

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP MUTU TENAGA KEPENDIDIKAN

(Studi Kasus di MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Keracak)

Hamriri¹, Anis Zorihah², Shobri³

UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email: hamririmpi@gmail.com¹; aniszhariah18@gmail.com²; shobri@uinbanten.ac.id

3

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Untuk Mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu tenaga kependidikan (2) Untuk Mengetahui Pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan, (3) Untuk Mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif *associative ex post facto*. Objek dalam penelitian ini adalah guru dan TU di MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Keracak di Kecamatan Ciwandan dengan jumlah sampel sebanyak 57 guru. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Hasil penelitian ini (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap mutu tenaga kependidikan yang ditunjukkan dengan nilai r_{y1} dengan nilai 0,45, r^2 sebesar 0,20, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,04 > 1,68$); (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan yang ditunjukkan dengan nilai r_{y2} dengan nilai 0,35, r^2 sebesar 0,12, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,72 > 1,68$) dan; (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap mutu tenaga kependidikan yang ditunjukkan dengan $R_{y(1.2)} = 0,45$, r^2 sebesar 0,20 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,82 > 4,03$).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Kepala Sekolah, Mutu Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam proses keberlangsungan hidup manusia apalagi sangat maraknya dengan adanya perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang sudah semakin pesat dan persaingan global yang semakin tinggi. Hal ini dapat dikatakan dunia pendidikan mempunyai faktor yang sangat strategis dalam pengembangan ilmu pengetahuan guna memenuhi tuntutan perkembangan jaman. Pendidikan merupakan sarana yang paling penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa (*Nation Character Building*). Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh¹

Mengingat begitu pentingnya peran pendidikan bagi kehidupan masyarakat, maka dewasa ini pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, termasuk peningkatan mutu produktivitas guru. Harapan agar pendidikan di Indonesia bangkit dari keterpurukan dan menjadi garda terdepan dalam pembangunan bangsa. Bentuk perhatian ini secara khusus tercermin dalam kebijakan pemerintah, antara lain: berupa pemenuhan sarana Perundang-Undangan, peningkatan anggaran pendidikan, sampai pada upaya penyempurnaan berbagai regulasi yang berlaku untuk memajukan pendidikan nasional. Mutu lembaga pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kinerja kepala sekolah. Menurut Budi Suhardiman, kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disekolah yang dipimpinnya².

Peran kepala sekolah dalam mencapai keberhasilan tujuan sekolah perlu diperhatikan dalam segi kurikulum dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan sejalan dengan Menurut Hamzah dalam Anis dan syahirul seorang tenaga pendidik mempunyai tanggung jawab yang penuh terhadap keberhasilan guru dalam mengajar dan keberhasilan siswa dalam memahami pelajaran

¹ Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya 2005). 125

²Suwardiman, Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*. (Jakarta: PT Rineka, 2012), 33.

yang disampaikan oleh gurunya dalam keberlangsungan proses kegiatan belajar mengajar. Selain dari pada itu dari segi kurikulum serta bahan ajar yang berkualitas dapat dilihat dari sejauh mana dalam menyediakan bahan ajar yang berkualitas serta memberikan kurikulum yang relevan dalam kegiatan pembelajaran³.

Dalam suatu organisasi mempunyai hubungan yang rekat dan saling berkaitan dengan tugas yang diberikan kepada anggotanya sehingga organisasi tersebut dapat dikatakan berhasil ketika menjaga kualitas kerja para anggotanya tersebut. Kemudian dalam ruang lingkup organisasi para anggota diberikan tanggung jawab untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja yang berkualitas. Berpijak pada itu kinerja dalam kamus besar Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai sesuatu yang dicapai. Sebagaimana yang di jelaskan H. Kusnadi bahwa kinerja merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan melalui perencanaan yang matang kemudian diarahkan untuk satu frekuensi dalam tujuan tertentu sehingga dapat menjalankan kewajiban atau tugas tersebut dengan penuh tanggung jawab.⁴

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena kepala sekolah adalah pengelola pendidikan pada satuan pendidikan atau pada tingkat sekolah. maka dari itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah. Kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan untuk: menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah; bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif; memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah; pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah; memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan sekolah sebagai

³ Anis Fauzi dan Syahirul Alim, “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Media Pembelajaran Dengan Kinerja Guru SMA di Kabupaten Serang.*” *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5.2 (2017), 143-161

⁴Eneng Muslihah, *Kinerja Kepala Sekolah, Cet ke-3* (Ciputat: HAJA Mandiri, 2014),

sumber belajar peserta didik⁵. Kepala sekolah sebagai kunci pendorong bagi perkembangan dan kemajuan sekolah serta bertanggungjawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Agar hal demikian tercapai dengan baik, maka kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan, sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya⁶.

