

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Wirawan (2015:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Dan menurut Timpe (2013:4) iklim organisasi itu adalah merupakan serangkaian lingkungan kerja yang diukur berdasarkan kolektif dari berbagai orang yang melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan organisasi dan sekaligus adanya saling mempengaruhi antara satu yang lain dengan tujuan tertentu.

Iklim organisasi menurut Simamora (2015:34) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Dan Menurut Ratnasari & Gandhi (2017:72) iklim organisasi dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal, memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga karyawan puas dengan iklim kerja yang ada.

Iklm organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklm organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Budaya organisasi Menurut Kasmir (2018:191) merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dan menurut Menurut Samsudin (2018:55) budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan dapat digunakan untuk mengarahkan perilaku individu. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma yang mengatur perilaku individu dalam sebuah perusahaan. Menurut Wibowo (2016:74) norma-norma dan nilai-nilai (value) organisasi yang dipahami, dijiwai, dipraktikan dan dipatuhi oleh individu dalam organisasi menjadi dasar aturan berperilaku. budaya organisasi merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja.

Dan menurut Moeheriono (2014:337) budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Didalam budaya organisasi terdapat nilai yang diyakini bagi orang-orang yang berperilaku dalam organisasi. Sedangkan norma bertujuan untuk mengatur perilaku anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh dalam nilai-nilai dan norma-norma yang meliputi semua kegiatan bisnis dan perilaku seseorang dalam organisasi.

Jelas terlihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya. Menurut Robbins dan Judge (2016:284) Budaya organisasi yang ditetapkan dengan kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja anggota-anggotanya.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik di tempat kerja bisa dilakukan dengan membangun iklim organisasi dan budaya organisasi yang akan mengarahkan pada kinerja karyawan atau pegawai tersebut. Menurut Moeheriono (2014: 95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui atau diukur jika karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Edison dkk (2016:327) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dan menurut Khan dkk (2016:31) mengatakan apabila kinerja karyawan sebagai kunci untuk perusahaan guna menggapai keberhasilan ketika bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Osman dkk (2016:572) Berbagai kiat ditempuh organisasi guna memelihara kinerja karyawannya dengan memberikan training guna menambah skill serta ability yang dikuasai karyawan, sediakan fasilitas guna mendukung pekerjaan, menghasilkan atmosfer kerja yang menyenangkan, serta sebagainya.

Kompleksnya masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan terhadap sebuah sistem yang baik, yang memiliki kualitas tinggi, yang dapat mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja dan berkarya lebih baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang di temukan dalam sebuah organisasi salah satunya adalah kecenderungan dimana pegawai merasa tidak nyaman dengan iklim organisasi dan tidak cocok dengan budaya organisasi pada instansi tersebut.

Dapat dilihat dari skor atau nilai kompetensi guru di Indonesia masih perlu di tingkatkan, sebab rata-rata skor kompetensi guru berada di angka 50,64 poin (Jawapos.com, 19 November 2021, 14:31:10 WIB). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi poin penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan penyebayan kuesioner awal penelitian pada 18 agustust 2022 berkenaan dengan iklim organisasi, budaya organisasi, dan kinerja guru dan pegawai di Sma Negeri 1 Maja. Fenomena yang terlihat yaitu kurang melaksanakan standar yang sudah di tetapkan sebesar 37,1%, kurang adanya semangat kelompok sebesar 25,7%, kurang ketepatan waktu dalam bekerja sebesar

20%, kurang medepankan stabilitas visi misi sebesar 27,1%, kurangnya kualitas kerja sebesar 19,5%, dan kurangnya pelaksanaan tugas yang diberikan sebesar 17,1%.

Obyek penelitian ini adalah para guru dan pegawai di lingkungan sebuah Instansi Pendidikan Sekolah Menengah Atas yaitu SMA Negeri 1 Maja yang merupakan salah satu sekolah negeri yang berada dilingkungan dinas Pendidikan kabupaten lebak.

SMA Negeri 1 Maja sebagai salah satu sekolah di wilayahnya mempunyai peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan yang baik bagi masyarakat sekitar. Ditengah meningkatnya minat masyarakat untuk dapat menyekolahkan anak-anaknya di sekolah-sekolah berkualitas dan persaingan di dunia Pendidikan di sekolah negeri mendorong instansi agar dapat menciptakan keberlangsungan Pendidikan yang baik. Para guru dan pegawai di sekolah dituntut agar dapat meningkatkan pelayanan Pendidikan yang berkualitas dan professional.

