ag., M.Pd. Ketua/ Penguji Metodologi	
2.	Dr. Zulhammi, M.Ag., M.Pd. Sekretaris/ Penguji Isi dan Bahasa	
3.	Dr. Magdalena, M.Ag. Anggota/ Penguji Keilmuan PAI	
4.	Dr. Sehat Sultoni Dalimunthe, M.A. Anggota/ Penguji Umum	

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah Tesis:
di : Padangsidempuan
Tanggal : 12 Januari 2023
Pukul : 13.30 WIB s.d Selesai
Hasil/Nilai : 86.5 (A-)





SURAT PERNYATAAN MENYUSUN TESIS SENDIRI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ZERNI MANDASARI BR. RITONGA**
NIM : **19 231 00298**
Program Studi : **S-2/PAI**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat Madrasah Aliyah di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara**

Menyatakan menyusun tesis sendiri tanpa meminta bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 2.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang kode etik mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan 2022

Saya yang menyatakan,



ZERNI MANDASARI BR. RITONGA
NIM. 19 231 00298



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ZERNI MANDASARI BR. RITONGA**
NIM : **19 231 00298**
Program Studi : **S-2/PAI**
Jenis Karya : **Tesis**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat Madrasah Aliyah di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Padangsidimpuan
Pada tanggal : 2022
Yang menyatakan



ZERNI MANDASARI BR. RITONGA
NIM. 19 231 00298



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDEMPUAN
PROGRAM MAGISTER PASCASARJANA
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan
Tel. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022 Kode Pos 22733**

PENGESAHAN

Nomor: 252 /Un.28/AL/PP.00.9/03/2023

Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat Madrasah Aliyah di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

**Nama : ZERNI MANDASARI BR. RITONGA
NIM : 19 231 00298**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

**Padangsidempuan, 31 Maret 2023
Direktur,**



**Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL
NIP.19680704 200003 1 003**

ABSTRAK

Nama : Zerni Mandasari Br. Ritonga
NIM : 19 231 00298
Judul : Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara
Tahun : 2022

Budaya organisasi di sekolah merupakan sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap dan tradisi yang sengaja dibangun oleh personil sekolah seperti peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat dan orang tua untuk mencapai sebuah tujuan sekolah. Budaya organisasi di sekolah turut serta dapat mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang dibangun oleh sebuah sekolah terhadap keefektifan sekolah sangat berperan penting, tidak hanya dalam perencanaan kegiatan namun dalam pelaksanaan kegiatan disiplin organisasi sekolah. Akan tetapi kenyataan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara peneliti mengenai budaya organisasi dan kinerja guru, masih terdapat banyak perbedaan pola pikir, sikap visi dan misi budaya organisasi yang tidak sesuai dengan yang seharusnya, sehingga kerjasama kurang terjalin dengan baik.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi seluruh guru PAI di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAI di MAS Islamiyah Napabarbaran, MAS As-Syarifiyah Sidingkat dan MAS Darussalam Kampung Banjir dengan jumlah 37 guru. Alat yang digunakan pada penelitian ini yaitu instrumen berupa angket atau kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam dengan hasil $0.000 > 0.05$, $(R) = 0.998$, $KD = R^2 \times 100\% = 0.997^2 \times 100\% = 0.994009 \times 100\% = 99.4\%$. $\hat{Y} = a + bX$ adalah $\hat{Y} = 1.531 + 0.963X$. $F_{hitung} = 11023.489$, sedangkan $F_{tabel} = df (n1) = K-1$, $df (n2)$ yaitu $F_{tabel} = 3.276$, jika $F_{hitung} (11023.489) > F_{tabel} (3.276)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam dengan hasil $0.000 > 0.05$, $(R) = 0.905$, $KD = R^2 \times 100\% = 0.905^2 \times 100\% = 0.819025 \times 100\% = 81.9\%$. $\hat{Y} = a + bX$ adalah $\hat{Y} = 21.256 + 0.905X$. $F_{hitung} = 332.994$, sedangkan $F_{tabel} = df (n1) = K-1$, $df (n2)$ yaitu $F_{tabel} = 3.276$, jika $F_{hitung} (332.994) > F_{tabel} (3.276)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$. Kompetensi guru dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam dengan hasil $KD = 99.4\%$, sedangkan sisanya 0.6% ditentukan oleh variabel lain. $\hat{Y} = 1.226 + 0.993X_1 + 0.902X_2$. $F_{hitung} = 5521.704$, sedangkan $F_{tabel} = df (n1) = K-1$, $df (n2)$ yaitu $F_{tabel} = 3.276$, jika $F_{hitung} (5521.704) > F_{tabel} (3.276)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$. Kinerja guru pendidikan agama Islam berdasarkan kompetensi guru lebih tinggi dari pada guru tanpa kompetensi guru

dengan hasil berdasarkan perhitungan statistik bahwa $t_{hitung} 70.729 > t_{tabel} 1.691$ dengan taraf signifikansi 5% dan signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$, dan Kinerja guru pendidikan agama Islam berdasarkan budaya organisasi lebih tinggi dari pada guru tanpa budaya organisasi dengan hasil berdasarkan perhitungan statistik bahwa $t_{hitung} 62.308 > t_{tabel} 1.691$ dengan taraf signifikansi 5% dan signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Budaya Organisasi, Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam



ABSTRAC

Name : Zerni Mandasari Br. Ritonga
NIM : 19 231 00298
Title : The Effect of Teacher Competence and Organizational Culture on
Performance of PAI Teachers at the MA Level in Padang Bolak District,
Padang Lawas Utara Regency.
Year : 2022

Organizational culture in schools is a set of norms, values, behaviors, customs, beliefs, attitudes and traditions that are deliberately built by school personnel such as students, educators, education staff, communities and parents to achieve a school goal. The organizational culture in the school can affect all the performance and systems that exist in the school. Therefore, the organizational culture built by a school on the effectiveness of the school plays an important role, not only in planning activities but in the implementation of school organizational disciplinary activities. However, the reality that occurs based on the results of researchers' interviews about organizational culture and teacher performance, there are still many differences in mindset, attitude of the vision and mission of organizational culture that are not in accordance with what they should be, so that cooperation is not well established.

This research is a causal associative research with quantitative techniques. In this study, the population of all Islamic religious education teachers in Padang Bolak sub-district of Padang Lawas Utara regency and the samples used in this study were all Islamic religious education teachers in MAS Islamiyah Napabarbaran, MAS As-Syarifiyah Sidingkat and MAS Darussalam Kampung Banjir with a total of 37 teachers. The tool used in this study is an instrument in the form of a questionnaire or questionnaire.

The results showed that teacher competence had an effect on the performance of Islamic religious education teachers with a result of $0.000 > 0.05$, $(R) = 0.998$, $KD = R^2 \times 100\% = 0.9972 \times 100\% = 0.994009 \times 100\% = 99.4\%$. $\hat{Y} = a + bX$ is $\hat{Y} = 1.531 + 0.963X$. $F_{count} = 11023.489$, while $F_{table} = df (n1) = K-1$, $df (n2)$ namely $F_{table} = 3.276$, if $F_{count} (11023.489) > F_{table} (3.276)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance value of $0.000 > 0.05$. Organizational culture influences the performance of Islamic religious education teachers with the result $0.000 > 0.05$, $(R) = 0.905$, $KD = R^2 \times 100\% = 0.9052 \times 100\% = 0.819025 \times 100\% = 81.9\%$. $\hat{Y} = a + bX$ is $\hat{Y} = 21.256 + 0.905X$. $F_{count} = 332,994$, while $F_{table} = df (n1) = K-1$, $df (n2)$ namely $F_{table} = 3,276$, if $F_{count} (332,994) > F_{table} (3,276)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance value of $0,000 > 0.05$. Teacher competence and organizational culture simultaneously influence the performance of Islamic religious education teachers with $KD = 99.4\%$, while the remaining 0.6% is determined by other variables. $\hat{Y} = 1.226 + 0.993X_1 + 0.902X_2$. $F_{count} = 5521.704$, while $F_{table} = df (n1) = K-1$, $df (n2)$ namely $F_{table} = 3.276$, if $F_{count} (5521.704) > F_{table} (3.276)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted with a significance value of $0.000 > 0.05$.

The performance of Islamic religious education teachers based on teacher competence is higher than teachers without teacher competence with the results based on statistical calculations that $t_{count} 70,729 > t_{table} 1,691$ with a significance level of 5% and the significance obtained is $0.000 < 0.05$, and the performance of Islamic religious education teachers is based on organizational culture higher than teachers without organizational culture with results based on statistical calculations that $t_{count} 62,308 > t_{table} 1,691$ with a significance level of 5% and the significance obtained is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Teacher Competence, Organizational Culture, Islamic Religious Education Teacher Performance



تجريدي

الاسم :
نيم :
العنوان : أثر كفاءة المعلم والثقافة التنظيمية على أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية على مستوى المدرسة العليا في منطقة بادانج بولاك، شمال بادانغ لاواس ريجنسي.

السنة : ٢٠٢٢

الثقافة التنظيمية في المدارس هي مجموعة من المعايير والقيم والسلوكيات والعادات والمعتقدات والمواقف والتقاليد التي يتم بناؤها عمدا من قبل موظفي المدرسة مثل الطلاب والمعلمين وموظفي التعليم والمجتمعات وأولياء الأمور لتحقيق هدف المدرسة. يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية في المدرسة على جميع الأداء والأنظمة الموجودة في المدرسة. لذلك، تلعب الثقافة التنظيمية التي تبنيها المدرسة على فعالية المدرسة دورا مهما، ليس فقط في تخطيط الأنشطة ولكن في تنفيذ الأنشطة التأديبية التنظيمية المدرسية. ومع ذلك، فإن الواقع الذي يحدث بناء على نتائج مقابلات الباحثين حول الثقافة التنظيمية وأداء المعلمين، لا يزال هناك العديد من الاختلافات في العقلية والموقف من رؤية ورسالة الثقافة التنظيمية التي لا تتوافق مع ما ينبغي أن يكون، بحيث لا يكون التعاون راسخا.

هذا البحث هو بحث ترابطي سببي مع تقنيات كمية. في هذه الدراسة، كان جميع معلمي التربية الدينية الإسلامية في منطقة بادانج بولاك الفرعية في بادانج لاواس أوتارا ريجنسي والعينات المستخدمة في هذه الدراسة هم جميع معلمي التربية الدينية الإسلامية في مدرسة عليا سواستا الإسلامية ناباباران، ومدرسة عليا سواستا الشريعة سيدينغكات، ومدرسة عليا سواستا دار السلام كامبونج بانجير بمجموع ٣٧ معلما. الأداة المستخدمة في هذه الدراسة هي أداة في شكل استبيان أو استبيان

أظهرت النتائج أن كفاءة المعلم كان لها تأثير على أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية بنتيجة $0.05 < 0.000$ ، $(R_2) = 0.998$ ، $KD = R_2 \times 100$ ، $\% = 0.9972 \times$
 $\hat{Y} = 1.531 +$ تساوي $\hat{Y} = a + bX$. $\%99.4 = \%100 \times 0.994009 = \%100$
 $df, F_{table} = df (n1) = K-1$ ، بينما $0.963X$. $F_{count} = 11023.489$
 $F_{count} (11023.489) > F_{table} = 3.276$ ، إذا كان $F_{table} = 3.276$ ، فسيتم رفض H_0 وقبول H_a بقيمة دلالة $0.05 < 0.000$. تؤثر الثقافة

التنظيمية على أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية بنتيجة $0.000 < 0.05$ ، $(R) = 0.905$ ،
 $= \%x 100 0.819025 = \%x 100 0.9052 = \%KD = R^{-2} \times 100$
 $994, \hat{Y} = 21.256 + 0.905X$. Fcount = 332 تساوي $\hat{Y} = a + bX$.%81.9
، بينما $df (n1) = K-1$ ، $F_{table} = df (n2)$ ، أي $F_{table} = 3$ ، 276، إذا كان
 $F_{count} (332) > F_{table} (3, 276)$ ، فسيتم رفض H_0 ويتم قبول H_a بقيمة
دلالة قدرها $0.000 < 0.05$. تؤثر كفاءة المعلم والثقافة التنظيمية في وقت واحد على أداء
معلمي التربية الدينية الإسلامية بنسبة دينار كويتي = 99.4%، بينما يتم تحديد 0.6% المتبقية
بواسطة متغيرات أخرى. $F_{count} =$
 $\hat{Y} = 1.226 + 0.993 \times 1 + 0.902 \times 2$. $F_{count} =$
بينما $df (n1) = K-1$ ، $F_{table} = df (n2)$ ، أي $F_{table} = 3.276$ ، 5521.704
، إذا كان $F_{count} (5521.704) > F_{table} (3.276)$ ، فسيتم رفض H_0 وقبول H_a
بقيمة معنوية قدرها $0.000 < 0.05$. أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية بناءً على كفاءة
المعلم أعلى من أداء المعلمين دون كفاءة المعلم مع النتائج المبنية على حسابات إحصائية بلغت
 $70.729 <$ جدول 1، 691 بمستوى دلالة 5% والدلالة التي تم الحصول عليها 0.000
 > 0.05 ، والأداء لمعلمي التربية الدينية الإسلامية يعتمد على ثقافة تنظيمية أعلى من المعلمين
بدون ثقافة تنظيمية مع نتائج مبنية على حسابات إحصائية تبلغ 62،308 < 1 ، 691،
بمستوى دلالة 5% والدلالة التي تم الحصول عليها $0.000 > 0.05$

الكلمات المفتاحية: كفاءة المعلم، الثقافة التنظيمية، أداء معلمي التربية الدينية الإسلامية

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua terutama kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat beriring salam tidak lupa penulis sampaikan kepada uswatun hasanah Rasulullah Saw, kepada keluarga, sahabat, serta para pengikutnya yang selalu setia menjadikan suri tauladan yang telah membawa kita dari kegelapan alam jahiliyah kepada cahaya Islam sebagai rahmat bagi sekalian alam.

Penulis memilih judul Tesis **“Pengaruh Keteladanan Orangtua dan Kompetensi Kepribadian Guru PAI Terhadap Sikap Sosial Siswa SMP Negeri Hutaraja Tinggi Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas”**.

Adapun maksud penulisan tesis ini adalah untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Program Magister UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi dalam penyusunan tesis ini, tetapi karena bimbingan dan bantuan moril maupun materil semua pihak, akhirnya tesis ini dapat terselesaikan. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan untuk menyelesaikan tesis ini, terutama kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Dr. Erawadi, M.Ag sebagai Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Dr. Anhar, M.A sebagai Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan

- Keuangan dan Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.A sebagai Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Program Magister.
 3. Ibu Dr. Zulhimma, M.Ag, selaku Wakil Direktur Pascasarjana Program Magister UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
 4. Dr. Magdalena M.Ag selaku pembimbing I, dan Dr. Zulhammi, M.Pd, M.Ag selaku pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penyempurnaan tesis ini
 5. Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana serta seluruh civitas akademika UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Pascasarjana Program Magister UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang telah memberikan dukungan moril serta materil kepada penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
 6. Bapak/Ibu Kepala Sekolah serta seluruh guru, staf dan siswa SMP Negeri Hutaraja Tinggi Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas yang telah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data-data penelitian tesis ini.
 7. Rekan-rekan mahasiswa yang telah memberikan sumbangan saran bagi penulis, dikala penulis menemui hambatan dalam penyelesaian tesis ini.

8. Teristimewa kepada keluarga besar saya khususnya suami tercinta Ashari Ritonga dan juga ibunda tercinta yang selalu memberikan dukungan dan bimbingan bagi penulis.

Akhirnya penulis menyadari banyak kekurangan dan kejanggalan dalam tesis ini, maka pada kesempatan ini penulis mengharapkan saran dan kritik pembaca sekalian, guna perbaikan dan penyempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini bermamfaat bagi pembaca, terutama bagi penulis sendiri, *Amin Ya Robbal Alamin*.

Padangsidimpuan, 25 September 2022
Penulis

ZERNI MANDASARI BR. RITONGA
NIM. 19 231 00298



DAFTAR ISI

HALAMAN	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN JUDUL	
DEWAN PENGUJI SIDING TESIS	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN TESIS	
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	
PENGESAHAN DIREKTUR	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Masalah.....	12
D. Definisi Operasional Variabel.....	13
E. Rumusan Masalah.....	14
F. Tujuan Penelitian.....	14
G. Manfaat Penelitian.....	15
H. Sistematika Pembahasan.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	18
1. Kompetensi Guru.....	18
a. Pengertian Kompetensi.....	18
b. Jenis-Jenis Kompetensi Guru.....	22
2. Budaya Organisasi.....	27
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	27
b. Indikator Budaya Organisasi.....	29
3. Kinerja Guru.....	32
a. Pengertian Kinerja Guru.....	32
b. Indikator Kinerja Guru.....	34
B. Penelitian Relevan.....	35
C. Kerangka Berpikir.....	39
D. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
B. Jenis Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
D. Data dan Sumber Data.....	44
E. Instrumen Penelitian.....	45
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	50
G. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	51
H. Prosedur Penelitian.....	58



I. Pengujian Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	66
1. Variabel X_1 (Kompetensi Guru).....	67
2. Variabel X_2 (Budaya Organisasi).....	72
3. Variabel Y (Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam).....	77
B. Pengujian Hipotesis.....	82
1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.....	83
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.....	88
3. Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.....	93
4. Perbedaan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA berdasarkan Kompetensi Guru di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.....	99
5. Perbedaan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA berdasarkan Budaya Organisasi di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.....	101
C. Pembahasan.....	102
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	109
B. Keterbatasan Penelitian.....	110
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, mengembangkan intelektual peserta didik, dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kompetensi yang memadai, kondisi kerja yang aman dan sehat, organisasi, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain¹. Akan tetapi dalam penelitian ini penulis hanya melihat kinerja guru dari kompetensi dan organisasinya.