Lembaga yang didalamnya mempunyai budaya organisai yang berkualitas tentu dapat memperoleh hasil kinerja yang positif untuk kedepannya dalam jangka pendek, menengah ataupun panjang. Untuk mencapai hasil dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan yang berkualitas budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah sangat berperan dalam mewujudkan peningkatan mutu tenaga kependidikan tersebut. Menurut Rugaiyah & Atiek Sismiati manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas, sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif. Manajemen tenaga kependidikan didefinisikan pula sebagai kegiatan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan⁷. Berpijak pada peraturan permendikbud yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan.

⁵Manap dkk, *Pemetaan Kompetensi Kepala SMP di Provinsi Bengkulu Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan*. Bengkulu: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Vol 4. No. 5 ISSN 1979-732X. (2010), 82-95

⁶ Purwanti dkk, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur*, Jurnal Ilmiah Didaktika Vol. XIV, (2), (2014), 390-400.

⁷ Rugaiyah & Atiek Sismiati, *Profesi Kependidikan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), 78

Menurut Yahya dalam Rusydi Ananda profesi tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan tenaga kependidikan yang berkualitas serta memiliki kemahiran dan kecakapan serta keterampilan yang didasarkan pada norma dan aturan yang berlaku.⁸

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan yang terdapat dilapangan yaitu masih belum maksimalnya tingkat kesadaran warga sekolah tentang budaya organisasi pada sekolah, kemudian belum maksimalnya manajerial kinerja kepala sekolah sehingga perlu ditingkatkan, serta masih minimnya sarana dan prasarana untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan. Melalui hasil pengamatan peneliti dalam permasalahan dilapangan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Mutu Tenaga Kependidikan”

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Kasiram dalam Darwiyansyah kuantitatif merupakan suatu proses dalam mendapatkan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis keterangan yang ingin diketahui⁹. Sedangkan penelitian asosiatif ialah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih¹⁰.

⁸Rusydi Ananda, *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan (Telaah Terhadap Pendidik Dan Tenaga Kependidikan)*, (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2008), 16

⁹ Darwiyansyah, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: Haja Mandiri, 2017), 82

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung: Alfabeta, 2013), 57

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Ex Post Facto*. Hajar dalam Darwyansyah mengemukakan metode *Ex Post Facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang sudah terjadi yang mana peristiwa tersebut akan diselidiki sebab yang mempengaruhinya.¹¹

Kemudian metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *path analysis* (analisis jalur) yang dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel terikat terakhir.¹²

HASIL PENELITIAN

Variabel Budaya Organisasi

Untuk mengukur tingkatan ketercapaian budaya organisasi dapat dilihat melalui kategori ukuran nilai dibawah ini:

0-20% : Sangat Tidak Baik 21%-40% : Tidak Baik 41%-60% : Cukup baik 61%-80% : Baik 81%-100% : Sangat Baik¹³

Berdasarkan penyebaran angket penelitian kepada 57 guru dan TU menghasilkan rentangan skor teoritik variabel budaya organisasi adalah 27-135. dari hasil perhitungan data dengan statistik deskriptif diperoleh skor minimum 92 dan skor maksimum 125. Sedangkan untuk rata-rata diperoleh 115.456 standar deviasi 9.58 median 112.46 modus 114.00. Rata-rata tingkat budaya organisasi dalam penelitian ini adalah 85,52% tergolong dalam kategori sangat baik berdasarkan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{rata-rata}}{\text{maksimum}} \times 100\% = \frac{115.456}{125} \times 100\% = 85,52\% \quad \text{skor}$$

¹¹ Darwyansyah, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, 106

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, 46

¹³ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), 305.