Dengan visi sekolah yang kuat, maka seluruh guru terdorong untuk berusaha berprestasi tinggi, secara Bersama-sama melalui Tindakan dan berpikir inovatif, dan juga dengan baiknya melayani masyarakat ,maka iklim organisasi dan budaya organisasi yang kuat mempunyai peran kelangsungan hidup organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan penjelasan dan uraian diatas maka kondisi ini layak untuk diteliti. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Iklim**

Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMA Negeri 1 Maja”

1.2 Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan dari sekolah ini adalah tinggi rendahnya kinerja guru dalam memberikan pelayanan pendidikan bagi siswa dan orang tua, seringnya turn over guru dan rendahnya produktivitas dalam memberikan inovasi pembelajaran. Untuk itu suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan permasalahan tersebut adalah diduga faktor iklim organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru yang terdapa pada pegawai pendukung lainnya. Adapun masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurang maksimalnya melaksanakan standar yang sudah ditetapkan sekolah
2. Kurangnya adanya semangat kelompok antara guru dan pegawai di sekolah
3. Belum optimalnya ketepatan waktu dalam bekerja
4. Kurangnya medepankan stabilitas visi misi sekolah
5. Belum maksimalnya kualitas kerja guru dan pegawai
6. Kurang maksimalnya pelaksanaan tugas yang di berikan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud dan ruang lingkup penelitian menjadi jelas dan terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu hanya pada analisis pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Maja.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian, yaitu :

1. Apakah iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai di SMA Negeri 1 Maja ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai di SMA Negeri 1 Maja ?
3. Apakah Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai di SMA Negeri 1 Maja ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

1.3.2 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam sebuah instansi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi suatu model yang berkepentingan yang bermanfaat bagi pihak - pihak dan membutuhkannya yaitu antara lain :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pertimbangan yang berharga bagi

instansi dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek iklim organisasi dan budaya organisasi secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:105) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya Iklim Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja (Y).

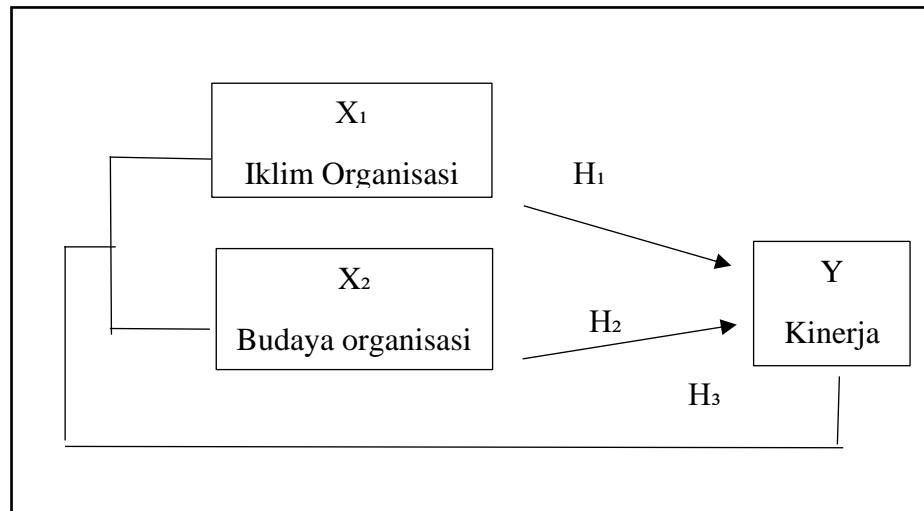
Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Adapun hipotesis penelitian atas permasalahan ini adalah :

Ha 1 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Maja di Kabupaten lebak.

Ha 2 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Maja di Kabupaten lebak.

Ha 3 : Diduga ada pengaruh positif signifikan antara iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dan pegawai SMA Negeri 1 Maja di Kabupaten lebak.

Gambar 1.1
Hipotesis



Sumber : hasil peneliti 2022

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan pada penulisan Skripsi ini adalah untuk mempermudah pembahasan dalam Penulisan penelitian ini agar lebih terstruktur dan tersusun dengan baik .