Pendidikan merupakan sarana penting dalam rangka mencetak generasi muda yang berilmu dan memiliki kepribadian mulia. Pendidikan dalam bahasa Arab disebut sebagai *At-Tarbiyah* yang artinya pendidikan, pengasuhan dan pemeliharaan². Dalam bahasa Inggris pendidikan disebut sebagai “*education*” atau “*educate*” yang artinya pendidikan, mendidik atau mengasuh³. Secara etimologi, pendidikan berasal dari bahasa Yunani “*educare*” yang berarti membawa keluar yang tersimpan, untuk dituntut agar tumbuh dan berkembang⁴.

¹ Maju Siregar, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan,” *Jurnal Ilmiah Research Sains*, Volume V, No.1 Pebruari 2019, hlm. 1-15.

² A.W. Munawwir. *al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia Terlengkap*. Penashih: K. H. Ali Ma’sum dan K. H. Zainal Abidin Munwwir. (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997). hlm. 470.

³ J. Andreas. *Kamus Lengkap 700 Milyar: Inggris-Indonesia, Indonesia-Inggris*. (Surabaya: Karya Agung, T.Th). hlm. 101.

⁴ Nur Aedi, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Goesyen Publishing, 2016), hlm. 29.

Jadi, pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara terencana dengan tujuan menggugah serta menciptakan manusia-manusia yang memiliki ilmu pengetahuan dan akhlak mulia.

Kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.⁵ Dikaitkan dengan guru, kinerja seorang guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami guru, untuk mencapai hasil atau tujuan⁶. Kinerja yang tinggi mampu mengarahkan semua elemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui guru yang memiliki kinerja baik, sekolah/madrasah akan dapat mencapai tujuan yang telah dicita-citakan

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang guru. Dengan demikian kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu⁷. Beberapa hal yang menyebabkan lemahnya kinerja guru, antara lain rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), rendahnya

⁵Cakra Sudarsana, *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*, (Yogyakarta: Laksana, 2016), hlm. 123.

⁶Latifah Husein, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional, Cet. 1*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), hlm. 135.

⁷Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam, Cet. XII*; Jakarta: Bumi Aksara 2016, hlm. 42

motivasi berprestasi, kurang disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Persoalan yang melanda pendidikan di Indonesia terletak pada kualitas kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas dibutuhkan untuk menghasilkan murid yang berkualitas. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru, salah satunya Isrok siregar, S.Pd.I, penulis menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru, terutama kinerja guru dalam pembelajaran⁸. Masalah yang berkaitan dengan kinerja guru dalam pembelajaran diantaranya adalah: (1) adanya guru yang hanya menggunakan RPP yang sudah ada dan tidak mengembangkannya; (2) sebagian guru belum mampu mengelola kelas; (3) sebagian guru belum menguasai kompetensi yang harus dimiliki guru sehingga kinerja guru belum optimal; dan (4) kurangnya sarana dan prasarana membuat guru kesulitan dalam mengajar⁹.

Menurut Khairul Umam mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan membarikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi¹⁰. Kinerja guru sangat penting untuk dipertahankan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu mengelola pembelajaran secara lebih efektif dan menghasilkan lulusan yang berkualitas.

⁸ Isrok Siregar, *Wawancara Guru Fikih*, Gunung Tua: MAS As Syarifiyah Sidingkat, November 2021, Pukul 10.00 WIB

⁹ Zakiyah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Cet. XII; Jakarta: Bumi Aksara 2016, hlm. 51

¹⁰ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 19

Dengan demikian, kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan diantara berbagai faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan lulusan. Direktorat Pendidikan menjelaskan bahwa indikator kinerja guru dapat dilihat pada tiga kegiatan utama meliputi perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Berkenaan dalam standar kinerja guru, Piet A. Suhertian menegaskan bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru yang menjalankan tugasnya yang meliputi bekerja dengan siswa secara individu, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.¹¹

Hal ini sesuai dengan Teori Behavioristik yang merupakan teori yang mempelajari perilaku manusia. Perspektif behaviorial berfokus pada peran dari belajar dalam menjelaskan tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan (*stimulus*) yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif (*respons*) hukum-hukum mekanistik.

Asumsi dasar mengenai tingkah laku menurut teori ini adalah bahwa tingkah laku sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan, dan bisa ditentukan. Menurut teori ini, Perspektif behaviorial berfokus pada tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan *stimulus* (Kompetensi dan Budaya Organisasi) yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif *respons*

¹¹ Rulam Ahmadi. *Profesi Keguruan: Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi dan Karier Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2018, hlm. 155

(Kinerja Guru). Karena semua tingkah laku yang baik bermanfaat ataupun yang merusak, merupakan tingkah laku yang dipelajari.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seseorang guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”¹².

Mulyasa mengemukakan:

"Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme"¹³.

Robbins, menyebutkan:

"Kompetensi sebagai ability, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan"¹⁴.

Usman mengemukakan:

"Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan yang tidak biasa oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru"¹⁵.

Kompetensi guru sebagai perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi,

¹² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Pasal 1 ayat (10).

¹³ E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012, hlm. 26

¹⁴ Robbins, S. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo, 2011, hlm. 37

¹⁵ Akbar, P.S. & Usman, H. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hlm. 12

pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja seorang guru.

Menurut Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Guru yang memiliki kompetensi memadai sangatlah utama dalam menentukan keberhasilan tercapainya tujuan pendidikan. Dalam sistem pendidikan, lebih khusus di lembaga pendidikan (sekolah), idealnya guru memiliki kompetensi yang dipersyaratkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan bertanggung jawab¹⁶. Seorang guru harus memiliki kompetensi agar guru memiliki kemampuan pribadi, seperti memiliki pengetahuan, wawasan, kecakapan dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola pembelajaran dengan baik¹⁷.

Hal ini didukung dengan fakta empiris yang menunjukkan bahwa guru di Indonesia belum memiliki kualitas sesuai standarisasi pendidikan nasional (SPN), dari data statistik *Human Development Index (HDI)* terdapat 60% guru SD, 40% SLTP, SMA 43%, SMK 34% dianggap belum layak untuk mengajar

¹⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Pasal 1 ayat (10).

¹⁷ Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*, Volume 1, No. 2, April 2020, hlm. 92-102.

di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidang studinya¹⁸.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan dari hasil pengamatan dan wawancara dengan guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak masih terdapat perbedaan kompetensi guru, yaitu masih ada guru yang lulusan D-III dan S-1 dan ada beberapa guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan lulusan pendidikannya, juga terlihat dilapangan madrasah tersebut mengalami masalah Komitmen kerja. Diduga keterpaksaan guru dalam mengajar masih terlihat, hal tentang ini ditandai dengan masih adanya guru mengajar bidang studi yang terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran dan masih tidak membawa pembelajaran di kelas¹⁹.

Dengan demikian kompetensi yang dimiliki seorang guru akan berpengaruh pada kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru memiliki tanggung jawab atas keberhasilan dalam proses belajar mengajar yang terjadi di sekolah. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya. Hal ini sejalan dengan ulasan Andi Sopandi yang mengemukakan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru²⁰. Kompetensi yang dimaksud adalah seluruh potensi fisik dan non fisik yang bersifat

¹⁸ Ade Sobandi, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smkn Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Kota Bandung", *Jurnal Manajerial*, Vol. 9, No. 17, Juli 2010, hlm. 25

¹⁹ Isrok Siregar, *Wawancara Guru Fikih* (Gunung Tua: MAS As Syarifiyah Sidingkat, November 2021, Pukul 10.00 WIB).

²⁰ Andi Sopandi, "Pengaruh Kompetensi Propesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kineja Guru", *Jurnal Scientific Journal Of Reflection*, Volume 2, No. 2, April 2019, hlm. 1-10.

keilmuan digunakan untuk mendidik siswa untuk menjadi manusia unggul, baik dalam hal akhlak dan maupun keilmuan.

Selain kompetensi guru, budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas sekolah. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan lainnya dalam cara berinteraksi dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Organisasi sekolah memiliki budayanya sendiri yang khas dan unik yang membedakannya dengan organisasi-organisasi yang lain.

Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut Usman Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktik-praktik manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut.

Budaya organisasi di sekolah merupakan sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap dan tradisi yang sengaja dibangun oleh personil sekolah seperti peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat dan orang tua untuk mencapai sebuah tujuan sekolah. Budaya

organisasi di sekolah turut serta dapat mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang dibangun oleh sebuah sekolah terhadap keefektifan sekolah sangat berperan penting, tidak hanya dalam perencanaan kegiatan namun dalam pelaksanaan kegiatan disiplin organisasi sekolah. Akan tetapi kenyataan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara peneliti mengenai budaya organisasi dan kinerja guru, masih terdapat banyak perbedaan pola pikir, sikap visi dan misi budaya organisasi yang tidak sesuai dengan yang seharusnya, sehingga kerjasama kurang terjalin dengan baik²¹

Perubahan-perubahan yang terjadi dalam penyelenggaraan pendidikan diharapkan para pelaksana pendidikan di sekolah dapat mengubah budaya organisasinya sesuai dengan kondisi yang ada. Kondisi yang terjadi mengenai perilaku, pola pikir, dan sikap terhadap keadaan organisasi adalah merupakan suatu budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diciptakan dan dikondisikan oleh sesama tenaga kerja yang ada di organisasi bersangkutan.

Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan keefektifan kinerja guru, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mengikat sesama anggota organisasi secara bersama-sama dalam suatu visi dan tujuan yang sama.

Budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan tata tertib yang diterapkan disekolah, yang didalamnya tergabung

²¹ Arif Rahman Fajar Siregar, *Wawancara Guru Fikih* (Gunung Tua: MAS Pesantren Islamiyah Napabarbaran, November 2021, Pukul 10.30 WIB).

guru, siswa dan tata tertib yang telah diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa dalam kegiatan belajar mengajar agar lebih baik dalam perkembangan siswa. Di sekolah guru adalah orang tua kedua sebagai panutan anak-anak didiknya, oleh sebab itu disiplin bagi seorang guru merupakan sebagian penting dari tugas-tugas kependidikan dalam kegiatan belajar mengajar. Menurut Deal dalam Daryanto, Budaya organisasi adalah “keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat”. Jika definisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan suatu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi²².

Hal ini berarti budaya organisasi dapat membentuk kekuatan-kekuatan baik dari dalam diri seperti tujuan, kebutuhan dan tekanan jiwa, kemanusiaan dari luar guru seperti tantangan dan permasalahan yang terjadi dalam pendidikan.

Didukung dengan asumsi

“In short, the culture is the essence of what is important to the organization. As such, it prescribes and proscribes activities and it defines the do’s and don’ts that govern the behavior of its members”²³.

Singkatnya, budaya adalah esensi dari apa yang penting bagi organisasi. Dengan demikian, ia mengatur dan melarang kegiatan dan mendefinisikan apa yang harus dan tidak boleh dilakukan yang mengatur perilaku anggotanya.

Jelaslah bahwa budaya mengandung inti yang penting dalam mengatur perilaku anggota organisasi tentang apa yang boleh atau tidak boleh

²² Robbins, S. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II,...*, hlm. 48

²³ Bernhard Tewal, dkk. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Patra Media Grafindo, 2017, hlm.

dilakukannya. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa budaya sebagai suatu pedoman yang dipakai dalam menjalankan aktivitas organisasi. Pada hakekatnya setiap lembaga mengembangkan budaya organisasi, yang selain untuk mengatasi permasalahan integrasi internal, juga untuk adaptasi eksternal. Dengan demikian budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik pada lembaga pendidikan.

Asumsi dasar mengenai tingkah laku menurut teori ini adalah bahwa tingkah laku sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan, dan bisa ditentukan. Menurut teori ini, Perspektif behavioral berfokus pada tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan *stimulus* (Kompetensi dan Budaya Organisasi) yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif *respons* (Kinerja Guru). Karena semua tingkah laku yang baik bermanfaat ataupun yang merusak, merupakan tingkah laku yang dipelajari.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti melihat bahwa kompetensi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mencari, menggali, membahas dan mendalami lebih jauh tentang permasalahan yang akan dibahas. Atas pertimbangan tersebut maka penulis mengangkat permasalahan yang akan dituangkan dalam tesis dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

- a. Pendidikan guru tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
- b. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru belum berkontribusi secara maksimal.
- c. Rendahnya kompetensi guru
- d. Tidak adanya pengetahuan mengenai budaya organisasi
- e. Minimnya kinerja guru PAI tingkat MA

2. Faktor Eksternal

- a. Sekolah tidak dapat mempengaruhi kinerja guru PAI
- b. Rendahnya kesadaran dan semangat untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman.
- c. Sekolah belum secara maksimal mengusahakan agar budaya organisasi senantiasa diterapkan di lingkungan sekolah.

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan yang dipaparkan di identifikasi masalah, maka banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru PAI. Akan tetapi untuk mengarahkan penelitian agar dapat mencapai tujuan yang tepat sesuai dengan yang melatar belakangi masalah maka penelitian ini dibatasi hanya dengan memfokuskan pembahasan penelitian ini pada masalah pengaruh kompetensi guru dan budaya organisasi.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan segala hal yang berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.²⁴

Dari masalah yang dikemukakan diatas, maka peneliti menentukan dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).²⁵ Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi, berupa Kompetensi Guru (X_1), Budaya Organisasi (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah tipe variabel yang jelas atau dipengaruhi oleh variabel bebas (*independen*), berupa Kinerja Guru (Y).

Tabel 1.I
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Sumber
Kompetensi Guru (X_1)	kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.	Supratiningrum (2014)
Budaya Organisasi (X_2)	Budaya organisasi adalah sekelompok orang berjumlah dua atau lebih yang saling berinteraksi dan berkerja sama baik antara atasan dan bawahan, ketua dan anggota, sesama anggota untuk mencapai tujuan bersama.	Siswanto (2018)
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru dalam tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas, maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru	Latifah Husein (2016)

²⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 58

²⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2002), hlm. 9

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan yang akan menjadi penelitian yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?
4. Adakah perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA berdasarkan Kompetensi guru di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?
5. Adakah perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA berdasarkan budaya organisasi di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh Kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

2. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara
3. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara
4. Untuk mengetahui Adakah perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA berdasarkan Kompetensi guru di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara
5. Untuk mengetahui Adakah perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA berdasarkan budaya organisasi di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

G. Manfaat Penelitian

Penelitian ini selain mempunyai manfaat bagi pihak-pihak terkait. Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Secara praktis
 - a. Untuk peneliti, guna memiliki pengetahuan, pengalaman dan keterampilan mengenai proses menerapkan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja.
 - b. Untuk sekolah, dapat memberikan pengetahuan serta menambah koleksi kajian yang bermanfaat mengenai pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru untuk peningkatan mutu pendidikan.

- c. Untuk guru, menjadi landasan dalam bertindak sebagai perwujudan dari kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.
 - d. Untuk jurusan, tesis ini dapat dijadikan referensi lebih sebagai pengetahuan budaya organisasi yang merupakan bagian dari ilmu manajemen.
2. Secara teoritis
- a. Menambah kajian tentang kompetensi guru budaya organisasi dan kinerja guru guna perkembangan ilmu pengetahuan,
 - b. Sebagai rujukan untuk penulis selanjutnya dalam kajian yang sama dan ruang lingkup yang lebih luas.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini membahas tentang landasan teori yang berkaitan dengan kompetensi guru, budaya organisasi dan kinerja guru, pada bab ini juga dicantumkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini membahas tentang gambaran umum lokasi penelitian dan hasil analisis data yaitu hasil uji normalitas, uji multikolinearita, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji hipotesis dan yang terakhir yaitu pembahasan tentang 1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan padang bolak kabupaten padang lawas utara. 2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan padang bolak kabupaten padang lawas utara. 3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan padang bolak kabupaten padang lawas utara? 4. Adakah perbedaan-perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA dengan Kompetensi guru di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara? 5. Adakah perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA dengan budaya organisasi di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara?

Bab V Penutup

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta saran penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.¹

Menurut Echols dan Shadly Kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.²

Kompetensi Guru pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.³

¹ Situmorang, J. d. *Pendidikan Profesi dan Sertifikat Pendidik*. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2018, hlm. 107

² Supratiningkrum, J.. *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, hlm. 72

³ Suyanto dan Jihad, A. *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*. Jakarta: 2013, hlm.72

Menurut Syaiful Sagala, kompetensi merupakan pelepasan pengetahuan (daya pikir), sikap (daya qalbu) dan keterampilan (daya fisik), yang terwujud dalam satu perbuatan.⁴ Sedangkan menurut Abdul Majid, kompetensi adalah seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.⁵

Profesionalisme seorang guru dapat dilihat dari upaya yang dilakukan guru itu sendiri dalam mengaplikasikan seluruh kompetensi yang dimilikinya. hal ini sejalan dengan firman Allah swt.dalam QS al-Muddassir/74:1-7.

يٰۤاَيُّهَا الْمُدَّثِّرُ ﴿١﴾ قُمْ فَأَنْذِرْ ﴿٢﴾ وَرَبِّكَ فَكَبِّرْ ﴿٣﴾ وَثِيَابَكَ فَطَهِّرْ ﴿٤﴾
وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ ﴿٥﴾ وَلَا تَمَنَّ أَنْ تَمُنَّ تَسْتَكْتَبُ ﴿٦﴾ وَلِرَبِّكَ فَاصْبِرْ ﴿٧﴾

Artinya: 1. Hai orang yang berkemul (berselimut), 2. Bangunlah, lalu berilah peringatan! 3. Dan Tuhanmu agungkanlah! 4. Dan pakaianmu bersihkanlah, 5. Dan perbuatan dosa tinggalkanlah, 6. Dan janganlah kamu memberi (dengan maksud) memperoleh (balasan) yang lebih banyak. 7. Dan untuk (memenuhi perintah) Tuhanmu, bersabarlah.⁶

Firman Allah tersebut mengandung implikasi bahwa guru dalam menjalankan aktivitas keguruannya tidak boleh hanya berdiam diri melihat kenyataan yang dihadapi, terkait dengan berbagai problema pembelajaran dalam upaya peningkatan mutu guru di lingkungannya dan masyarakat,

⁴ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 23.