Variabel Kinerja Kepala Sekolah

Untuk mengukur tingkatan ketercapaian kinerja kepala sekolah dapat dilihat melalui kategori ukuran nilai dibawah ini:

0-20% : Sangat Tidak Baik 21%-40% : Tidak Baik 41%-60% : Cukup Baik
61%-80% : Baik 81%-100% : Sangat Baik¹⁴

Berdasarkan penyebaran angket penelitian kepada 57 guru dan TU menghasilkan rentangan skor teoritik variabel kinerja kepala sekolah adalah 27-135. Dari hasil perhitungan data dengan statistik deskriptif diperoleh skor minimum 102 dan skor maksimum 134. Sedangkan untuk rata-rata diperoleh 118,3 standar deviasi 6,48 median 112,9 dan modus 115,5. Tingkat kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini 84,56% tergolong dalam kategori sangat baik berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{rata-rata}}{\text{skormaksimum}} \times 100\% = \frac{118,3}{134} \times 100\% = 84,56$$

Variabel Mutu Tenaga Kependidikan

Untuk mengukur tingkatan ketercapaian mutu tenaga kependidikan dapat dilihat melalui kategori ukuran nilai dibawah ini:

0-20% : Sangat Tidak Baik 21%-40% : Tidak Baik 41%-60% : Cukup Baik 61%-80% : Baik 81%-100% : Sangat Baik¹⁵

Berdasarkan penyebaran angket penelitian kepada 57 guru dan TU menghasilkan rentang skor teoritik variabel mutu tenaga kependidikan adalah 27-135. Dari hasil perhitungan data dengan statistik deskriptif diperoleh skor minimum 70 dan skor maksimum 123. Sedangkan untuk rata-rata diperoleh 93,57 standar deviasi 11,92 median 91.75 modus 88.70.

¹⁴ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*,.. 305.

¹⁵ Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*,..305.

Tingkat mutu tenaga kependidikan dalam penelitian ini adalah 69.31% tergolong kategori baik berdasarkan perhitungan sebagai berikut:

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

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu cara untuk menguji model regresi pada suatu variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen yang dilakukan untuk mengetahui apakah pada variabel tersebut mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Apabila pada variabel tersebut tidak berdistribusi dengan normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan¹⁶. Pengujian normalitas menggunakan pendekatan korelasional dan analisis jalur galat taksiran Y atas X_1 dan X_2 (Mutu Tenaga Kependidikan atas Budaya Organisasi dan Kinerja Kepala Sekolah) atau ($Y - y_{X12}$). Mutu Tenaga Kependidikan Y berdistribusi normal jika H_0 diterima, H_1 ditolak, sebaliknya tidak berdistribusi normal bila H_0 ditolak dan H_1 diterima. Persyaratan menggunakan uji normalitas liliefors (L_o), diterima bila $L_{o\text{-hitung}} < L_{\text{tabel}}$, sebaliknya H_0 ditolak bila $L_{o\text{-hitung}} > L_{\text{tabel}}$.

1. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_1

Berdasarkan perhitungan data budaya organisasi (X_1) dan data Mutu Tenaga Kependidikan (Y) yang dikumpulkan diperoleh hasil persamaan regresi $\hat{Y} = 15,01 + 0,70X_1$. Dari data yang terkumpul tersebut di uji normalitas sampelnya dengan uji liliefors melalui persamaan $L_o = IF(Z_i) I$, dan $L_{o\text{-hitung}}$ diambil yang tertinggi. Dalam perhitungan diperoleh $L_{o\text{-hitung}}(X_1) = 0,049$ nilai tersebut lebih kecil dari $L_{\text{tabel}}(n = 57, \alpha = 0,05) = 0,117$, jadi $L_{o\text{-hitung}} = 0,049 < L_{\text{tabel}} = 0,117$ sehingga

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 160.