Adapun Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Penelitian, Permasalahan, Tujuan Penelitian, Perumusan dan Pembatasan masalah, Hipotesis serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dibahas mengenai tinjauan Pustaka dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang Definisi Operasional Variabel, Tempat dan Peneliatian, penjelasan tentang metode/penelitian yang digunakan dalam penelitian teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat tentang Sejarah singkat SMA Negeri 1 Maja, Struktur Organisasi dan Penjasannya, Potensi dan Perkembangan SMA Negeri 1 Maja, Penyajian data dan hasil analisa penelitian, Analisis dan Pembahasan hasil Penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan Saran dari penelitian yang dibuat

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Iklim Organisasi

2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Simamora (2015:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Dan Menurut Wirawan (2015:122) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Liliweri (2014:304) menyatakan iklim organisasi diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat

digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi.

Menurut pendapat Timpe (2013:4) iklim organisasi itu adalah merupakan serangkaian lingkungan kerja yang diukur berdasarkan kolektif dari berbagai orang yang melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan organisasi dan sekaligus adanya saling mempengaruhi antara satu yang lain dengan tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah ciri dari lingkungan kerja tersebut dapat membawa perubahan pada tingkah laku para guru dan berdampak pada psikologi para guru, secara tidak sadar lingkungan kerja dapat memberi gambaran yang positif atau negatif dikarenakan oleh kebiasaan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan proses pengajaran menjadi efektif diperlukan lingkungan kerja yang positif.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Timpe (2013:78) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu:

1. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakankebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia,

distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

3. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

4. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi

yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

2.1.3 Jenis Iklim Organisasi

Menurut Vanya (2022:1) ada dua jenis iklim organisasi, yaitu:

1. Iklim Organisasi Terbuka

Iklim organisasi terbuka yaitu memungkinkan anggotanya mengeluarkan keluhan atau pendapat secara terbuka kepada pimpinan. Dalam jenis iklim organisasi ini, pemimpin digambarkan suka menolong, bersedia mendengarkan kesulitan anggotanya, serta memecahkan masalah dengan melibatkan para anggota organisasi untuk mengambil keputusan bersama. Poin penting dalam jenis iklim organisasi terbuka ialah adanya kepercayaan dan keterbukaan komunikasi antara pimpinan dengan anggotanya.

2. Iklim Organisasi Tertutup

Hal ini terlihat dalam rantai komando yang lebih menekankan pada pribadi tiap individu daripada bentuk kerja sama. Oleh sebab itu, jenis iklim organisasi tertutup bisa menimbulkan ketidakdisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tertutup ditandai dengan pemimpin autokratis yang melakukan pengawasan secara ketat agar semua pekerjaan berlangsung efisien. Poin penting dalam jenis iklim organisasi tertutup ialah lebih menekankan pada kelakukan fungsi dalam organisasi, dan hanya berorientasi pada struktur organisasi beserta tugas-tugasnya.

2.1.4 Indikator Iklim Organisasi

Menurut Timpe, (2013: 46) juga mengungkapkan indikator iklim organisasi sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Adanya tanggung jawab yang rendah di kalangan pegawai apabila mengambil keputusan berada pada pimpinan puncak (sentralistik), sehingga mengakibatkan rendahnya iklim organisasi tersebut.

2. Konformitas

Adanya batasan-batasan yang dibenarkan dalam organisasi, seperti peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai terkadang aturan itu

tidak relevan dengan tujuan organisasi, mengakibatkan iklim organisasi memiliki komfonnitas yang tinggi.

3. Semangat kelompok

Adanya suasana yang baik diantara pegawai, baik dari segi komunikasi yang harmonis diantara pegawai maupun tanggung jawab dan kepercayaan dan melaksanakan tugas dalam organisasi. Apabila saling mencurigai antara pegawai, maka disebut suasana (iklim) organisasi itu cukup rendah.

4. Penghargaan

Dimana lazimnya iklim organisasi yang harmonis dan rnempunyai produktifitas yang maksimal apabila para pegawai rnendapat penghargaan dan imbalan dari pimpinan dan sebaliknya pegawai yang berprestasi tidak mendapat penghargaan dan imbalan dari pemimpin mengakibatkan iklim organisasi tersebut cukup rendah

5. Standar

Sebuah organisasi harus ditetapkan standar mutu kerja yang harus dicapai oleh pegawai maupun karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan iklim organisasi yang sesuai dengan harapan pimpinan.