⁵ Pupuh Fathurrohmah dan M. Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami* (Cet. I; Bandung: Rafika Aditama, 2007), hlm. 44.

⁶ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Cet. II; Bandung: Oktober 2013), hlm. 575

tetapi perlu mengambil langkah strategis untuk memperbaikinya dengan penuh keikhlasan tanpa harus melihat besar kecilnya penghargaan.

Dari ayat tersebut, dapat dipahami bahwa seorang guru harus mampu memberikan pembelajaran yang baik dan dapat mempertanggungjawabkan apa yang diajarkannya. Kemampuan dan perilaku yang baik perlu dimiliki oleh guru agar dalam menjalankan tugas kependidikannya dapat berhasil secara optimal. Pernyataan tersebut intinya terkait dengan aspek personal dan aspek profesional guru. Aspek personal menyangkut pribadi guru itu sendiri, sedangkan aspek profesional menyangkut profesi guru, dalam arti memiliki kualifikasi profesional sebagai guru pendidikan agama Islam, karena hal itu merupakan suatu keharusan yang dimiliki oleh setiap guru.⁷

Dalam hadist juga telah menjelaskan tentang keteladanan akhlak Rasulullah sebagai seorang pemimpin sekaligus sebagai guru bagi para sahabat dan umatnya pada masa itu.

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ حَفْصٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبِي حَدَّثَنِي إِبرَاهِيمُ بْنُ طَهْمَانَ
عَنْ الْحَجَّاجِ عَنْ قَتَادَةَ عَنْ يَزِيدَ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ عَنْ عِيَاضِ بْنِ حِمَارٍ
أَنَّهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ أَوْحَى إِلَيَّ أَنَّ
تَوَاضَعُوا حَتَّى لَا يَبْغِيَ أَحَدٌ عَلَى أَحَدٍ وَلَا يَفْخَرَ أَحَدٌ عَلَى أَحَدٍ

artinya: “telah menceritakan kepada kami Ahmad bin Hafsh ia berkata; telah menceritakan kepadaku Bapakku berkata, telah menceritakan kepadaku Ibrahim bin Thahman dari Al Hajjaj dari Qatadah dari Yazid bin Abdullah dari Iyadh bin Himar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Sesungguhnya Allah telah mewahyukan kepadaku, hendaklah kalian bersikap rendah diri, hingga seseorang tidak berbuat aniaya kepada orang lain, dan seseorang tidak berlaku sombong kepada orang lain.”⁸

⁷ Zakiyah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet. XII; Jakarta: PT. Bumi Aksara 2016), hlm. 51.

⁸ Sumber Abu Daud, *Kitab Adab, Bab Penjelasan tentang tawādu'*, No 4250 (CD Lidwa)

Arti hadits diatas menjelaskan secara tersurat bahwa Rasulullah memiliki budi pekerti yang agung, dan juga Rasulullah SAW juga telah diciptakan oleh Allah pada dirinya sebagai *Uswatun* hasanah (suri tauladan yang baik).

Dalam hubungannya hadits diatas dengan konsep seorang guru yang secara tersirat dari hadits diatas dapat di ambil suatu pemahaman tentang kompetensi seorang guru yang harus memiliki akhlak mulia. Guru yang berakhlakul karimah akan senantiasa menjadi pendidik yang professional dengan karakter kepribadiannya yang baik, sehingga bisa mempengaruhi anak didiknya untuk mengikuti apa yang telah disampaikan dalam proses belajar mengajar.

Zakiah Daradjat menuturkan Budi pekerti yang baik (*akhlakul karimah*) sangat penting untuk dimiliki oleh seorang guru (pendidik). Sebab, semua sifat dan akhlak yang dimiliki seorang guru akan senantiasa ditiru oleh anak didiknya. Akhlak yang dimaksud adalah akhlak baik yang harus dimiliki oleh guru dalam konteks pendidikan Islam ialah akhlak yang sesuai dengan tuntunan agama Islam, seperti yang dicontohkan oleh pendidik utama Nabi Muhammad Saw. dan para utusan Allah yang lainnya.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

⁹ Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 44.

b. Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan kompetensi guru meliputi¹⁰:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Jadi, harapannya guru dapat memiliki kompetensi pedagogik yang baik sehingga dapat menyusun rancangan pembelajaran dan melaksanakannya. Menurut Priansa, kompetensi pedagogik sangat penting karena menjadi penentu bagi keberhasilan proses belajar yang langsung menyentuh kemampuan pembelajaran meliputi pengelolaan peserta didik, perencanaan, perancangan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik terhadap potensi yang dimilikinya, yaitu

- a) Menguasai karakteristik peserta didik,
- b) Menguasai teori belajar,
- c) Mengembangkan kurikulum,

¹⁰ Supratiningkrum, J. *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 78

- d) Menyelenggarakan pembelajaran,
- e) Memanfaatkan teknologi informasi,
- f) Mengembangkan potensi peserta didik,
- g) Berkomunikasi secara efektif,
- h) Melaksanakan penilaian,
- i) Memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran,
- j) Melakukan reflektif.

Kompetensi pedagogik sangat penting dalam mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman peserta didik, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya sehingga guru dapat mengembangkan potensi peserta didik yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran guru itu sendiri.¹¹

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin jika guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan meniru gurunya

¹¹ Priansa, Juni. *Kinerja dan Profesi Guru*. (Bandung : Alfabeta, 2018), hlm. 78

sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan kepribadian yang dimiliki oleh guru Pendidikan Agama Islam dalam melaksanakan proses pendidikan agar tercipta akhlak yang terpuji bagi peserta didik. Proses tersebut dilakukan untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik, memberikan ilmu tentang agama islam serta mengupayakan peserta didik menjadi lebih baik dalam pemahaman dan pengamalan ajaran agama islam yang diwujudkan dengan akhlakul karimah sesuai dengan tujuan pendidikan agama islam.

Seorang guru hendaknya mengetahui dan menyadari betul, bahwa kepribadian yang tercermin dalam berbagai penampilan itu ikut menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan pada umumnya dan tujuan lembaga pendidikan tempatnya mengajar khususnya. Kepribadian guru tersebut akan di serap dan di contoh oleh anak didik menjadi unsur dalam kepribadiannya yang sedang tumbuh dan berkembang itu.

Mengacu kepada Standar Nasional Pendidikan, kompetensi kepribadian guru meliputi:

- a) Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, yang indikatornya bertindak sesuai dengan norma hukum, norma sosial. Bangga sebagai pendidik, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma

- b) Memiliki kepribadian yang dewasa, dengan ciri-ciri menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik yang memiliki etos kerja
- c) Memiliki kepribadian yang arif, yang ditunjukkan dengan tindakan yang bermanfaat bagi peserta didik, di sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berfikir dan bertindak
- d) Memiliki kepribadian yang berwibawa, yaitu perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani
- e) Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan, dengan menampilkan tindakan yang sesuai norma religius dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kemampuan sosial tersebut dirinci menjadi beberapa faktor, yaitu: bersikap inklusif dan bertindak obyektif, beradaptasi dengan lingkungan tempat bertugas dan dengan lingkungan masyarakat, berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan komunitas

profesi sendiri maupun profesi lain, secara lisan dan tulisan dalam bentuk lain, serta berkomunikasi secara empirik dan santun dengan masyarakat.

- a) Bersikap dan Bertindak Objektif
- b) Beradaptasi dengan Lingkungan
- c) Berkomunikasi secara Efektif
- d) Empatik dan Santun Berkomunikasi

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Indikator Kompetensi profesional yang harus dikuasai seorang guru/pendidik adalah sebagai berikut:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.

Menurut Gunawan, pencapaian target kompetensi mempunyai tujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat berkompetisi untuk memenuhi sumber daya manusia

yang terampil, memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi tantangan persaingan. Dengan kompetensi profesional seorang guru akan meningkatkan kualitasnya yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran guru itu sendiri.¹²

Sebagaimana firman Allah SWT di dalam Q.S Ali Imran ayat 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِن
حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ
عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya menurut Soekamto dalam Yusuf budaya berasal dari kata “buddayah” yang merupakan kata jamak dari “buddhi” yang berarti akal. Dengan demikian budaya dapat diartikan sebagai hal-hal yang berhubungan dengan akal dan budi.¹³ Adapun budaya berasal dari bahasa Sanskerta *Bodhya* yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari

¹² Gunawan. *Profesionalisme Guru*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2012) hlm. 49

¹³ Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Pena Citasatria, 2018), hlm. 14.

bahasa Inggris *Culture* atau *Cultuur* dalam Bahasa Belanda. Kata *Culture* sendiri berasal dari bahasa Latin *Colere* (dengan akar kata “*Calo*” yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah atau memelihara ladang dan memelihara hewan ternak).

Sedangkan secara terminologis budaya adalah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Dikatakan membudaya bila kontinu, konvergen.¹⁴

Budaya merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan, meliputi sistem ide yang terdapat dalam pikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat abstrak. Adapun perwujudan budaya berupa benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni dan lainnya, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat.¹⁵

Berdasarkan pengertian di atas, bahwa budaya merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi manusia dalam bersikap, bertindak dan berbuat dalam suatu kehidupan yang dilandasi dengan akal pikiran manusia itu sendiri yang dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan. Dalam Alquran surat *al-Qashash* ayat 77 dijelaskan pula tentang nilai budaya yaitu sebagai berikut :

¹⁴Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah....* hlm. 5.

¹⁵ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017) hlm.

وَأَبْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا
يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.¹⁶

Sesuai firman Allah Swt diatas, bahwa memiliki suatu kebiasaan atau budaya positif atau baik merupakan sesuatu yang mulia sehingga tercapainya sebuah tujuan dari pendidikan yakni berakhlak mulia.

b. Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dalam Wibowo bahwa karakteristik budaya organisasi yaitu:

- 1) *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko), yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) *Attention to detail* (Perhatian ke rincian), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.
- 3) *Outcome orientation* (Orientasi hasil), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil, teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*...., hlm. 394

- 4) *People Orientation* (Orientasi orang), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memberi pengaruh pada anggota organisasi.
- 5) *Team Orientation* (Orientasi tim), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan individu.
- 6) *Aggressiveness* (Agresifitas), yaitu anggota organisasi kompetitif dan agresif, dan bukan bersantai-santai.
- 7) *Stability* (Stabilitas/kemantapan), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dibanding pertumbuhan.¹⁷

Jadi, karakteristik budaya organisasi diatas menjadi ciri khas yang dimiliki oleh sebuah organisasi dalam hadis Rasulullah menekankan karakteristik budaya organisasi sebagaimana artinya “Rosulullah Saw. ditanya tentang sebaik-baiknya manusia, maka sabdanya: Mereka yang memerintah pada yang ma'ruf dan mencegah kemunkaran (H.R. Abu Daud)”.

Dalam pelaksanaan budaya organisasi tentunya harus membutuhkan kontribusi dari anggota organisasi, dalam hal ini seluruh personil sekolah agar tercapainya sebuah tujuan yang ada dalam suatu sekolah.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, guru membutuhkan adanya budaya organisasi yang baik lingkungan. Budaya organisasi dapat diartikan pula sebagai aturan main yang ada di suatu organisasi, sehingga akan menjadi pegangan guru pada saat melaksanakan kewajibannya serta saat mengikuti nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

¹⁷ Wibowo, *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Ed.2) , hlm. 33.

Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai pola yang terpadu dalam perilaku pegawai pada suatu organisasi. Menurut Kasmir dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, beliau menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.¹⁸

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yonavia Latuny, memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi melalui frekuensi yang dilakukan, menunjukkan variabel pengaruh budaya organisasi berada pada kategori tinggi. Budaya organisasi berada pada kategori tinggi. Budaya organisasi memiliki hubungan linier dengan, kinerja sehingga semakin baik budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja, hal ini ditunjukkan pada nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi yang bertanda positif.¹⁹

Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja seseorang.²⁰

¹⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 189.

¹⁹ Yonavia Latuny, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar", *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana*, Vol.02, No. 09, (2013), hlm. 648

²⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia,,,,,* hlm. 191.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.²¹ Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²²

Kinerja guru dapat diketahui dalam melaksanakan peran dan fungsinya baik di internal kelas maupun di eksternal kelas secara perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dalam kegiatan belajar mengajar yang dibangun melalui proses komunikasi dan interaksi antara peserta didik, dan pendidik meliputi aspek kognitif (pengetahuan), afektif (perasaan atau emosi), dan psikomotorik (keterampilan) agar tercapai tujuan pengajaran.

Allah Swt telah berfirman pada *at-Taubah* ayat 105 sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَاللَّهِ هَدَاةٌ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan

²¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 45.

²² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2014), hlm.136.

yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.²³

Selain itu dalam sebuah Hadist di jelaskan bagaimana kinerja yang harus dilakukan:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

Artinya: Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas). (HR Thabrani)²⁴

Guru atau pendidik menurut dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab dalam perkembangan peserta didik dengan mengupayakan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor. Senada dengan ini Mohammad Fadhli aljamali menyebutkan, bahwa pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kearah yang lebih baik sehingga terangkat derajat manusianya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia.²⁵

Dari pendapat tersebut juga bisa dipahami bahwa guru atau pendidik dalam islam adalah orang yang bertanggungjawab untuk memmbimbing peserta didik agar mampu mengenali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya baik potensi yang berupa afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor peserta didik, dengan tujuan untuk mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik agar menjadi manusia yang bagi nusa bangsa dan

²³ Departemen Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahannya Special For Woman*, (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007), hlm. 203.

²⁴ Ahmad al-Hasyimi, Marhum Sayyid. *Mukhtar Ahaadits wa aal-hukmu al Muhammadiyah*. Surabaya: Daar an-Nasyr-Misriyyah, t.th, hlm. 34

²⁵ A. Heris Hermawan, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendedkan Islam Kementerian Agama RI, 2012), hlm. 119.

agamanya. Maka bisa dikatakan bahwa keberhasilan seorang guru bisa dilihat dari kinerjanya.

Kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dengan peserta didik yang mencakup segi afektif, kognitif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran.²⁶

b. Indikator Kinerja Guru

Tugas dan kegiatan guru sebagai cerminan kinerjanya dalam arti sebagai penampilan kerja guru dalam proses pembelajaran. Untuk mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru harus melengkapi ketiga kegiatan (aktivitas) guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran yang dikelolanya, yakni merencanakan atau mempersiapkan aktivitas ruang kelas, mengelola atau mengorganisasi sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya selama kegiatan pembelajaran, dan mengajar dalam arti terfokus terhadap penyediaan bimbingan belajar siswa.

Dari uraian dan deskripsi konsep mengenai kinerja guru, dapat dibuat sintesa teori yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

²⁶ Sri Purwanti, "Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 6 No 1, (2016).

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu aktivitas-aktivitas yang akan dilaksanakan sebelum pembelajaran itu sendiri. Kemampuan merencanakan pembelajaran ini berdasarkan indikator yaitu sebagai berikut:

- a) Mampu mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran
 - b) Mampu memilih atau menentukan materi
 - c) Mampu mengorganisir materi
 - d) Mampu menentukan metode/strategi pembelajaran
 - e) Mampu menentukan sumber belajar/media/alat praga pembelajaran
 - f) Mampu menyusun perangkat penilaian
 - g) Mampu menentukan teknik penilaian
 - h) Mampu mengalokasikan waktu.²⁷
- 2) Kemampuan melaksanakan Pembelajaran
- a) kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
 - b) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
 - c) kemampuan melaksanakan pengayaan
 - d) kemampuan melaksanakan remedial.³⁹

B. Penelitian Relevan

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini ialah, sebagai berikut:

1. Fadlilah Fithri (Jurnal) yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan kompetensi guru dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung”

²⁷ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2015), hlm. 7.

dalam penelitian ini melihat hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di sekolah tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 83%. Perbedaan penelitian relevan dengan penelitian ini terlihat pada kajian penelitian yang mana penelitian terdahulu meneliti hubungan antar variabel sedangkan dalam penelitian ini meneliti pengaruh antar variabel.

2. Fasha Almaududi (Jurnal) dalam penelitian yang berjudul “pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pendidik di SMA Al-Huda Jati Agung Lampung Selatan”. Diperoleh hasil penelitian terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja pendidik hal ini dilihat dari hasil koefisien korelasi antar kedua variabel yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang kuat antara motivasi kerja yang ada dengan kinerja pendidik. Adapun perbedaan penelitian terdahulu terlihat pada variabel yang diteliti yang mana pada penelitian terdahulu meneliti motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian ini meneliti kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja.
3. Komarudin (Jurnal) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat” Berdasarkan hasil penelitian uji analisis korelasi sederhana yang dilakukan didapatkan hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan kinerja guru, sedangkan hasil penelitian koefisien determinasi dengan kontribusi sebesar 40,2% dan selebihnya yaitu 59,8% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain dan berdasarkan penelitian menggunakan

uji regresi linier sederhana didapati hasil $\hat{y} = 13,53 + 0,661 (X)$. Dengan nilai thitung sebesar 5,875 lebih besar dari ttabel sebesar 2,010 yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu terdapat pada variabel penelitian dimana pada penelitian terdahulu ini hanya menggunakan satu variabel X dan satu variabel Y, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y.

4. Komang Septia Cahya Ningrum (Jurnal) “Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Singaraja” Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung $2,545 > \text{tabel } 1,994$ dan $p\text{-value } 0,013 < \alpha = 0,05$. (2) Kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung $2,082 > \text{tabel } 1,994$ dan $p\text{-value } 0,014 < \alpha = 0,05$. (3) Kompetensi sosial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung $2,235 > \text{tabel } 1,994$ dan $p\text{-value } 0,029 < \alpha = 0,05$. (4) Kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil thitung $3,145 > \text{tabel } 1,994$ dan $p\text{-value } 0,003 < \alpha = 0,05$. (5) Secara simultan kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja yang ditunjukkan dengan hasil analisis nilai $F_{\text{hitung}} = 46,636 > F_{\text{tabel}} = 2,740$ dan ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu terdapat pada variabel penelitian dimana pada penelitian

terdahulu ini hanya menggunakan satu variabel X dan satu variabel Y, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y.