H_0 diterima, yang berarti baku taksiran $\hat{Y} = 15,01 + 0,70X_1$ data berdistribusi normal. Dengan demikian distribusi data sampel budaya organisasi terhadap mutu tenaga kependidikan berdistribusi normal

2. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X_2

Berdasarkan perhitungan data X_2 dan data Y yang dikumpulkan diperoleh hasil persamaan regresi $\hat{Y} = 16,13 + 0,66X_2$. Dari data yang terkumpul tersebut di uji normalitas sampelnya dengan uji liliefors melalui persamaan $L_o = IF(Z_i) - s(Z_i)$ dan $L_{o\text{-hitung}}$ diambil yang tertinggi titik dalam perhitungan diperoleh $L_{o\text{-hitung}}$ Mutu Tenaga Kependidikan (X_2) = 0,105 nilai tersebut lebih kecil dari L_{tabel} ($n = 57, \alpha = 0,05$) = 0,117, jadi $L_{o\text{-hitung}} = 0,105 < L_{\text{tabel}} = 0,117$ sehingga diterima yang berarti data berdistribusi normal. Dengan demikian distribusi data sampel kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data Mutu Tenaga Kependidikan atas Budaya Organisasi dan Kinerja Kepala Sekolah berdistribusi normal.

Tabel 1
Rangkuman Analisis Uji Normalitas Data Dengan Galat Taksiran

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

Uji Homogenitas

Hasil perhitungan varians mutu tenaga kependidikan (Y) terhadap skor budaya organisasi (X_1) menghasilkan χ^2_{hitung} sebesar 31,36 sedangkan χ^2_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan dk 34 adalah sebesar 43,8. Karena χ^2_{hitung} lebih kecil dari χ^2_{tabel} ($31,36 < 43,8$), berarti H_0 yang menyatakan tidak terdapat perbedaan variansi antar kelompok tidak teruji kebenarannya dan ditolak, karena itu dapat dikatakan bahwa varians populasi antar kelompok sama (homogen). Sedangkan Uji Homogenitas Menggunakan Uji Bartlett dengan Galat Taksiran Regresi Y atas X_2 hasil perhitungan varians mutu tenaga kependidikan (Y) terhadap kinerja kepala sekolah (X_2) diperoleh χ^2_{hitung} sebesar 34,33 sedangkan χ^2_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan dk 35 adalah sebesar 43,8. Karena χ^2_{hitung} lebih kecil dari χ^2_{tabel} ($34,33 < 43,8$), berarti H_0 yang menyatakan tidak terdapat perbedaan varians antar kelompok teruji dan diterima, karena itu dapat dikatakan bahwa varians populasi antar kelompok homogen.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Mutu Tenaga Kependidikan (Y)

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

Berdasarkan uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 13,86$ sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $db_1 = 1$ dan $db_2 = 55$, dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} 4,02$. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,86 > 4,02$ maka H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah

signifikan. Dapat disimpulkan $\hat{Y} = 15,01 + 0,70X_1$ sangat signifikan dan linier. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila budaya organisasi naik satu unit, maka akan berkontribusi dengan peningkatan mutu tenaga kependidikan sebesar 0,70 unit pada konstanta 15,01.

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

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

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

2. Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Mutu Tenaga Kependidikan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,71 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $db1 = 20$ dan $db2 = 35$ diperoleh F_{tabel} sebesar 1,95. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1,71 < 1,95$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 16,13 + 0,66X_2$. Adalah linear.

Berdasarkan uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 7,53$ sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan $db_1 = 1$ dan $db_2 = 55$, dan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} 4,02$. Jika dibandingkan keduanya ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $7,53 > 4,02$ (lihat lampiran tabel F), maka H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini berarti H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan.

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

Hubungan antara X_2 dengan Y diuji secara parsial dengan X_1 dikontrol, dari perhitungan diperoleh nilai koefisien $r_{y2.1} = 0,24$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2.1} = 0,06$. Koefisien korelasi parsial tersebut diuji keberartian dengan menggunakan uji t. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 1,85$. Sedangkan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan dengan derajat kebebasan 55 diperoleh $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian jika dibandingkan, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,85 > 1,68$ Hal ini berarti H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan menerima H_1 atau korelasi parsial antar X_2 dengan Y dengan X_1 dikontrol adalah signifikan.