6. Kejelasan organisasi

Seorang pimpinan dalam organisasi harus mampu memberikan tugas kepada pegawai secara jelas. Apabila tidak ada tugas secara organisatoris yang diberikan kepada karyawan ataupun pegawai, secara tidak langsung hilang tanggung jawab pegawai dalam menjalankan

tugas. kondisi yang demikian terjadi mengakibatkan iklim organisasi itu sangat rendah.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Basmala dkk (2015:161) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri.

Menurut Robbins dan Judge (2016:355) juga menyatakan bahwa, budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi digunakan sebagai sistem makna bersama terhadap nilai-nilai organisasi yang berfungsi menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017: 99) Budaya Organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Maka budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi didalam organisasi, hal ini mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan, namun budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang.

Menurut Ganyang (2018: 130) Nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menunjukkan karakteristik, sikap, dan perilaku sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi, dan menjadi identitas yang membedakan dari organisasi lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut diatas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Suyoto, (2013:227) budaya organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu:

1. Sebagai proses intergrasi internal, dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi intergrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerjasama secara efektif.
2. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Saefullah (2014) dalam proses pengembangannya, budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi ditunjang oleh filosofi organisasi (serangkaian nilai yang menjelaskan pelayanan organisasi, cara karyawan berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku, gaya pakaian, dan lain-lain serta segala hal yang bisa mempengaruhi semangat),

keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam organisasi.

2. Gaya organisasi

Gaya organisasi ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM, dan masyarakat atau penampilan organisasi tersebut di lingkungan organisasi lainnya.

3. Jati diri organisasi

Jati diri organisasi ditunjang oleh citra, credo (semboyan), dan proyeksi organisasi atau sesuatu yang ditonjolkan perusahaan.

2.2.4 Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Tipe-tipe budaya organisasi menurut Suyoto, (2013:228) ada tiga tipe budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya konstruktif Budaya

konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara akan membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

2. Budaya pasif-defensif

Budaya ini bercirikan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif

yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.

3. Budaya agresif-defensif

Budaya ini mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2016:355-356) Indikator budaya organisasi berdasarkan karakteristiknya, yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Inovasi dan keberanian mengambil resiko adalah tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2. Memperhatikan detail

Memperhatikan detail adalah tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan memperhatikan detail.

3. Orientasi hasil

Orientasi pada hasil adalah tingkat manajemen menitik beratkan pada perolehan atau hasil bukan pada tehnik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi orang.

Orientasi pada orang adalah tingkat pengambil keputusan oleh manajemen dapat dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang didalam organisasi.

5. Orientasi tim

Orientasi pada tim adalah tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim dari pada individu.

6. Keagresifan

Keagresifan adalah tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.

7. Stabilitas

Stabilitas adalah tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Edison (2016:190) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Robbins dan Judge (2016:192) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai baik kualitas

maupun kuantitas yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Purwanti dan Sri (2016:35) 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.

Menurut Husein dan Latifah (2017:45) 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.

Dari pemaparan diatas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian kerja yang telah dilakukan seseorang atau kelompok dalam organisasi, dalam hal ini pendidik atau pengajar yang melakukannya sesuai dengan tingkat tanggung jawab masing-masing sebagai individu, dengan tujuan untuk mencapai suatu target tertentu tanpa ada hambatan dan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika dihubungkan dengan seorang guru maka kinerjanya berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Luthans (2015:139) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Riadi (2020:1) Penilaian kinerja adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai dasar pertimbangan suatu kegiatan. Ada tiga macam kriteria yang sering digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Hasil kerja individu

Jika hasil kerja adalah aspek kerja yang diutamakan pada jabatan tersebut, maka hasil kerja individu dapat dijadikan kriteria penilaian.

2. Perilaku

Pada banyak jabatan, sulit menentukan keluaran tertentu yang dapat dijadikan kriteria penilaian. Pada jabatan semacam ini, pihak manajemen dapat menggunakan perilaku sebagai kriteria penilaian. Sebab, perilaku merupakan faktor penentu efektivitas kerja karyawan. Perilaku yang dinilai tidak selalu perilaku yang secara langsung

berkaitan dengan produktivitas. Yang penting perilaku tersebut membantu efektivitas kerja organisasi.