5. Febrina Chandra (Jurnal) Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Perguruan Kristen Kalam Kudus I-Learning Pematangsiantar. Hasil analisa menunjukkan $\hat{Y}=10,194+0,536X$ bertanda positif. Kekuatan hubungan kedua variabel adalah kuat dan positif yaitu sebesar 0,680. Dari perhitungan koefisien determinasi, diperoleh 46,24%, artinya tinggi rendahnya atau naik turunnya kinerja guru sebanyak 46,24% dapat dijelaskan oleh kompetensi guru, sisanya sebesar 53,76% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti motivasi guru. Dari hasil pengolahan data kuesioner, penulis mendapat kesimpulan bahwa kompetensi guru yang dilaksanakan Sekolah Dasar Perguruan Kristen Kalam Kudus i-Learning Pematangsiantar berpengaruh menciptakan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t, dimana hasil uji t hit (6,47) > t tab (2,045). Untuk itu dalam meningkatkan kinerja guru, Sekolah Dasar Perguruan Kristen Kalam Kudus i-Learning Pematangsiantar diharapkan dapat memberikan materi yang lebih baik sehingga materi yang diberikan dapat berguna bagi siswa siswi. Terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan yaitu terdapat pada variabel penelitian dimana pada penelitian terdahulu ini hanya menggunakan satu variabel X dan satu variabel Y, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel X dan satu variabel Y.

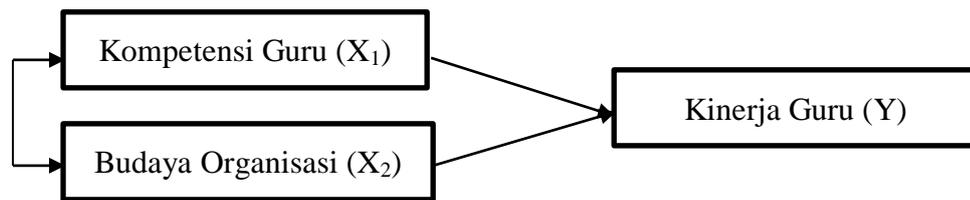
Dari penelitian relevan yang telah dikemukakan yang menjadi persamaan dalam penelitian ini adalah aspek budaya organisasi yaitu menggunakan

karakteristik budaya organisasi sebagai indikator yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap hal detail, berorientasi pada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas. Disamping itu terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian dimana masalah-masalah yang ada di lokasi penelitian juga tentu berbeda.

Dalam penelitian ini penulis meneliti pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini lebih memfokuskan terhadap pengaruh budaya organisasi yang ada di sekolah terhadap kinerja guru, sehingga bisa diketahui kinerja guru karena adanya budaya organisasi tersebut.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja guru merupakan hasil yang telah dilakukan oleh seorang guru dalam memberikan sebuah pembelajaran atau yang berkaitan dengan proses bimbingan dengan berdasarkan kemampuan yang dimiliki guru tersebut. Sedangkan kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dengan budaya organisasi yang merupakan sebuah kebiasaan-kebiasaan positif yang menjadi identitas yang dimiliki sekolah yang dilakukan secara individu dan kelompok untuk mencapai tujuan sebuah sekolah. Dengan demikian penulis berasumsi bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2.I.
Model Hubungan Antara Variabel Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan pengertian tersebut, penulis berasumsi bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara karena secara teori budaya organisasi dapat menunjang proses hasil dari kemampuan kerja guru. Adapun hipotesis verbalnya dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

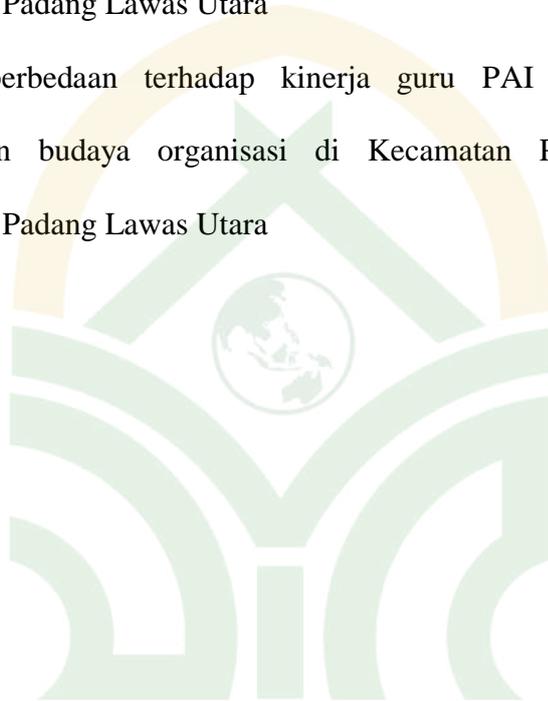
H_a : terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak

Kabupaten Padang Lawas Utara

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

H_a : terdapat perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA berdasarkan Kompetensi guru di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

H_a : terdapat perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA berdasarkan budaya organisasi di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian dilakukan pada September 2021 terhadap guru Pendidikan Agama Islam tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Alasan peneliti memilih lokasi atau tersebut karena peneliti berasal dari wilayah atau daerah tersebut dan cukup mengetahui kondisi perkembangan pendidikan di wilayah yang menjadi tujuan penelitian.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).¹ Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Pendekatan kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (angket), wawancara, dokumentasi, dll. Adapun alasan menggunakan pendekatan tersebut adalah untuk menguji Pengaruh Kompetensi Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

¹ Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&G* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 8.

Guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari seluruh obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik masing-masing yang ditetapkan sesuai kebutuhan peneliti untuk dijadikan obyek penelitian yang akan dilakukan agar bisa menarik sebuah kesimpulan.² Dalam penelitian ini yang menjadi populasi seluruh guru PAI di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dan dipilih untuk dijadikan perwakilan oleh peneliti dari jumlah populasi tersebut. Pengambilan sampel harus dipilih yang benar-benar sesuai melalui teknik-teknik pengambilan sample (sampling) agar dapat diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili (*representative*) dari jumlah populasi yang sebenarnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAI di MAS Islamiyah Napabarbaran, MAS As-Syarifiyah Sidingkat dan MAS Darussalam Kampung Banjir dengan jumlah 37 guru. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara

² Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 90.

mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel tanpa terkecuali yang terdapat pada objek penelitian, sehingga dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan jumlah sebanyak 37 guru.

D. Data dan Sumber Data

1. Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, dalam hal ini data kuantitatif yang di perlukan adalah pengaruh kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam yang diperoleh dari angket yang telah disebar.

2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek untuk memperoleh data. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

- a. Sumber data primer, yaitu data yang didapatkan langsung di lapangan atau data yang diperoleh dari sumber pertama. Adapun yang menjadi sumber data primer pada penelitian ini adalah hasil penyebaran angket/kuesioner kepada semua guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.
- b. Sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber kedua sebagai penunjang sumber pertama. Pada penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif, maka membutuhkan alat untuk mendukung peneliti saat melakukan penelitian di lapangan, alat yang digunakan pada penelitian ini yaitu instrumen berupa angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner dalam penelitian ini disusun menggunakan *skala likert*.

Kuesioner (angket) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui. Peneliti menggunakan instrumen untuk mencari data yang berhubungan dengan keadaan subjek yang berupa Pengaruh Kompetensi Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Dari setiap hasil jawaban pertanyaan angket tersebut akan diberi skor sebagai ukuran yang sesuai dengan metode skala *Likers* dengan nilai antara 5 sampai 1 dengan kriteria tertentu.

Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen:

1. Menentukan tujuan, angket yang disusun untuk memperoleh data tentang kompetensi guru dan kinerja guru.
2. Variable dijabarkan menjadi indikator
3. Membuat item pernyataan berdasarkan indikator *Skala Likert* dalam penelitian ini memiliki pernyataan *favorable* yang terdiri dari empat pilihan jawaban yaitu selalu, sering, jarang, dan tidak pernah.

Berikut adalah skor pada masing-masing pilihan jawaban:

Tabel 3.I
Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Kurang setuju	2
4.	Tidak setuju	1

Dalam penelitian ini angket digunakan untuk melihat dan mengukur Kompetensi guru dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, angket juga digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh dari hasil observasi. Kisi-kisi angket Kompetensi guru dan Budaya Organisasi akan menggunakan angket terbuka. Butir pertanyaan angket dinyatakan dalam bentuk pernyataan positif dan negatif. Pedoman penskoran berdasarkan modifikasi skala Likert. Adapun alternatif jawaban menurut skala Likert adalah sebagai berikut Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS) dan Tidak Setuju (TS),

Berikut ini disajikan tabel pedoman penskoran tiap butir pernyataan

Tabel. 3.II
Kisi-kisi Angket Kompetensi Guru

No.	Indikator	Nomor Butir		Jumlah	
		+	-		
1.	Pedagogik	Menguasai karakteristik peserta didik	1, 2, 3		3
		Menguasai teori belajar,	4, 5		2
		Mengembangkan kurikulum,	6		1
		Menyelenggarakan pembelajaran,	7,8,9		3
		Memanfaatkan teknologi informasi,	10, 11		2
		Mengembangkan potensi peserta didik,	12,13,14,15		4
		Berkomunikasi secara	16		1

		efektif,			
		Melaksanakan penilaian,	17, 18, 19, 20, 21		5
		Memanfaatkan hasil penilaian untuk kepentingan pembelajaran,	22, 23,24		3
		Melakukan reflektif	25		1
2.	Kepribadian	Memiliki kepribadian yang mantap dan stabil	26		1
		Memiliki kepribadian yang dewasa, mandiri dan memiliki etos kerja	27, 28		2
		Memiliki kepribadian yang arif,	29		1
		Memiliki kepribadian yang berwibawa,	30, 31		2
		Memiliki akhlak mulia dan menjadi teladan	32, 33		2
3.	Profesional	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	34, 35		2
		Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diamp	35, 36		
		Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.	37, 38		2
		Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	39, 40, 41		3
		Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.		42	1
4.	Sosial	Bersikap dan Bertindak Objektif		43	1
		Beradaptasi dengan Lingkungan	44, 45, 46		3

	Berkomunikasi secara Efektif	48	47	2
	Empatik dan Santun Berkomunikasi	49, 50		2
Jumlah				50

Pada kisi-kisi angket Kompetensi Guru, butir soal nomor 1-50 merupakan pertanyaan tertutup. Butir pertanyaan angket dinyatakan dalam pernyataan positif dan negatif. Pedoman penskoran yang digunakan berdasarkan modifikasi skala Likert sebagai berikut

Tabel 3.III
Kisi-kisi Angket Budaya Organisasi

No.	Indikator	Nomor Butir Kuesioner		Jlh
		+	-	
1.	Inovasi dan pengambila resiko	1,2,3,4,5,6,7,8,9		9
2.	Perhatian kerincian	10, 11, 12, 13, 14		5
3.	Orientasi hasil	15, 16, 17, 18, 19, 21, 22		7
4.	Orientasi orang dan tim	23, 24, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33	25, 27	11
5.	Agresifitas dan stabilitas	34,35,36,37,38,39, 40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50		18
Jumlah				50

Pada kisi-kisi Budaya Organisasi, butir soal nomor 1-50 merupakan pertanyaan terbuka. Butir pertanyaan angket dinyatakan dalam pernyataan positif dan negatif. Pedoman penskoran yang digunakan berdasarkan modifikasi skala Likert

Tabel 3.IV
Kisi-kisi Angket Kinerja Guru

No.	Indikator Kinerja Guru		Nomor Butir Kuesioner		Jumlah
			+	-	
1.	Menyusun Rencana Pembelajaran	mendeskripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran	1, 2, 3		3
		memilih atau menentukan materi	4,5,6		3
		mengorganisir materi	7,8, 9, 10, 11		5
		menentukan metode/strategi pembelajaran	12, 13, 14, 15, 16, 17		6
		menentukan sumber belajar/media/alat praga pembelajaran	10,11,12,13, 14, 16, 18,19,20,21, 22	15, 17	13
		menyusun perangkat penilaian	23,24		2
		menentukan teknik penilaian	25, 26,27		3
2	Mengalokasikan waktu	melaksanakan Pembelajaran	28, 29,31,32, 33, 34	30, 33	8
		mengadakan hubungan antarpribadi	34, 35, 36, 37		4
		melaksanakan penilaian hasil belajar	38, 39, 40		3
		melaksanakan pengayaan	41, 42, 43, 44, 45		5
		melaksanakan remedial	46, 47, 48, 49, 50		5
Jumlah					50

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan instrument. Uji validitas diperlukan untuk mengukur apakah butir-butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment*³. Rumus *Pearson Product Moment* tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung} = Koefisien Korelasi

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah Skor Total (Seluruh Item)

n = Jumlah Responden

Kemudian dihitung dengan Uji-t dengan rumus: $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$

Dimana: t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah Responden

Untuk uji validitas instrument pada penelitian ini, dapat digunakan dengan alat bantu IBM SPSS Statistic 23. Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Ketentuan validitas instrument adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka instrument yang digunakan valid

³ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 97-98.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka instrument yang digunakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan kondisi yang tepat dan tidak berubah terhadap pengukuran. Suatu tes dikatakan memiliki keajekan apabila tes yang sama diberikan kepada kelompok siswa yang berbeda, atau tes yang sama diberikan kelompok yang sama memberikan hasil yang sama. Dengan kata lain tes bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan objek yang sama. Uji reliabilitas dapat digunakan dengan alat bantu IBM SPSS Statistic 23.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach/Kuder Richardson* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument yang dicari

σ_b^2 = Variansi total

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi skor butir soal ke- i

G. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa layak instrumen yang digunakan, pengujian uji coba instrumen angket diberikan kepada 10 guru secara acak, kemudian dalam penelitian ini program yang digunakan adalah IBM SPSS statistics 23. Uji validitas angket menggunakan teknik *korelasi product moment* versi *pearson*.

1. Uji Validitas Angket

a. Variabel Kompetensi Guru (X_1)

Uji validitas angket kompetensi guru pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan item pertanyaan sebanyak 50 item kepada 10 responden. Untuk lebih jelasnya berikut tabel uji validitas angket kompetensi guru. Pada variabel Kompetensi Guru yang terdiri atas 50 item pernyataan atau soal dapat digambarkan hasil uji validitas pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 3.V
Uji Validitas variabel kompetensi guru

No Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,623	0.316	Valid
2	0,432	0.316	Valid
3	0,608	0.316	Valid
4	0,550	0.316	Valid
5	0,249	0.316	Tidak Valid
6	0,708	0.316	Valid
7	0,710	0.316	Valid
8	0,705	0.316	Valid
9	0,305	0.316	Tidak Valid
10	0,540	0.316	Valid
11	0,390	0.316	Valid
12	0,470	0.316	Valid
13	0,311	0.316	Tidak Valid
14	0,298	0.316	Tidak Valid
15	0,608	0.316	Valid
16	0,635	0.316	Valid
17	0,709	0.316	Valid
18	0,551	0.316	Valid
19	0,471	0.316	Valid
20	0,620	0.316	Valid
21	0,609	0.316	Valid
22	0,709	0.316	Valid
23	0,538	0.316	Valid
24	0,366	0.316	Valid

25	0,301	0.316	Tidak Valid
26	0,301	0.316	Tidak Valid
27	0,409	0.316	Valid
28	0,554	0.316	Valid
29	0,608	0.316	Valid
30	0,613	0.316	Valid
31	0,690	0.316	Valid
32	0,340	0.316	Valid
33	0,510	0.316	Valid
34	0,501	0.316	Valid
35	0,570	0.316	Valid
36	0,250	0.316	Tidak Valid
37	0,560	0.316	Valid
38	0,260	0.316	Tidak Valid
39	0,701	0.316	Valid
40	0,301	0.316	Tidak Valid
41	0,601	0.316	Valid
42	0,451	0.316	Valid
43	0,605	0.316	Valid
44	0,610	0.316	Valid
45	0,650	0.316	Valid
46	0,603	0.316	Valid
47	0,703	0.316	Valid
48	0,501	0.316	Valid
49	0,460	0.316	Valid
50	0,702	0.316	Valid

Berdasarkan tabel 7 dapat diambil kesimpulan bahwa item pernyataan atau soal nomor 5,9,13,14,25,26,36,38 dan 40 tidak valid, karena r hitung < r tabel 5% atau taraf signifikansi > 0,05. Oleh karena itu item pernyataan yang tidak valid maka dihilangkan, sedangkan item pernyataan yang valid maka bias dipergunakan untuk instrumen penelitian dikarenakan memiliki taraf signifikansi < 0,05.

b. Variabel Budaya Organisasi (X^2)

Pada variabel Budaya Organisasi yang terdiri atas 50 item pernyataan atau soal dapat digambarkan hasil uji validitas pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 3.VI
Uji Validitas variabel Budaya Organisasi

No Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,520	0.316	Valid
2	0,672	0.316	Valid
3	0,638	0.316	Valid
4	0,707	0.316	Valid
5	0,490	0.316	Valid
6	0,605	0.316	Valid
7	0,109	0.316	Tidak Valid
8	0,105	0.316	Tidak Valid
9	0,313	0.316	Tidak Valid
10	0,401	0.316	Valid
11	0,401	0.316	Valid
12	0,470	0.316	Valid
13	0,590	0.316	Valid
14	0,187	0.316	Tidak Valid
15	0,106	0.316	Tidak Valid
16	0,311	0.316	Tidak Valid
17	0,690	0.316	Valid
18	0,702	0.316	Valid
19	0,270	0.316	Tidak Valid
20	0,620	0.316	Valid
21	0,609	0.316	Valid
22	0,380	0.316	Valid
23	0,308	0.316	Tidak Valid
24	0,306	0.316	Tidak Valid
25	0,305	0.316	Tidak Valid
26	0,286	0.316	Tidak Valid
27	0,490	0.316	Valid
28	0,480	0.316	Valid
29	0,710	0.316	Valid
30	0,503	0.316	Valid
31	0,378	0.316	Valid
32	0,350	0.316	Valid

33	0,517	0.316	Valid
34	0,709	0.316	Valid
35	0,602	0.316	Valid
36	0,682	0.316	Valid
37	0,562	0.316	Valid
38	0,645	0.316	Valid
39	0,607	0.316	Valid
40	0,209	0.316	Tidak Valid
41	0,501	0.316	Valid
42	0,511	0.316	Valid
43	0,545	0.316	Valid
44	0,183	0.316	Tidak Valid
45	0,302	0.316	Tidak Valid
46	0,602	0.316	Valid
47	0,468	0.316	Valid
48	0,623	0.316	Valid
49	0,670	0.316	Valid
50	0,720	0.316	Valid

Berdasarkan tabel 8 dapat diambil kesimpulan bahwa item pernyataan atau soal nomor 7,8,9,14,15,16,19,23,24,25,26,40,44 dan 45 tidak valid, karena r hitung $<$ r tabel 5% atau taraf signifikansi $>$ 0,05. Oleh karena itu item pernyataan yang tidak valid maka dihilangkan, sedangkan item pernyataan yang valid maka bisa dipergunakan untuk instrumen penelitian dikarenakan memiliki taraf signifikansi $<$ 0,05.