Dengan keberartian pengaruh X_2 terhadap Y baik secara sederhana maupun parsial, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua benar, yaitu terdapat pengaruh positif kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan dan teruji signifikan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Kepala Sekolah (X_2) Terhadap Mutu Tenaga Kependidikan (Y)

Untuk menguji kebenaran pengaruh $\hat{Y} = 11,69 + 0,69X_1 + 0,04X_2$ budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan, dilakukan uji keberartian koefisien regresi multiple dengan menggunakan uji F. Dari

hasil perhitungan diperoleh harga F_{hitung} sebesar 6,82. Sedangkan dari daftar distribusi F dengan derajat pembilang $dk_1 = 1$ dan derajat kebebasan penyebut $dk_2 = 54$ pada taraf signifikansi $= 0,05$ diperoleh $F_{0,05(2::54)}$ sebesar 4,03. Jika keduanya dibandingkan maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,82 > 4,03$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menurut kriteria pengujian H_0 ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan berarti menerima H_1 . Hal ini berarti koefisien regresi adalah signifikan.

Untuk menguji pengaruh ganda antara variabel budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan digunakan analisis korelasi multiple. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi multiple $R_{y.12}$ sebesar 0,45 dan koefisien determinasi $R^2_{y.12}$ sebesar 0,20. Untuk menguji keberartian terhadap koefisien korelasi multiple di atas digunakan uji F. Dari hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 6,82 dan pada taraf signifikansi $= 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang $dk_1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut $dk_2 = 55$ diperoleh $F_{0,05(2::55)} = 4,02$. Jika keduanya dibandingkan maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,82 > 4,02$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menurut kriteria pengujian H_0 ditolak karena tidak terbukti kebenarannya dan berarti menerima H_1 . Hal ini berarti korelasi multiple adalah signifikan.

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

PEMBAHASAN

1. Tingkat Budaya Organisasi

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

2. Kinerja Kepala Sekolah

Tingkat kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini adalah 84,56% tergolong dalam kategori sangat baik. Dengan demikian secara rata-rata tingkat kinerja kepala sekolah MTs Al-Khairiyah Kubangsari dan MTs Al-Khairiyah Keracak adalah sangat baik.

3. Tingkat Mutu Tenaga Kependidikan

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

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Mutu Tenaga Kependidikan

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

Koefisien determinasi r_{y12} sebesar 0,38, dan $r_{y.12}^2$ sebesar 0,15, memberikan informasi, bahwa secara sederhana 15% variasi yang terjadi pada budaya organisasi dengan kondisi variabel kinerja kepala sekolah dikontrol. Jika dibandingkan kedua koefisien determinasi tersebut, ternyata terjadi penurunan koefisien determinasi sebesar 5%. Hal ini memberikan informasi bahwa setelah dikontrol dengan kinerja guru maka nilai koefisien determinasi antara budaya organisasi terhadap mutu tenaga kependidikan turun sebesar 5%.

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

kependidikan dan sebaliknya makin rendah budaya organisasi maka makin rendah pula mutu tenaga kependidikan.

5. Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Mutu Tenaga Kependidikan

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

Koefisien determinasi r_{y21} sebesar 0,24, dan $r^2_{y,21}$ sebesar 0,06, memberikan informasi, bahwa secara sederhana 6% variasi yang terjadi pada kinerja kepala sekolah dengan kondisi variabel budaya organisasi dikontrol. Jika dibandingkan kedua koefisien determinasi tersebut, ternyata terjadi penurunan koefisien determinasi sebesar 6%. Hal ini memberikan informasi bahwa setelah dikontrol dengan kinerja kepala sekolah maka nilai koefisien determinasi antara budaya organisasi terhadap mutu tenaga kependidikan turun sebesar 6%. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier $\hat{Y} = 16,13 + 0,66X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor kinerja guru diikuti oleh perubahan satu unit skor mutu tenaga kependidikan sebesar 0,66.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi kinerja kepala sekolah maka makin tinggi pula mutu tenaga kependidikan dan sebaliknya makin rendah kinerja kepala sekolah maka makin rendah pula mutu tenaga kependidikan.

6. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Kepala Sekolah Terhadap Mutu Tenaga Kependidikan

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan, bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap

mutu tenaga kependidikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,82 > 4,03$ dan hasil perhitungan $R_{y1.2}$ sebesar $0,45$ serta $R^2_{y.12} = 0,20$. Pola hubungan ketiga variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi linier multiple $\hat{Y} = 11,69 + 0,69X_1 + 0,04X_2$. Dari persamaan regresi ini diinterpretasikan bahwa hasil mutu tenaga kependidikan akan berubah sebesar $0,69$ atau $0,04$ jika terjadi perubahan sebesar satu unit skor budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah, maka semakin baik mutu tenaga kependidikan. Demikian pula sebaliknya semakin kurang budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah maka akan semakin kurang mutu tenaga kependidikan.

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

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap mutu tenaga kependidikan berpola linear mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,45$ dan koefisien determinasi $r_{y1}^2 = 0,20$. Dari uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 2,60$ yang lebih besar dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu $1,67$. Juga ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial dan $t_{hitung} = 3,04$ yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yang bernilai $1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi budaya

organisasi maka makin tinggi pula mutu tenaga kependidikan dan sebaliknya makin rendah budaya organisasi maka makin rendah pula mutu tenaga kependidikan.

2. Pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan berpola linear mempunyai arah positif dan signifikan serta memiliki koefisien korelasi sebesar $r_{y2} = 0,35$ dan koefisien determinasi $r^2_{y2} = 0,12$. Dari uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 2,72$ yang lebih besar dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,68. Juga ditunjukkan oleh hasil koefisien korelasi parsial dan $t_{hitung} = 1,85$ yang berarti lebih besar dari t_{tabel} yang bernilai 1,68. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi kinerja kepala sekolah maka makin tinggi pula mutu tenaga kependidikan dan sebaliknya makin rendah kinerja kepala sekolah maka makin rendah pula mutu tenaga kependidikan.
3. Pengaruh budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,82 > 4,03$ dan hasil perhitungan $R_{y1.2}$ sebesar 0,45 serta $R^2_{y.12} = 0,20$. Pola hubungan ketiga variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi linier multiple $\hat{Y} = 11,69 + 0,69X_2 + 0,04X_2$. Dari persamaan regresi ini diinterpretasikan bahwa hasil mutu tenaga kependidikan akan berubah sebesar 0,69 atau 0,04 jika terjadi perubahan sebesar satu unit skor budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah, maka semakin baik mutu tenaga kependidikan. Demikian pula sebaliknya semakin kurang budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah maka akan semakin kurang mutu tenaga kependidikan.
4. Pengaruh budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah terhadap mutu tenaga kependidikan ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,82 > 4,03$ dan hasil perhitungan $R_{y1.2}$ sebesar 0,45 serta $R^2_{y.12} = 0,20$. Pola hubungan ketiga variabel tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi linier multiple $\hat{Y} = 11,69 + 0,69X_2 + 0,04X_2$. Dari persamaan regresi ini diinterpretasikan bahwa hasil mutu tenaga kependidikan akan berubah sebesar 0,69 atau 0,04 jika terjadi perubahan sebesar satu unit skor budaya organisasi dan kinerja kepala sekolah, maka semakin baik mutu tenaga kependidikan. Demikian pula sebaliknya semakin kurang budaya

organisasi dan kinerja kepala sekolah maka akan semakin kurang mutu tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Rusydi, *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan (Telaah Terhadap Pendidik Dan Tenaga Kependidikan)*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, (2008)
- Darwiyansyah, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Haja Mandiri, 2017
- Fauzi Anis dan Alim Syahirul, “*Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Media Pembelajaran Dengan Kinerja Guru SMA di Kabupaten Serang.*” *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5.2 (2017)
- Manap dkk, *Pemetaan Kompetensi Kepala SMP di Provinsi Bengkulu Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Berkelanjutan*. Bengkulu: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Vol 4. No. 5 ISSN 1979-732X. (2010)
- Mulyasa E. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005
- Muslihah Eneng, *Kinerja Kepala Sekolah, Cet ke-3*, Ciputat: HAJA Mandiri, 2014
- Purwanti dkk, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada SMP Negeri 2 Simeulue Timur*, *Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol. XIV, (2), (2014)
- Rugaiyah & Atiek Sismiati, *Profesi Kependidikan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011
- Sugiyono, *Metode Peneitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Suhardiman, Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: PT Rineka, 2012
- Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, Depok: Rajawalli Pers, 2017