3. Traits

Traits adalah karakteristik individu yang sering tampil dan menggambarkan tingkah laku individu. Traits adalah kriteria penilaian yang paling lemah karena dari ketiga kriteria yang ada, traits adalah yang paling jauh dari performa individu yang sebenarnya. Sifat yang baik atau dapat diharapkan adalah kriteria yang tidak terkait dengan performa kerja. Di dalam interaksi sosial sifat-sifat semacam ini cenderung untuk diperhatikan orang lain, termasuk oleh atasan langsung.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) adapun indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agustiani, Suarman, dan Azhar Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran), Volume 6, No 2, Maret 2022	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sikap Inovatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri	X1 = Iklim Organisasi X2 = Sikap Inovatif Y = Kinerja	Hasil penelitian didapatkan bahwa kedua variabel yaitu iklim organisasi dan sikap inovatif kepala sekolah baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh secara signifikan dengan kontribusi sebesar 62.10% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti yaitu kepemimpinan, pengetahuan guru, kepribadian guru, dedikasi, dan pengembangan profesi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru tersebut akan semakin baik dan meningkat apabila didukung oleh adanya iklim organisasi yang kondusif dan juga perlunya sikap inovatif dari kepala sekolah
2	Zainuddin Iba, Saifuddin, Marwan, dan Win Konadi	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, Dan	X1 = Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh faktor motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, yakni

	Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 9, No. 1, April 2021	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kota Juang	X2 = Budaya Organisasi X3 = Lingkungan X4 = Kepuasan kerja Y = Kinerja	sebesar 14,54 %. (2) Terdapat pengaruh faktor budaya organisasi, yakni budaya sekolah terhadap kinerja guru, sebesar 24,68 persen. (3) Terdapat pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja guru. (4) Terdapat pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja, yakni sebesar 13,88 persen. Hasil analisis dari nilai koefisien determinasi menjelaskan bahwa kontribusi faktor motivasi guru, budaya organisasi dan lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sebesar 70,4 %, sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 29,6%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru, seperti iklim organisasi, fasilitas kerja, pendidikan dan pelatihan.
3	Farika Chandrasari Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol.8 No.2 Oktober 2017	Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kedisiplinan Yang Diperkuat Oleh Skills Terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia	X1 = Iklim Organisasi X2 = Motivasi X3 = Kedisiplinan X4 = Skills Y = Kinerja	Hasil penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa semakin baik iklim organisasi dan motivasi maka kedisiplinan dan kinerja karyawan akan semakin tinggi, semakin baik iklim organisasi dan kedisiplinan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Berbeda dengan motivasi yang mempunyai pengaruh kecil dalam meningkatkan kinerja, motivasipun tidak terlalu berpengaruh secara simultan dengan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dimana iklim organisasi, motivasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi juga tidak terlalu

				berpengaruh secara simultan dengan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Adanya variabel skills yang semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
4	Syamsudin, Ratu Erlina Gentari, dan suhartini Jurnal Sains Manajemen, Volume 5, Nomor 1, Juni 2019	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ediral Tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang	X1 = Budaya Organisasi X2 = Disiplin Kerja X3 = Semangat Kerja Y = Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja serta semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa angka Adjusted R square sebesar 0,778 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Ediral Tritunggal Perkasa berhubungan erat dengan ketiga variabel bebas. Variabel budaya organisasi memiliki t hitung 13,720 dengan signifikansi 0,000, variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar 2,482 dengan signifikansi 0,015 dan variabel semangat kerja memiliki t hitung 3,951 dengan signifikansi 0,000.
5	Budhi Prabowo, SE, MM Jurnal Semarak, Vol. 2, No.2, Juni 2019	“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Ciputat”	X1 = Motivasi Kerja X2 = Iklim Organisasi X3 = Kepuasan Kerja Y = Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pada koefisien determinasi terdapat pengaruh sebesar 79,3% yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan iklim organisasi, sedangkan sisanya 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk kedalam analisis regresi ini.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 . Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Iklim Organisasi (X1)

Iklim organisasi adalah ciri dari lingkungan kerja Tersebut dapat membawa perubahan pada tingkah laku para guru dan berdampak pada psikologi para guru, secara tidak sadar lingkungan kerja dapat memberi gambaran yang positif atau negatif dikarenakan oleh kebiasaan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan proses pengajaran menjadi efektif diperlukan lingkungan kerja yang positif.