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Pada variabel kinerja guru yang terdiri atas 50 item pernyataan atau soal dapat digambarkan hasil uji validitas pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 3.VII
Uji Validitas variabel Kinerja Guru

No Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,703	0.316	Valid
2	0,401	0.316	Valid
3	0,580	0.316	Valid
4	0,487	0.316	Valid

5	0,490	0.316	Valid
6	0,108	0.316	Tidak Valid
7	0,108	0.316	Tidak Valid
8	0,501	0.316	Valid
9	0,312	0.316	Valid
10	0,609	0.316	Valid
11	0,407	0.316	Valid
12	0,473	0.316	Valid
13	0,650	0.316	Valid
14	0,690	0.316	Valid
15	0,459	0.316	Valid
16	0,670	0.316	Valid
17	0,710	0.316	Valid
18	0,510	0.316	Valid
19	0,308	0.316	Tidak Valid
20	0,610	0.316	Valid
21	0,459	0.316	Valid
22	0,459	0.316	Valid
23	0,309	0.316	Tidak Valid
24	0,361	0.316	Valid
25	0,450	0.316	Valid
26	0,311	0.316	Valid
27	0,645	0.316	Valid
28	0,551	0.316	Valid
29	0,701	0.316	Valid
30	0,211	0.316	Tidak Valid
31	0,390	0.316	Valid
32	0,107	0.316	Tidak Valid
33	0,310	0.316	Tidak Valid
34	0,609	0.316	Valid
35	0,490	0.316	Valid
36	0,250	0.316	Tidak Valid
37	0,360	0.316	Valid
38	0,360	0.316	Valid
39	0,605	0.316	Valid
40	0,306	0.316	Tidak Valid
41	0,511	0.316	Valid
42	0,351	0.316	Valid
43	0,206	0.316	Tidak Valid
44	0,514	0.316	Valid
45	0,568	0.316	Valid
46	0,575	0.316	Valid
47	0,497	0.316	Valid
48	0,514	0.316	Valid

49	0,690	0.316	Valid
50	0,500	0.316	Valid

Berdasarkan tabel 8 dapat diambil kesimpulan bahwa item pernyataan atau soal nomor 6,7,19,23,30,32,33,36,40, dan 43 tidak valid, karena r hitung $<$ r tabel 5% atau taraf signifikansi $>$ 0,05. Oleh karena itu item pernyataan yang tidak valid maka dihilangkan, sedangkan item pernyataan yang valid maka bias dipergunakan untuk instrumen penelitian dikarenakan memiliki taraf signifikansi $<$ 0,05.

2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan masing-masing item angket dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel atau tidak. Indikator angket dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha (α) memperoleh hasil $\geq R_{\text{tabel}}$ 0,361 begitupun sebaliknya. Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrument yang realibel adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pernyataan yang sudah valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21, dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel. 3.VIII
Kriteria Reliabilitas

Nilai	Keterangan
$0,90 < 1,00$	Reliabilitas Sangat tinggi
$0,70 < 0,90$	Reliabilitas Tinggi
$0,70 < 0,40$	Reliabilitas Sedang
$0,40 < 0,20$	Reliabilitas Rendah

Tabel 3.IX
Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
X1	.779	.865	50
X2	.781	.876	50
y	.751	.833	50

Sumber : Olahan Data SPSS .23

Berdasarkan Tabel 11, hasil uji coba reliabilitas didapat nilai Cronbach Alpha untuk variabel Kinerja Guru ksesan usaha (Y) sebesar 0,751 yang berarti kategori nilai reliabilitas tinggi, variabel Kompetensi Guru (X_1) sebesar 0,779 yang berarti kategori nilai reliabilitas tinggi, variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,782 yang berarti kategori nilai reliabilitas tinggi.

H. Prosedur Penelitian

1. Perizinan Penelitian

Sebagai salah satu persyaratan untuk penelitian ini adalah diperlukannya perizinan pelaksanaan penelitian yang dikeluarkan oleh Pascasarjana IAIN Padangsidempuan. Setelah itu peneliti menghubungi kepala MA Sekecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara untuk perizinan dan pengaturan jadwal pengumpulan data penelitian kepada guru PAI

2. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan November 2021. Prosedur yang ditempuh dalam pelaksanaan pengumpulan data ini adalah:

- a. Membagikan alat pengumpulan data berupa angket kepada Guru PAI yang menjadi sampel penelitian.
- b. Memberikan informasi berkaitan dengan kepentingan penelitian dan memberikan petunjuk pengisian alat pengumpulan data.
- c. Mengumpulkan lembar jawaban angket sebagai hasil pengisian siswa dan melakukan cek ulang untuk memeriksa kelengkapan identitas dan jawaban pada lembar angket.

3. Pengolahan Data

Setelah data terkumpul akan dilakukan pengolahan data dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Verifikasi Data

Verifikasi data bertujuan untuk menyeleksi atau memilih data yang memadai untuk diolah. Proses seleksi ditempuh dengan cara memeriksa dan menyeleksi kelengkapan pengisian yang dilakukan oleh siswa baik identitas maupun jawabannya. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan untuk dianalisis.

b. Penyeoran

Data yang ditetapkan untuk diolah kemudian diberi skor untuk setiap jawaban sesuai dengan sistem penyeoran yang telah ditetapkan.

c. Deskripsi Data

Berdasarkan penyekoran dilakukan deskripsi data berdasarkan variabelnya. Deskripsi data dilakukan secara sistematis berdasarkan perhitungan statistik deskriptif untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian

I. Pengujian Hipotesis

Uraian pengujian hipotesis yang ada. Analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan menggunakan fasilitas IBM SPSS Statistic 23. Adapun teknik analisis data statistik yang digunakan bertujuan untuk:

1. Pengujian hipotesis pertama berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara” sebagai jawaban terhadap rumusan masalah pertama dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, Regresi dan Uji Signifikansi.
2. Pengujian hipotesis kedua berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara” sebagai jawaban terhadap rumusan masalah kedua dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, Regresi dan Uji Signifikansi.
3. Pengujian hipotesis ketiga yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas

Utara” sebagai jawaban terhadap rumusan masalah ketiga dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Ganda, Regresi Ganda, Regresi Parsial dan Uji Signifikansi.

4. Pengujian terhadap hipotesis keempat yang berbunyi “terdapat perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA berdasarkan kompetensi guru di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara” sebagai jawaban terhadap rumusan masalah keempat dilakukan dengan menggunakan rumus Uji-t dan Signifikansi. Untuk rumusan masalah keempat akan dilanjutkan apabila pada jawaban rumusan masalah ketiga terdapat pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Akan tetapi, apabila pada jawaban rumusan masalah ketiga tidak mendapatkan hasil pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y , maka pengujian hipotesis dicukupkan dan dianggap selesai pada jawaban rumusan masalah ketiga.
5. Pengujian hipotesis kelima yang berbunyi “terdapat perbedaan terhadap kinerja guru PAI Tingkat MA berdasarkan budaya organisasi di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara” sebagai jawaban terhadap rumusan masalah kelima dilakukan dengan menggunakan rumus Uji-t dan Signifikansi. Untuk rumusan masalah kelima sama halnya dengan jawaban rumusan masalah keempat, yaitu akan dilanjutkan apabila pada pengujian hipotesis sebagai jawaban rumusan masalah ketiga terdapat pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y . Akan tetapi, apabila pada jawaban rumusan masalah ketiga tidak mendapatkan hasil pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y , maka pengujian hipotesis kelima juga tidak dilanjutkan dan

dicukupkan, sehingga pengujian hipotesis selesai hanya pada jawaban rumusan masalah ketiga.

Berikut rumus terkait analisis data:

a. Uji korelasi *Product Moment*

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

Keterangan: r_{xy} = koefisien Korelasi

N = Jumlah Sampel

$\sum X$ = Variabel I

$\sum Y$ = Variabel II

b. Uji Signifikansi

Rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

T_{hitung} = nilai t

r = Nilai Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

Pengujian dilakukan dengan cara mengkonsultasikan t_{hitung} pada t_{tabel} .

Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka tolak H_0 artinya signifikan dan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima artinya tidak ada signifikan.

c. Regresi Sederhana,

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

\sum_{XY} = jumlah Produk antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah Kuadrat Kriteria X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat kriteria Y

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka tolak H_0 artinya signifikan dan

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka terima H_0 artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikan: $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$.⁴

d. Regresi Linier Berganda

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Y = variabel dependen

X_1 = variabel independen 1

X_2 = variabel independen 2

a = intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai ini X_1 dan X_2 = 0.

b_1 = Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y tiap unit perubahan dalam X_1 dengan menganggap X_2 konstan.

b_2 = Koefisien regresi parsial yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y tiap unit perubahan dalam X_2 dengan menganggap X_1 konstan.

Dimana untuk mendapatkan nilai a, b_1 dan b_2 di gunakan rumus berikut ini:

⁴ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, hlm. 148-149.

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Dimana:

- $\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1 Y)^2}{n}$
- $\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2 Y)^2}{n}$
- $\sum X_1 Y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$
- $\sum X_2 Y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$
- $\sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$
- $\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$
- $\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$
- $\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$

Selanjutnya melakukan uji signifikansi antara variabel X_1 , X_2 terhadap Y dengan rumus:

$$F_h = (R^2/2) : (1-R^2)/(n-3)$$

Dimana angka 2 dan 1 untuk derajat kebebasan

Keterangan:

$$F_h < F_t = \text{Korelasi tidak signifikan}$$

$F_h > F_t$ = korelasi signifikan

- e. Kontribusi relatif, digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas, dihitung dengan rumus:

$$SR\% = \frac{\alpha \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$JK_{reg} = \alpha_1 \sum x_1 y + \alpha_2 \sum xy$$

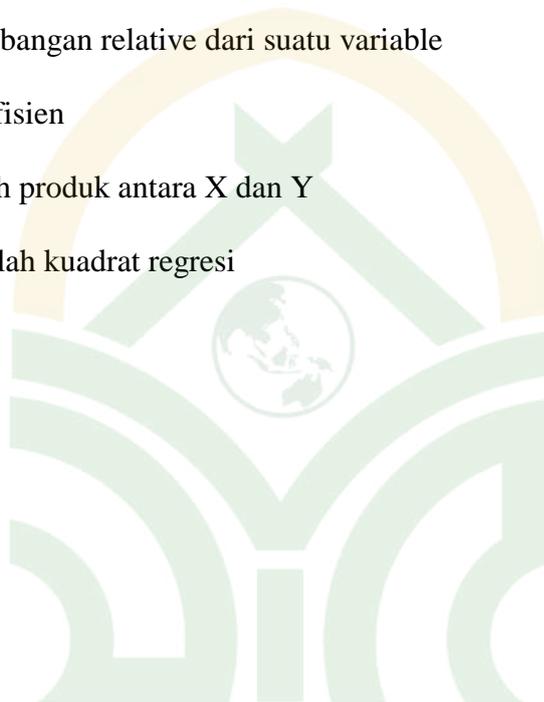
Keterangan:

SR% = sumbangan relative dari suatu variable

α = koefisien

$\sum x_1 y$ = jumlah produk antara X dan Y

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi



BAB IV**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN****A. Deskripsi Data Penelitian**

Statistik deskriptif dijadikan dasar untuk menguraikan kecenderungan dari tiap-tiap variabel. Deskripsi data yang dipaparkan pada penelitian ini meliputi data variabel kompetensi guru (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru pendidikan Agama Islam (Y), setelah diolah dengan statistik deskriptif menggunakan program SPSS Versi 25 diperoleh skor sebagai berikut:

Tabel 4.1
Perhitungan Deskripsi Data Penelitian
Statistics

		Kompetensi Guru	Budaya Organisasi	Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam
N	Valid	37	37	37
	Missing	0	0	0
Mean		127.54	113.86	124.30
Median		127.00	113.00	125.00
Mode		114	103	111 ^a
Std. Deviation		10.969	11.116	10.575
Minimum		112	94	110
Maximum		156	140	152

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Variabel X_1 (Kompetensi Guru)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi guru berupa angket yang terdiri dari 41 item pertanyaan. Yang masing-masing item pertanyaan mempunyai 4 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-4. Skor terendah ideal adalah 41 sedangkan total skor tertinggi ideal adalah 156. Berdasarkan total skor masing-masing kelas atau jenjang dapat menggambarkan kompetensi guru. Data kompetensi guru yang dikumpulkan dari 37 responden.

Setelah dilakukan penelitian terhadap sejumlah angket yang diberikan kepada responden penelitian, maka langkah selanjutnya adalah penyajian dan analisis data. Data yang disajikan peneliti adalah data berupa angka hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS Versi 25 terhadap data dari masing-masing variabel. Dengan demikian, diperoleh hasil skor jawaban masing-masing responden sebagaimana tertera di lampiran, maka langkah berikutnya adalah mengolah data untuk mengetahui hasil dari skor terendah, skor tertinggi, mean, median, modus dan standar deviasi, sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Hasil Statistik Kompetensi Guru
Statistics

Kompetensi Guru

N	Valid	37
	Missing	0
Mean		127.54
Median		127.00
Mode		114
Std. Deviation		10.969
Minimum		112
Maximum		156

Tabel di atas merupakan hasil perolehan statistik variabel kompetensi guru dan dapat diketahui skor terendah 112, skor tertinggi 156, mean 127.54 median 127.00, modus 114 dan standar deviasi 10969. Selanjutnya distribusi frekuensi variabel kompetensi guru dapat diperoleh melalui:

- a. Menentukan rentangan atau jangkauan (R) dengan rumus:

$$R = X_{\text{maks}} - X_{\text{min}} = 156 - 112 =$$

$$R = 44$$

- b. Menentukan jumlah kelas interval (K) dihitung dengan persamaan sturges, yaitu:

$$K = 1 + 3.3 \log n \quad (n = \text{jumlah sampel})$$

$$K = 1 + 3.3 \log 37$$

= 6.17 jika dibulatkan jadi 6, maka hasilnya ialah 6 kelas interval

c. Menentukan panjang interval. Yaitu

$$P = R/K$$

$$= 44/6.17$$

= 7.13 jika dibulatkan jadi 7, maka hasilnya ialah 7 panjang interval

d. Menentukan batas kelas, yaitu nilai-nilai ujung pada suatu kelas. Ujung bawah pada suatu interval kelas disebut kelas bawah, sedangkan ujung atas pada suatu interval kelas disebut batas kelas atas.

Batas kelas bawah : 112. 120. 128. 136. 144. 152

Batas kelas atas : 119. 127. 135. 143. 151. 159

e. Menentukan titik tengah yaitu:

$$\text{Titik tengah} = \frac{\text{Batas kelas bawah} + \text{batas kelas atas}}{2}$$

$$= 112+119=231/2=115.5$$

Hasil perhitungan titik tengah selanjutnya dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru

Kelas Interval	Titik Tengah	F	%
112-119	115.5	13	35%
120-127	123.5	6	16.3%
128-135	131.5	6	16.3%
136-143	139.5	10	27%
144-151	147.5	1	2.7%
152-159	155.5	1	2.7%
Jumlah		37	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui rentang skor terendah sampai dengan rentang skor tertinggi dari kompetensi guru, yaitu

pada kelas interval pertama 112-119 adalah 35% dengan 13 responden. pada kelas interval kedua 120-127 adalah 16.3% dengan 6 responden. pada kelas interval ketiga 128-135 adalah 16.3% dengan 6 responden. pada kelas interval keempat 136-143 adalah 27% dengan 10 responden. pada kelas interval kelima 144-151 adalah 2.7% dengan 1 responden. dan pada kelas interval keenam 152-159 adalah 2.7% dengan 1 responden. Bentuk histogram distribusi frekuensi dari data kompetensi guru disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Grafik Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori tinggi, sedang atau rendahnya variabel kompetensi guru dapat dilakukan dengan pengkategorian tingkat kecenderungannya. Untuk hal ini digunakan skor ideal (M_i) dan skor simpangan baku ideal (S_{bi}). Jumlah item pernyataan ada 41 buah dengan pilihan jawaban 1-4, maka nilai ideal tertinggi adalah $41 \times 4 = 164$, sedangkan nilai ideal terendah adalah $41 \times 1 = 41$ sehingga:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{nilai ideal terendah} + \text{nilai ideal tertinggi})$$

$$= \frac{1}{2} (41 + 164)$$

$$= \frac{1}{2} (205)$$

$$= 102,5 \text{ dibulatkan menjadi } 103$$

$$\text{Sbi} = \frac{1}{6} (\text{nilai ideal tertinggi} - \text{nilai ideal terendah})$$

$$= \frac{1}{6} (164 - 41)$$

$$= \frac{1}{6} (123)$$

$$= 20,5 \text{ dibulatkan menjadi } 21$$

$$M_i + 1 \text{ Sbi} = 103 + 1 (21) = 124$$

$$M_i - 1 \text{ Sbi} = 103 - 1 (21) = 82$$

Berdasarkan nilai M_i dan S_{bi} , maka kelompok skor variabel kompetensi guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Kategori Skor Kompetensi Guru

Interval	F	%	Kategori
> 124	15	40,5	Tinggi
82 – 124	22	59,5	Sedang
< 82	0	0	Rendah
Jumlah	37	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 15 responden atau 40,5% kompetensi guru menempati skor pada interval >124 dalam kategori tinggi, yang menempati skor pada interval 82-124 sebesar 59,5% dalam kategori sedang dan tidak ada yang menempati skor pada interval <82 kategori rendah, yaitu sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara memiliki tingkat kategori sedang

2. Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi berupa angket yang terdiri dari 36 item pertanyaan. Yang masing-masing item pertanyaan mempunyai 4 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-4. Skor terendah ideal adalah 36 sedangkan total skor tertinggi ideal adalah 140. Berdasarkan total skor masing-masing kelas atau jenjang dapat menggambarkan budaya organisasi. Data budaya organisasi yang dikumpulkan dari 37 responden.

Setelah dilakukan penelitian terhadap sejumlah angket yang diberikan kepada responden penelitian, maka langkah selanjutnya adalah penyajian dan analisis data. Data yang disajikan peneliti adalah data berupa angka hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS Versi 25 terhadap data dari masing-masing variabel. Dengan demikian diperoleh hasil skor jawaban masing-masing responden sebagaimana dalam lampiran, maka langkah berikutnya adalah mengolah data untuk mengetahui hasil dari skor terendah, skor tertinggi, mean, median, modus dan standar deviasi, sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Statistik Budaya Organisasi
Statistics

Budaya Organisasi

N	Valid	37
	Missing	0
Mean		113.86

Median	113.00
Mode	103
Std. Deviation	11.116
Minimum	94
Maximum	140

Tabel di atas merupakan hasil perolehan statistik variabel budaya organisasi dan dapat diketahui skor terendah 94, skor tertinggi 140, mean 113.86, median 113.00, modus 103 dan standar deviasi 11.116. Selanjutnya distribusi frekuensi variabel budaya organisasi dapat diperoleh melalui:

- a. Menentukan rentangan atau jangkauan (R) dengan rumus:

$$R = X_{\text{maks}} - X_{\text{min}} = 140 - 94$$

$$R = 46$$

- b. Menentukan jumlah kelas interval (K) dihitung dengan persamaan sturges, yaitu:

$$K = 1 + 3.3 \log n \quad (n = \text{jumlah sampel})$$

$$K = 1 + 3.3 \log 37$$

$$= 6.17 \text{ jika dibulatkan jadi 6, maka hasilnya ialah 6 kelas interval}$$

- c. Menentukan panjang interval. Yaitu

$$P = R/K$$

$$= 46/6.17$$

$$= 7.45 \text{ jika dibulatkan jadi 7, maka hasilnya ialah 7 panjang interval}$$

- d. Menentukan batas kelas, yaitu nilai-nilai ujung pada suatu kelas. Ujung bawah pada suatu interval kelas disebut kelas bawah, sedangkan ujung atas pada suatu interval kelas disebut batas kelas atas.

Batas kelas bawah : 94. 102. 110. 118. 126. 134

Batas kelas atas : 101. 109. 117. 125. 133. 141

- e. Menentukan titik tengah yaitu:

$$\begin{aligned}\text{Titik tengah} &= \frac{\text{Batas kelas bawah} + \text{batas kelas atas}}{2} \\ &= 94+101=195/2=97.5\end{aligned}$$

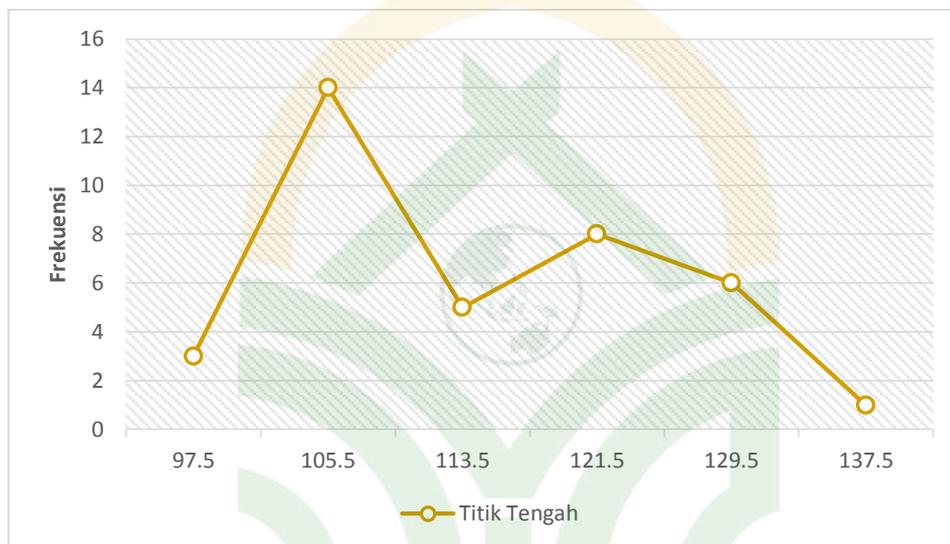
Hasil perhitungan titik tengah selanjutnya dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Kelas Interval	Titik Tengah	F	%
94-101	97.5	3	8.1%
102-109	105.5	14	37.8%
110-117	113.5	5	13.5%
118-125	121.5	8	21.6%
126-133	129.5	6	16.3%
134-141	137.5	1	2.7%
Jumlah		37	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui rentang skor terendah sampai dengan rentang skor tertinggi dari kompetensi guru. yaitu pada kelas interval pertama 94-101 adalah 8.1% dengan 3 responden.

pada kelas interval kedua 102-109 adalah 37.8% dengan 14 responden. pada kelas interval ketiga 110-117 adalah 13.5% dengan 5 responden. pada kelas interval keempat 118-125 adalah 21.6% dengan 8 responden. pada kelas interval kelima 126-133 adalah 16.3% dengan 6 responden. dan pada kelas interval keenam 134-141 adalah 2.7% dengan 1 responden. Bentuk histogram distribusi frekuensi dari data budaya organisasi disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.2

Grafik Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori tinggi, sedang atau rendahnya variabel budaya organisasi dapat dilakukan dengan pengkategorian tingkat kecenderungannya. Untuk hal ini digunakan skor ideal (M_i) dan skor simpangan baku ideal (S_{bi}). Jumlah item pernyataan ada 36 buah dengan pilihan jawaban 1-4, maka nilai ideal tertinggi adalah $36 \times 4 = 144$, sedangkan nilai ideal terendah adalah $36 \times 1 = 36$ sehingga:

$$\begin{aligned} M_i &= \frac{1}{2} (\text{nilai ideal terendah} + \text{nilai ideal tertinggi}) \\ &= \frac{1}{2} (36 + 144) \\ &= \frac{1}{2} (180) \\ &= 90 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} S_{bi} &= \frac{1}{6} (\text{nilai ideal tertinggi} - \text{nilai ideal terendah}) \\ &= \frac{1}{6} (144 - 36) \\ &= \frac{1}{6} (108) \\ &= 18 \end{aligned}$$

$$M_i + 1 S_{bi} = 90 + 1 (18) = 108$$

$$M_i - 1 S_{bi} = 90 - 1 (18) = 72$$

Berdasarkan nilai M_i dan S_{bi} , maka kelompok skor variabel budaya organisasi dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.7
Kategori Skor Budaya Organisasi

Interval	F	%	Kategori
> 108	23	62,2	Tinggi
72 – 108	14	37,8	Sedang
< 72	0	0	Rendah
Jumlah	37	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 23 responden atau 62,2% budaya organisasi menempati skor pada interval >108 dalam kategori tinggi, yang menempati skor pada interval 72-108 sebesar 37,8 % dalam kategori sedang dan tidak ada yang menempati skor pada interval <72 kategori rendah, yaitu sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara memiliki tingkat kategori tinggi.

3. Variabel Y (Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi berupa angket yang terdiri dari 40 item pertanyaan. Yang masing-masing item pertanyaan mempunyai 4 alternatif jawaban dengan rentang skor 1-4. Skor harapan terendah adalah 40 sedangkan total skor harapan tertinggi adalah 160. Berdasarkan total skor masing-masing kelas atau jenjang dapat menggambarkan kinerja guru pendidikan agama Islam. Data kinerja guru pendidikan agama Islam yang dikumpulkan dari 37 responden.

Setelah dilakukan penelitian terhadap sejumlah angket yang diberikan kepada responden penelitian, maka langkah selanjutnya adalah penyajian dan analisis data. Data yang disajikan peneliti adalah data berupa angka hasil pengolahan data melalui aplikasi IBM SPSS Statistic 25 terhadap data dari masing-masing variabel. Dengan demikian, diperoleh hasil skor jawaban masing-masing responden sebagaimana dalam lampiran, maka langkah berikutnya adalah mengolah data untuk mengetahui hasil dari skor terendah, skor tertinggi, mean, median, modus dan standar deviasi, sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Statistik Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam
Statistics

Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

N	Valid	37
	Missing	0
Mean		124.30

Median	125.00
Mode	111 ^a
Std. Deviation	10.575
Minimum	110
Maximum	152

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel di atas merupakan hasil perolehan statistik kinerja guru pendidikan agama Islam dan dapat diketahui skor terendah 110, skor tertinggi 152, mean 124.30, median 125.00, modus 111 dan standar deviasi 10.575. Selanjutnya distribusi frekuensi variabel kinerja guru pendidikan agama Islam dapat diperoleh melalui:

a. Menentukan rentangan atau jangkauan (R) dengan rumus:

$$R = X_{\text{maks}} - X_{\text{min}} = 152 - 110 =$$

$$R = 42$$

b. Menentukan jumlah kelas interval (K) dihitung dengan persamaan sturges, yaitu:

$$K = 1 + 3.3 \log n \quad (n = \text{jumlah sampel})$$

$$K = 1 + 3.3 \log 37$$

$$= 6.17 \text{ jika dibulatkan jadi 6, maka hasilnya ialah 6 kelas interval}$$

c. Menentukan panjang interval. Yaitu

$$P = R/K$$

$$= 42/6.17$$

$$= 6.80 \text{ jika dibulatkan jadi 7, maka hasilnya ialah 7 panjang interval}$$

- d. Menentukan batas kelas, yaitu nilai-nilai ujung pada suatu kelas. Ujung bawah pada suatu interval kelas disebut kelas bawah, sedangkan ujung atas pada suatu interval kelas disebut batas kelas atas.

Batas kelas bawah : 110. 118. 126. 134. 142. 150

Batas kelas atas : 117. 125. 133. 141. 149. 157

- e. Menentukan titik tengah yaitu:

$$\begin{aligned}\text{Titik tengah} &= \frac{\text{Batas kelas bawah} + \text{batas kelas atas}}{2} \\ &= \frac{110+117}{2} = 227/2 = 113.5\end{aligned}$$

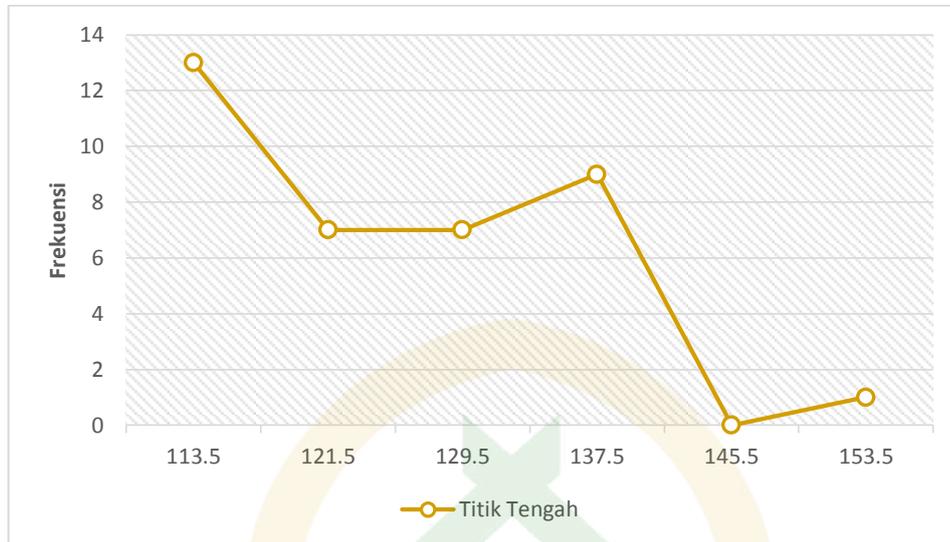
Hasil perhitungan titik tengah selanjutnya dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Kelas Interval	Titik Tengah	F	%
110-117	113.5	13	35%
118-125	121.5	7	18.9%
126-133	129.5	7	18.9%
134-141	137.5	9	24.5%
142-149	145.5	0	0%
150-157	153.5	1	2.7%
Jumlah		37	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi ini dapat diketahui rentang skor terendah sampai dengan rentang skor tertinggi dari kompetensi guru, yaitu pada kelas interval pertama 110-117 adalah 35% dengan 13 responden, pada kelas interval kedua 118-125 adalah 18.9% dengan 7 responden, pada kelas interval ketiga 126-133 adalah 18.9% dengan 7 responden, pada kelas interval keempat 134-141 adalah 24.5% dengan 9 responden, pada kelas interval kelima 142-149 adalah 0% dengan 0 responden, dan pada kelas interval keenam 150-

157 adalah 16.2% dengan 6 responden. Bentuk histogram distribusi frekuensi dari data kinerja guru pendidikan agama Islam disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.3
Grafik Distribusi Frekuensi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Selanjutnya, untuk mengetahui kategori tinggi, sedang atau rendahnya variabel kinerja guru pendidikan agama Islam dapat dilakukan dengan pengkategorian tingkat kecenderungannya. Untuk hal ini digunakan skor ideal (M_i) dan skor simpangan baku ideal (S_{bi}). Jumlah item pernyataan ada 40 buah dengan pilihan jawaban 1-4, maka nilai ideal tertinggi adalah $40 \times 4 = 160$, sedangkan nilai ideal terendah adalah $40 \times 1 = 40$ sehingga:

$$\begin{aligned} M_i &= \frac{1}{2} (\text{nilai ideal terendah} + \text{nilai ideal tertinggi}) \\ &= \frac{1}{2} (40 + 160) \\ &= \frac{1}{2} (200) \\ &= 100 \end{aligned}$$

$$S_{bi} = \frac{1}{6} (\text{nilai ideal tertinggi} - \text{nilai ideal terendah})$$

$$= 1/6 (160 - 40)$$

$$= 1/6 (120)$$

$$= 27$$

$$M_i + 1 S_{bi} = 100 + 1 (27) = 127$$

$$M_i - 1 S_{bi} = 100 - 1 (27) = 73$$

Berdasarkan nilai M_i dan S_{bi} , maka kelompok skor variabel kinerja guru pendidikan agama Islam dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.10
Kategori Skor Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Interval	F	%	Kategori
> 127	15	40,5	Tinggi
73 – 127	22	59,5	Sedang
< 73	0	0	Rendah
Jumlah	37	100	

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 15 responden atau 40,5% kinerja guru pendidikan agama Islam menempati skor pada interval >127 dalam kategori tinggi, yang menempati skor pada interval 73-127 sebesar 59,5% dalam kategori sedang dan tidak ada yang menempati skor pada interval <73 kategori rendah, yaitu sebesar 0%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara memiliki tingkat kategori sedang.

B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada lima hipotesis, yaitu:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara
2. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara
4. Terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam Tingkat MA berdasarkan kompetensi guru di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara
5. Terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam Tingkat MA berdasarkan budaya organisasi di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara

Proses pengujian hipotesis untuk setiap hipotesis penelitian yang diajukan semuanya didasarkan pada upaya untuk menjawab besar kecilnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 untuk memudahkan dan mempercepat proses pengujian atau analisis data. Adapun hasil pengujian hipotesis, yaitu:

1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hipotesis pertama berbunyi terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara, sebagai jawaban terhadap rumusan masalah pertama dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi pearson, regresi dan uji signifikansi.

Tabel 4.11
Nilai Korelasi/Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.997	.603

a. Predictors: (Constant). Kompetensi Guru

Tabel di atas menjelaskan diperoleh angka koefisien korelasi (r) sebesar 0.998 yang menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel X_1 dan Y . Semakin baik kompetensi guru semakin baik pula kinerja guru. Dan mengetahui besarnya kontribusi / sumbangan yang diberikan variabel bebas kompetensi guru (X_1) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y), diperoleh koefisien determinan (R^2) sebesar 0.997 hal ini berarti $KD = R^2 \times 100\% = 0.998^2 \times 100\% = 0.996004 \times 100\% = 99.7\%$. Dengan demikian, tingkat hubungan kompetensi guru terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara adalah sebesar 99.7%, sedangkan sisanya 0.3%

dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.12
Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi *Product Moment*¹

No.	Interval Koefisien Nilai "r"	Tingkat Hubungan
1.	0.80-1.000	Sangat kuat
2.	0.60-0.799	Kuat
3.	0.40-0.599	Cukup kuat
4.	0.20-0.399	Rendah
5.	0.00-0.199	Sangat rendah atau lemah

Tabel di atas menjelaskan bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Setelah diketahui hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan, maka pengujian hipotesis pertama dilanjutkan dengan analisis regresi.