2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi yaitu merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

3. Kinerja (Y)

Kinerja yaitu merupakan tingkat pencapaian kerja yang telah dilakukan seseorang atau kelompok dalam organisasi, dalam hal ini pendidik atau pengajar yang melakukannya sesuai dengan tingkat tanggung jawab masing-masing sebagai individu, dengan tujuan untuk mencapai suatu target tertentu tanpa ada hambatan dan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jika dihubungkan dengan seorang guru maka kinerjanya berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Berdasarkan judul yang ditulis yaitu : "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Maja". Maka penelitian dilaksanakan di salah satu Instansi pendidikan yaitu Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Maja yang berada di daerah Kecamatan Maja Kabupaten Lebak.

3.2.2 Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan						
		Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov
1	Pengajuan Judul Skripsi							
2	Persiapan Proposal Skripsi							
3	Penulisan Bab I-III							
4	Bimbingan Bab I-III							
5	Revisi Bab I-III							
6	Peyebaran Keusioner							
7	Perhitungan Hasil Penelitia							
8	Penulisan Bab IV - V							

9	Bimbingan Bab IV - V							
10	Revisi Bab IV - V							
11	Lampiran-Lampiran							
12	Sidang							

3.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan hubungan sebab akibat (causality research). Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun suatu gambaran sesungguhnya terhadap suatu fenomena yang berada dalam konteks penelitiannya. Informasi dikumpulkan dalam rangka pengujian hipotesis atau menjawab pertanyaan - pertanyaan yang menyangkut masalah penelitian. Pendekatan kausal merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel yaitu variabel bebas (independent) terhadap variabel tertentu (dependent).

Pada penelitian ini, perumusan masalah dan penyusunan yang disusun berdasarkan kerangka teoritis dari variabel iklim organisasi, budaya organisasi dan kinerja guru yang diambil dari berbagai literatur. Sedangkan untuk mengkaji seluruh masalah penelitian, data yang diperlukan diperoleh melalui kuesioner. Analisis penelitian dilakukan melalui analisis data, perhitungan statistik dan interpretasi data.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru dan pegawai SMA Negeri 1 Maja. Jumlah populasi berdasarkan informasi dari pihak sekolah ada sebanyak 45 orang. Oleh sebab itu dalam penelitian ini saya menggunakan angka 45 sebagai populasi penelitian.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Hal ini berarti bahwa sampel mewakili populasi. Guna menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel berupa sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian karena populasi dalam penelitian ini sebanyak 45 responden, maka semua populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:67) Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut Sugiyono (2017:68) Skala pengukuran untuk semua indikator pada masing-masing variable menggunakan skala Likert Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala likert, maka variable yang diukur dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala Likert berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1
2. Tidak Setuju (ST) dengan nilai 2

3. Ragu-Ragu (RR) dengan nilai 3
4. Setuju (S) dengan nilai 4
5. Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5

Menurut Sugiyono (2017:68) Skala pengukuran ini berarti bahwa jika nilainya semakin mendekati satu maka berarti semakin tidak setuju. Sebaliknya, jika semakin mendekati angka lima berarti semakin setuju.

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian sesuatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat

2) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda khususnya yang berbasis Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantaranya meliputi : (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Menurut Situmorang dalam Megawati (2020:65) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program Statistical Program for Social Science (SPSS25) dengan menggunakan pendekatan histogram dan pendekatan Kolmogorov-Smirnov Test. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang dalam Megawati (2020:65). Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih (X_1 , X_2 , X_3 , ... X_n) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel Coefficient hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS25. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,1$ atau VIF < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Situmorang dalam Megawati (2020:65) Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan studentized delete residual nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan ini yang seharusnya terjadi. Sedangkan jika varian tidak sama maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Menurut X Situmorang dalam Megawati (2020:66) Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot maupun dengan uji

statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS25 dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot yang dihasilkan SPSS25 tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sujarweni (2018:141) Uji t ini digunakan untuk menguji hubungan parsial dari masing-masing variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) dimana dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Ho : $\beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen)

Ha : $\beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen)

Artinya hipotesis nol (Ho) menyatakan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Hipotesis alternatif (Ha) menyatakan ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Jika nilai t hitung >

t tabel, pada tingkat kepercayaan 5% hipotesis nol ditolak. Berarti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

3.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen / pendukung. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol. Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

3.8 Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah koefisien yang mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