Tabel 4.13
Hasil Statistik Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.531	1.173		1.305	.200
Kompetensi Guru	.963	.009	.998	104.993	.000

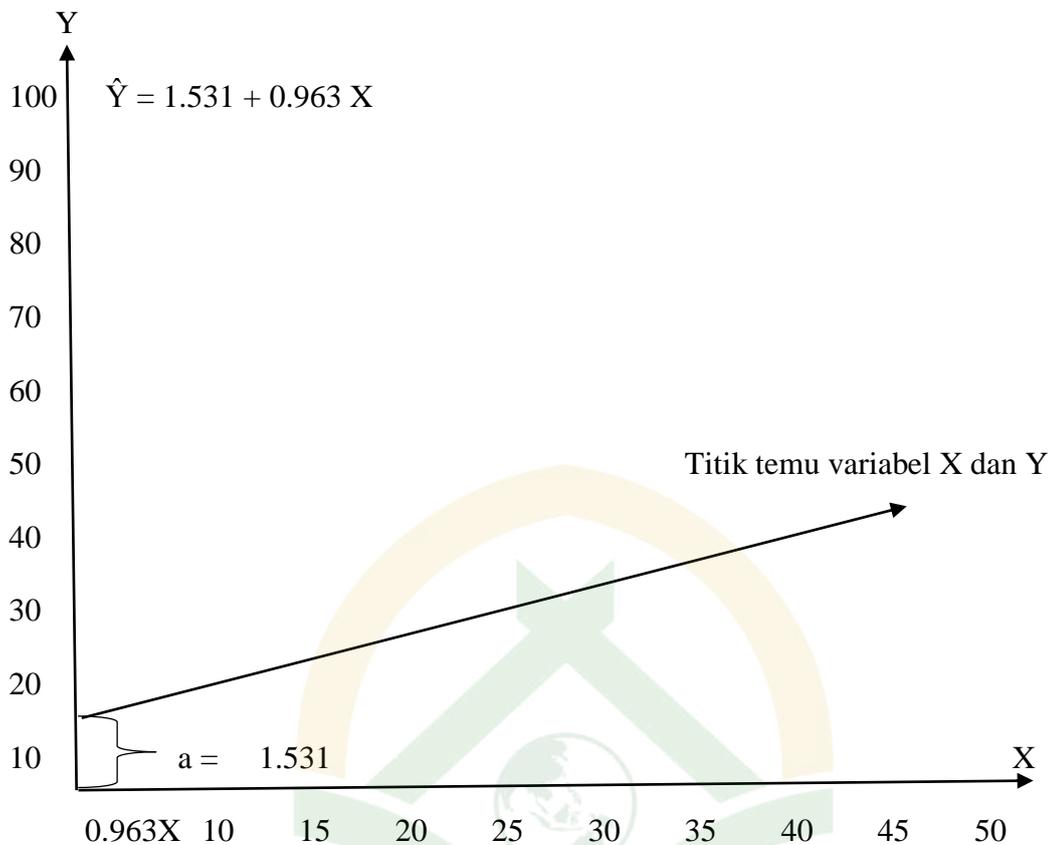
a. Dependent Variable: Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

¹ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 138.

Persamaan regresi dirumuskan dengan $\hat{Y} = a + bX$, dengan keterangan \hat{Y} adalah subjek variabel terikat yang diproyeksikan, a adalah konstanta atau harga Y jika $X = 0$, b adalah nilai arah sebagai penentu ramalan yang menunjukkan nilai peningkatan atau nilai penurunan variabel Y . X adalah variabel bebas yang mempunyai nilai untuk diprediksikan. Jadi, berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 1.531 + 0.963X$. Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) adalah 1.531. Artinya nilai konsisten kinerja guru pendidikan agama Islam adalah sebesar 1.531 jika variabel kompetensi guru (X_1) tetap, maka nilai konsisten kinerja guru pendidikan agama Islam adalah 1.531.
- b. Nilai koefisien regresi b adalah = 0.963. Artinya setiap penambahan 1% nilai variabel kompetensi guru, maka nilai kinerja guru pendidikan agama Islam akan bertambah atau meningkat sebesar 0.963%.

Persamaan di atas mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara adalah sebesar 1.531 dan koefisien regresi X_1 sebesar 0.963. Visualiasi persamaan regresi sederhana tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.4
Garis Persamaan Regresi

Selanjutnya dilakukan uji F signifikansi pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara. Uji pengaruh (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Cara yang digunakan untuk uji F yaitu dengan melihat probabilitas signifikansi dari nilai F pada tingkat signifikansi 5%. Adapun bunyi hipotesisnya, yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi guru terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

Dasar pengambilan keputusan pengujian yaitu:

- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan), atau apabila tingkat $sig > 0,05$ maka variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan), F tabel dilihat dengan derajat bebas = $n - k - 1$, atau apabila tingkat $sig < 0,05$ maka variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji F Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4012.988	1	4012.988	11023.489	.000 ^b
	Residual	12.741	35	.364		
	Total	4025.730	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

b. Predictors: (Constant). Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai $F_{hitung} =$

11023.489 sedangkan $F_{\text{tabel}} = 3.276$ dengan rumus $df (n_1) = K-1$, $df (n_2)$ dan taraf signifikansi 5%, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan artian, terdapat pengaruh kompetensi guru (X_1) terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam (Y) tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hipotesis kedua berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara, sebagai jawaban terhadap rumusan masalah kedua dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi pearson, regresi dan uji signifikansi.

Tabel 4.15
Nilai Korelasi/Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 ^a	.905	.902	3.308

a. Predictors: (Constant). Budaya Organisasi

Tabel di atas menjelaskan angka koefisien korelasi (r) yang diperoleh sebesar 0.951. yang mana hal ini menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel X_2 dan Y. Semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja guru. Dan untuk mengetahui besarnya kontribusi / sumbangan yang diberikan variabel bebas budaya organisasi (X_2) terhadap

variabel terikat kinerja guru (Y), antara variabel X_2 dan Y . kemudian diperoleh koefisien determinan ($R\ Square/R^2$) sebesar 0.905 hal ini berarti $KD = R^2 \times 100\% = 0.951^2 \times 100\% = 0.904401 \times 100\% = 90.5\%$. Dengan demikian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara adalah sebesar 90.5%, sedangkan sisanya 0.5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.16
Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi *Product Moment*²

No.	Interval Koefisien Nilai "r"	Tingkat Hubungan
1.	0.80-1.000	Sangat kuat
2.	0.60-0.799	Kuat
3.	0.40-0.599	Cukup kuat
4.	0.20-0.399	Rendah
5.	0.00-0.199	Sangat rendah atau lemah

Tabel di atas menjelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Setelah diketahui hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan, maka pengujian hipotesis pertama dilanjutkan dengan analisis regresi.

² Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, hlm. 138.

Tabel 4.17
Hasil Statistik Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.256	5.673		3.747	.001
Budaya Organisasi	.905	.050	.951	18.248	.000

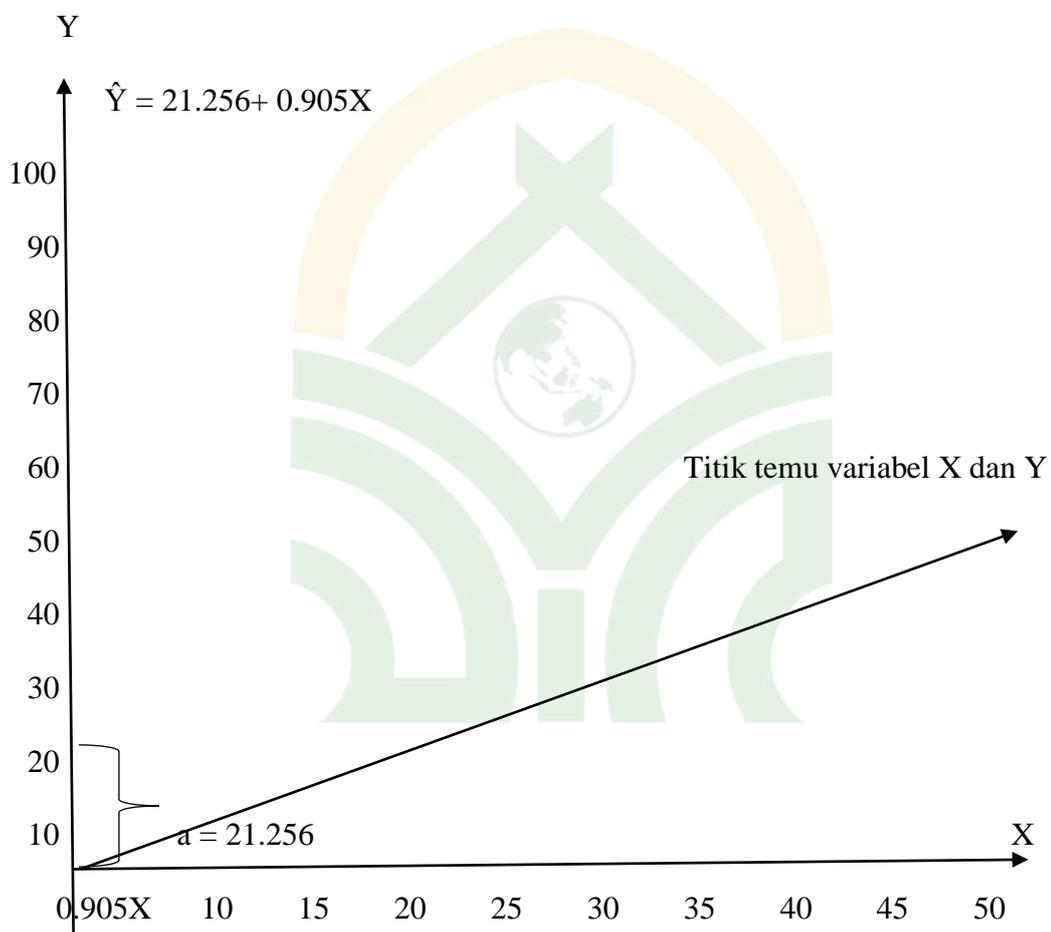
a. Dependent Variable: Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Persamaan regresi dirumuskan dengan $\hat{Y} = a + bX$, dengan keterangan \hat{Y} adalah subjek variabel terikat yang diproyeksikan, a adalah konstanta atau harga Y jika $X = 0$, b adalah nilai arah sebagai penentu ramalan yang menunjukkan nilai peningkatan atau nilai penurunan variabel Y , X adalah variabel bebas yang mempunyai nilai untuk diprediksikan. Jadi, berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 21.256 + 0.905X$. Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) adalah 21.256. Artinya nilai konsisten kinerja guru pendidikan agama Islam adalah sebesar 21.256, jika variabel budaya organisasi (X_1) tetap, maka nilai konsisten kinerja guru pendidikan agama Islam adalah 21.256.
- Nilai koefisien regresi b adalah = 0.905. Artinya setiap penambahan 1% nilai variabel budaya organisasi, maka nilai kinerja guru pendidikan

agama Islam akan bertambah atau meningkat sebesar 0.905%.

Persamaan di atas mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara adalah sebesar 21.256 dan koefisien regresi X_2 sebesar 0.905. Visualiasi persamaan regresi sederhana tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.5
Garis Persamaan Regresi

Selanjutnya dilakukan uji F signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara. Uji pengaruh (uji F)

digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Cara yang digunakan untuk uji F yaitu dengan melihat probabilitas signifikansi dari nilai F pada tingkat signifikansi 5%. Adapun bunyi hipotesisnya, yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

Dasar pengambilan keputusan pengujian yaitu:

- a. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan), atau apabila tingkat sig > 0, 05 maka variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan), F tabel dilihat dengan derajat bebas = $n - k - 1$, atau apabila tingkat sig < 0, 05 maka variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji F Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3642.842	1	3642.842	332.994	.000 ^b
Residual	382.888	35	10.940		
Total	4025.730	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai $F_{hitung} = 332.994$ sedangkan $F_{tabel} = 3.276$ dengan rumus $df (n1) = K-1$, $df (n2)$ dan taraf signifikansi 5%, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan artian, terdapat pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam (Y) tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

3. Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hipotesis ketiga berbunyi terdapat pengaruh kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara, sebagai jawaban terhadap rumusan masalah ketiga dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi ganda, regresi ganda dan uji signifikansi.

Tabel 4.19
Hasil Statistik Korelasi Ganda Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.997	.603

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi Guru

Berdasarkan tabel di atas besarnya hubungan antara kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara yang dihitung diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.998, hal ini menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . Semakin baik kompetensi guru dan budaya organisasi semakin baik pula kinerja guru. Dan mengetahui besarnya kontribusi / sumbangan yang diberikan variabel bebas kompetensi guru (X_1) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y), sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA adalah $KD = 99.7\%$ sedangkan sisanya 0.3% ditentukan oleh variabel lain.

Tabel 4.20
Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi *Product Moment*³

No.	Interval Koefisien Nilai "r"	Tingkat Hubungan
1.	0.80-1.000	Sangat kuat
2.	0.60-0.799	Kuat
3.	0.40-0.599	Cukup kuat
4.	0.20-0.399	Rendah

³ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, hlm. 138.

5.	0.00-0.199	Sangat rendah atau lemah
----	------------	--------------------------

Tabel di atas menjelaskan bahwa pengaruh kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara memiliki tingkat hubungan sangat kuat. Setelah diketahui hubungan kedua variabel tersebut memiliki hubungan, maka pengujian hipotesis pertama dilanjutkan dengan analisis regresi.

Tabel 4.21
Uji Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.226	1.209		1.014	.318
Kompetensi Guru	.993	.031	1.030	31.931	.000
Budaya Organisasi	.902	.031	.939	31.840	.000

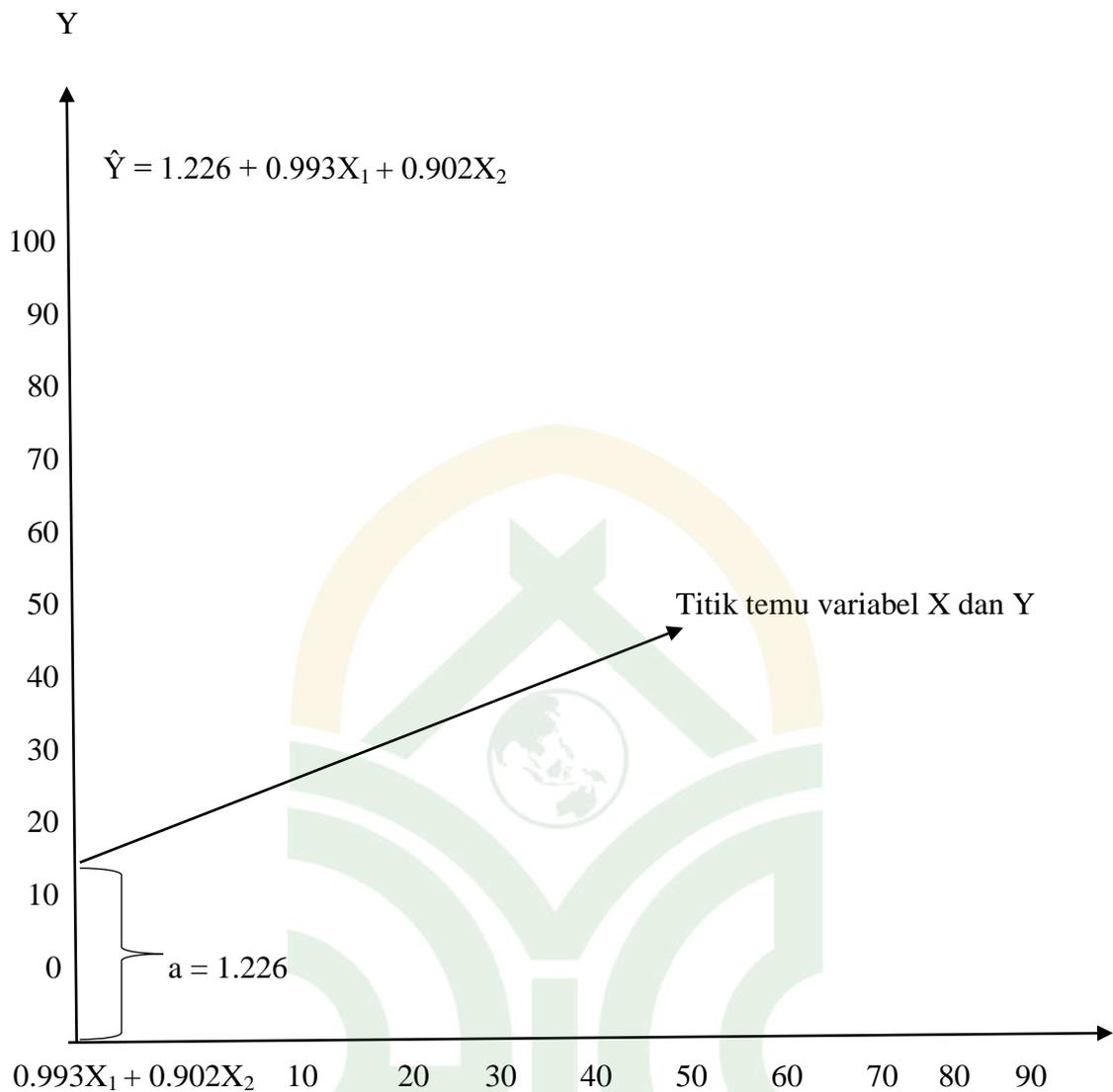
a. Dependent Variable: Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

Persamaan regresi dirumuskan dengan $\hat{Y} = a + bX$, dengan keterangan \hat{Y} adalah subjek variabel terikat yang diproyeksikan, a adalah konstanta atau harga Y jika $X = 0$, b adalah nilai arah sebagai penentu ramalan yang menunjukkan nilai peningkatan atau nilai penurunan variabel Y, X adalah variabel bebas yang mempunyai nilai untuk diprediksikan. Jadi, berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = 1.226 + 0.993X_1 + 0.902X_2$.

Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) adalah 1.226. Artinya nilai konsisten kinerja guru pendidikan agama Islam adalah sebesar 1.226 jika variabel kompetensi guru (X_1) tetap, maka nilai konsisten kinerja guru pendidikan agama Islam adalah 1.226.
- b. Nilai koefisien regresi bX_1 adalah = 0.993. Artinya setiap penambahan 1% nilai variabel kompetensi guru maka nilai kinerja guru pendidikan agama Islam akan bertambah atau meningkat sebesar 0.993%.
- c. Nilai koefisien regresi bX_2 adalah = 0.902. Artinya setiap penambahan 1% nilai variabel budaya organisasi maka nilai kinerja guru pendidikan agama Islam akan bertambah atau meningkat sebesar 0.902%.

Persamaan di atas mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara adalah sebesar 1.226 dan koefisien regresi X_1 sebesar 0.993, X_2 sebesar 0.902. Koefisien regresi tersebut bernilai positif dan setiap penambahan 1% nilai kompetensi guru, maka nilai kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA bertambah sebesar 0.993. Dan untuk setiap penambahan 1% nilai budaya organisasi, maka nilai kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA sebesar 0.902. Persamaan regresi tersebut bisa dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.6
Garis Persamaan Regresi

Selanjutnya dilakukan uji F signifikansi pengaruh kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara. Uji pengaruh (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Cara yang digunakan

untuk uji F yaitu dengan melihat probabilitas signifikansi dari nilai F pada tingkat signifikansi 5%. Adapun bunyi hipotesisnya, yaitu:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

Dasar pengambilan keputusan pengujian yaitu:

- a. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan), atau apabila tingkat $sig > \alpha$ 0, 05 maka variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan), F tabel dilihat dengan derajat bebas = $n - k - 1$, atau apabila tingkat $sig < \alpha$ 0, 05 maka variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji F Signifikansi Pengaruh Kompetensi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4013.374	2	2006.687	5521.704	.000 ^b
Residual	12.356	34	.363		
Total	4025.730	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi Guru

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui nilai $F_{hitung} = 5521.704$ sedangkan $F_{tabel} = 3.276$ dengan rumus $df (n1) = K-1$, $df (n2)$ dan taraf signifikansi 5%, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan artian, terdapat pengaruh kompetensi guru (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam (Y) tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

4. Perbedaan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA berdasarkan Kompetensi Guru di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hipotesis keempat berbunyi terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA dengan kompetensi guru di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara. Untuk menjawab rumusan masalah keempat ini dilakukan dengan menggunakan uji t.

Tabel 4.23
Hasil Uji-t dan Signifikansi Perbedaan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam dengan Kompetensi Guru One-Sample Test

Test Value = 0

	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kompetensi Guru	70.729	36	.000	127.541	123.88	131.20
Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam	71.498	36	.000	124.297	120.77	127.82

Dari tabel di atas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel kompetensi guru secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja guru pendidikan agama Islam. Dasar pengambilan keputusan uji t parsial ialah:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.

Berdasarkan perhitungan statistik di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} 70.729 > t_{tabel} 1.691 dengan taraf signifikansi 5% dan signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$. dengan artian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA berdasarkan kompetensi guru di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

5. Perbedaan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat MA berdasarkan Budaya Organisasi di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

Hipotesis kelima berbunyi terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA dengan budaya organisasi di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara. Untuk menjawab rumusan masalah kelima ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan signifikansi.

Tabel 4.24
Hasil Uji-t dan Signifikansi Perbedaan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam dengan Budaya Organisasi
One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Budaya Organisasi	62.308	36	.000	113.865	110.16	117.57
Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam	71.498	36	.000	124.297	120.77	127.82

Dari tabel di atas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel kompetensi guru secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kinerja guru pendidikan agama Islam. Dasar pengambilan keputusan uji t parsial ialah:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel

bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima.

- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.

Berdasarkan perhitungan statistik di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} 62.308 > t_{tabel} 1.691 dengan taraf signifikansi 5% dan signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$. dengan artian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA berdasarkan kompetensi guru di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

C. Pembahasan

Kompetensi Guru pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja. serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan. seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.⁴

Pencapaian target kompetensi mempunyai tujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat berkompetisi untuk memenuhi sumber daya manusia yang terampil, memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi tantangan persaingan.⁵ Dengan demikian, guru yang memiliki

⁴ Suyanto dan Jihad, A., *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi* (Jakarta: 2013), hlm.72

⁵ Gunawan, *Profesionalisme Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012) hlm. 49.

kompetensi akan berubah tingkah lakunya ataupun caranya dalam menyampaikan pembelajaran.

Uraian di atas sejalan dengan teori behavioristik. Asumsi dasar mengenai tingkah laku menurut teori ini adalah bahwa tingkah laku sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan, dan bisa ditentukan. Menurut teori ini. Perspektif behavioral berfokus pada tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan *stimulus* yaitu kompetensi guru yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif *respons* yaitu kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Komang Septia Cahya Ningrum, bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja yang ditunjukkan dengan hasil analisis nilai $F_{hitung} = 46,636 > F_{tabel} = 2,740$ dan ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka, hasil penelitian ini selaras dengan hasil yang peneliti peroleh yaitu terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam dengan nilai $F_{hitung} = 11023.489$ sedangkan $F_{tabel} = 3.276$ dengan rumus $df (n1) = K-1$, $df (n2)$ dan taraf signifikansi 5%, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan artian, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $<$ dari 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan dan dapat disimpulkan bahwa H_0 tertolak dan H_a dapat diterima.

Budaya merupakan sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan. meliputi sistem ide yang terdapat dalam pikiran manusia dalam kehidupan sehari-hari yang bersifat abstrak. Adapun perwujudan budaya berupa benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya. berupa perilaku dan

peralatan hidup. organisasi sosial. religi. seni dan lainnya. yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia melangsungkan kehidupan bermasyarakat.⁶

Budaya organisasi dapat diartikan pula sebagai aturan main yang ada di suatu organisasi. sehingga akan menjadi pegangan guru pada saat melaksanakan kewajibannya serta saat mengikuti nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut. Dalam pelaksanaan budaya organisasi tentunya harus membutuhkan kontribusi dari anggota organisasi. dalam hal ini seluruh personil sekolah agar tercapainya sebuah tujuan yang ada dalam suatu sekolah.⁷

Asumsi dasar mengenai tingkah laku menurut teori behavioristik adalah bahwa tingkah laku sepenuhnya ditentukan oleh aturan, bisa diramalkan, dan bisa ditentukan. Menurut teori behavioristik. Perspektif behavioral berfokus pada tingkah laku manusia dan terjadi melalui rangsangan berdasarkan *stimulus* yaitu budaya organisasi yang menimbulkan hubungan perilaku reaktif *respons* yaitu kinerja guru. Hal ini, merujuk pada hasil perhitungan menunjukkan bahwa signifikansi antara budaya organisasi (X_2) dengan kinerja guru pendidikan agama Islam (Y) adalah $0.000 < 0.05$. (R) = 0.951, kemudian diperoleh koefisien determinan ($R\ Square/R^2$) sebesar 0.905 hal ini berarti $KD = R^2 \times 100\% = 0.905^2 \times 100\% = 0.819025 \times 100\% = 81.9\%$. $\hat{Y} = 21.256 + 0.905X$. $F_{hitung} = 332.994$ sedangkan $F_{tabel} = 3.276$ dengan rumus $df (n1) = K-1$, $df (n2)$ dan taraf signifikansi 5%, serta nilai signifikansi sebesar 0.000 jauh lebih kecil dari 0,05. Dengan artian, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi < dari 0,05 maka terdapat

⁶ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017), hlm. 88.

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 189.

pengaruh yang signifikan dan dapat disimpulkan bahwa H_0 tertolak dan H_a dapat diterima, maka terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

Hasil penelitian di atas, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fasha Almaududi, yang mana hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja pendidik hal ini dilihat dari hasil koefisien korelasi antar kedua variabel yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang kuat antara motivasi kerja yang ada dengan kinerja pendidik. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.⁸ Kinerja guru dapat diketahui dalam melaksanakan peran dan fungsinya baik di internal kelas maupun di eksternal kelas secara perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dalam kegiatan belajar mengajar yang dibangun melalui proses komunikasi dan interaksi antara peserta didik, dan pendidik meliputi aspek kognitif (pengetahuan), afektif (perasaan atau emosi), dan psikomotorik (keterampilan) agar tercapai tujuan pengajaran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadlilah Fithri bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi guru dengan kinerja guru di sekolah tersebut dengan koefisien determinasi sebesar

⁸Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers. 2016), hlm. 45.

83%. Hal ini sejalan dengan hasil yang diperoleh poeneliti, bahwa diperoleh korelasi ganda adalah $(R) = 0.998$, hal ini menunjukkan adanya hubungan, sedangkan konstribusi atau sumbangan secara simultan variabel kompetensi guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA adalah $KD = 99.4\%$. $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$ adalah $\hat{Y} = 1.226 + 0.993X_1 + 0.902X_2$. Dan diiperoleh nilai sig F sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan variabel kompetensi guru dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

Berdasarkan uraian di atas, maka stimulus dapat memberikan refleksi terhadap respon sebagaimana menurut teori behavioristik. Teori ini mempelajari tentang perubahan tingkah laku seseorang.

Kompetensi guru memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemampuan guru dalam mengajar apalagi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam. Diperoleh hasil berdasarkan perhitungan statistik bahwa $t_{hitung} 70.729 > t_{tabel} 1.691$ dengan taraf signifikansi 5% dan signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$, dengan artian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA berdasarkan kompetensi guru di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal dia atas, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrina Chandra, bahwa bahwa kompetensi guru yang dilaksanakan Sekolah Dasar

Perguruan Kristen Kalam Kudus i-Learning Pematangsiantar berpengaruh menciptakan kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan melalui uji t, dimana hasil uji $t_{hit}(6,47) > t_{tab}(2,045)$.

Berdasarkan paparan di atas, kompetensi guru dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Untuk itu, guru harus memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan mampu mengikuti perkembangan zaman khususnya bagi guru pendidikan agama Islam.

Budaya organisasi diartikan sebagai pola yang terpadu dalam perilaku pegawai pada suatu organisasi. Menurut Kasmir dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, beliau menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja. Kepribadian, motivasi kerja. Kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.⁹ Dengan demikian, diperoleh adanya perbedaan guru yang memiliki budaya organisasi dengan yang tidak memiliki budaya organisasi terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

Diperoleh hasil berdasarkan perhitungan statistik bahwa $t_{hitung} 62.308 > t_{tabel} 1.691$ dengan taraf signifikansi 5% dan signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$, dengan artian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA dengan budaya organisasi di

⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 189.

kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam. Dimana, semakin baik kompetensi guru semakin baik pula kinerja guru dengan hasil $0.000 > 0.05$ (r) = 0.998. $KD = R^2 \times 100\% = 0.998^2 \times 100\% = 0.996004 \times 100\% = 99.7\%$. $\hat{Y} = a + bX$ adalah $\hat{Y} = 1.531 + 0.963X$. $F_{hitung} = 11023.489$, sedangkan $F_{tabel} = df (n1) = K-1$, $df (n2)$ yaitu $F_{tabel} = 3.276$, jika $F_{hitung} (11023.489) > F_{tabel} (3.276)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi 5%.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pendidikan agama Islam. Dimana, semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja guru dengan hasil $0.000 > 0.05$, (r) = 0.951, $KD = R^2 \times 100\% = 0.951^2 \times 100\% = 0.904401 \times 100\% = 90.5\%$. $\hat{Y} = a + bX$ adalah $\hat{Y} = 21.256 + 0.905X$. $F_{hitung} = 332.994$, sedangkan $F_{tabel} = df (n1) = K-1$, $df (n2)$ yaitu $F_{tabel} = 3.276$, jika $F_{hitung} (332.994) > F_{tabel} (3.276)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi 5%.
3. Kompetensi guru dan budaya organisasi menunjukkan arah pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Semakin baik kompetensi guru dan budaya organisasi semakin baik pula kinerja guru pendidikan agama Islam dengan hasil $KD = KD = 99.7\%$, sedangkan sisanya 0.3% ditentukan oleh variabel

lain. $\hat{Y} = 1.226 + 0.993X_1 + 0.902X_2$. $F_{hitung} = 5521.704$, sedangkan $F_{tabel} = df$ (n1) = K-1, df (n2) yaitu $F_{tabel} = 3.276$, jika $F_{hitung} (5521.704) > F_{tabel} (3.276)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai signifikansi 5%.

4. Kinerja guru pendidikan agama Islam berdasarkan kompetensi guru lebih tinggi dari pada guru tanpa kompetensi guru dengan hasil berdasarkan perhitungan statistik bahwa $t_{hitung} 70.729 > t_{tabel} 1.691$ dengan taraf signifikansi 5% dan signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$, dengan artian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05, berarti terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA berdasarkan kompetensi guru di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.
5. Kinerja guru pendidikan agama Islam dengan budaya organisasi lebih tinggi dari pada guru tanpa budaya organisasi dengan hasil berdasarkan perhitungan statistik bahwa $t_{hitung} 62.308 > t_{tabel} 1.691$ dengan taraf signifikansi 5% dan signifikansi yang diperoleh adalah $0.000 < 0.05$, dengan artian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.05, berarti terdapat perbedaan kinerja guru pendidikan agama Islam tingkat MA berdasarkan kompetensi guru di kecamatan Padang Bolak kabupaten Padang Lawas Utara.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa factor yang akan dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki

kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian- penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya 37 orang, tentunya masih kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui quisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam quisionernya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang dikemukakan di atas, maka adapun saran yang penulis ajukan, yaitu:

1. Bagi guru diharapkan lebih memperhatikan kompetensinya karena sangat berdampak pada kinerja yang akan dihasilnya khususnya guru pendidikan agama Islam.
2. Bagi guru agar ikut kegiatan organisasi yang dapat mengembangkan kompetensinya sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal khususnya guru pendidikan agama Islam.
3. Bagi Kepala sekolah agar memberikan pelatihan dan kegiatan organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru khususnya guru pendidikan agama Islam.

4. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan hasil penelitian ini menjadi lebih luas, agar sekiranya memperbanyak variabel dan sampel dalam penelitian selanjutnya.
5. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan lembaga lain sebagai objek penelitian.



**DAFTAR PUSTAKA**

- A. Heris Hermawan, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012.
- A.W. Munawwir. al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia Terlengkap. Penashih: K. H. Ali Ma'sum dan K. H. Zainal Abidin Munwwir. Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2015)
- Ade Sobandi, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smkn Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Di Kota Bandung", *Jurnal Manajerial*, Vol. 9, No. 17, Juli 2010
- Ahmad al-Hasyimi, Marhum Sayyid. *Mukhtar Ahaadits wa aal-hukmu al Muhammadiyah*. Surabaya: Daar an-Nasyr-Misriyyah, t.th
- Akbar, P.S. & Usman, H. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Andi Sopandi, "Pengaruh Kompetensi Propesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kineja Guru", *Jurnal Scientific Journal Of Reflection*, Volume 2, No. 2, April 2019
- Arif Rahman Fajar Siregar, *Wawancara Guru Fikih*, Gunung Tua: MAS Pesantren Islamiyah Napabarbaran, November 2021, Pukul 10.30 WIB.
- Bernhard Tewal, dkk. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Patra Media Grafindo, 2017
- Cakra Sudarsana, *116 Kiat Mempertajam Kinerja Anak Buah*, Yogyakarta: Laksana, 2016
- Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*, Jakarta: Pena Citasatria, 2018.
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahannya Special For Woman*, Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2014.
- E.Mulyasa *.Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012.



- Gunawan, *Profesionalisme Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*, Volume 1, No. 2, April 2020
- Isrok Siregar, *Wawancara Guru Fikih*, Gunung Tua: MAS As Syarifiyah Sidingkat, November 2021, Pukul 10.00 WIB.
- Isrok Siregar, *Wawancara Guru Fikih*, Gunung Tua: MAS As Syarifiyah Sidingkat, November 2021, Pukul 10.00 WIB
- J. Andreas. *Kamus Lengkap 700 Milyar: Inggris-Indonesia, Indonesia-Inggris*. Surabaya: Karya Agung, T.Th.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Cet. II; Bandung: Oktober 2013.
- Latifah Husein, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional, Cet. 1*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017.
- Maju Siregar, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 18 Medan," *Jurnal Ilmiah Research Sains*, Volume V, No.1 Pebruari 2019
- Nur Aedi, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Goesyen Publishing, 2016.
- Priansa, Juni. *Kinerja dan Profesioname Guru*. Bandung : Alfabeta, 2018.
- Pupuh Fathurrohman dan M. Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar Melalui Penanaman Konsep Umum dan Konsep Islami*, Cet. I; Bandung: Rafika Aditama, 2007.
- Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Robbins, S. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja*. Jakarta: Prenhallindo, 2011.
- Rulam Ahmadi. *Profesi Keguruan: Konsep & Strategi Mengembangkan Profesi dan Karier Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2018.
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017.



- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2011.
- Situmorang, J. d. *Pendidikan Profesi dan Sertifikat Pendidik*. Klaten: Maca Jaya Cemerlang, 2018.
- Sri Purwanti, “Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 6 No 1, 2016.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sugiono, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&G*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 2002.
- Sumber Abu Daud, Kitab Adab, Bab Penjelasan tentang *tawāḍu'*, No 4250, CD Lidwa.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers. 2016.
- Supratiningkrum, *J. Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Suyanto dan Jihad, A. *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*. Jakarta: 2013
- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Cet. III*; Bandung: Alfabeta, 2013
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*, Pasal 1 ayat 10.
- Yonavia Latuny, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar”, *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana*, Vol.02, No. 09, 2013.
- Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam, Cet. XII*; Jakarta: PT. Bumi Aksara 2016.