

**PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN KINERJA STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh

KURNIA PUTRI
NPM. 1920060028



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : KURNIA PUTRI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920060028
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Konsentrasi : -
Judul Tesis : **PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN KINERJA
STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MUTU
PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 HAMPARAN
PERAK**

Pengesahan Tesis
Medan, 31 Agustus 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Amini M. Pd

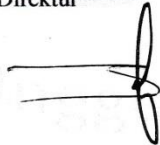
Pembimbing II



Dr. Irvan, S.Pd., M.Si

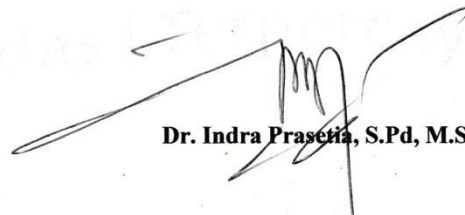
Diketahui

Direktur



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Ketua Program Studi



Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si

PENGESAHAN

**PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN KINERJA STRUKTUR ORGANISASI
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK**

KURNIA PUTRI

NPM. 1920060028

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian

Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

Pada Hari Selasa, Tanggal 31 Agustus 2021

Komisi Penguji

1. **Dr. Indra Prasetya, S.Pd, M.Si**

Ketua

2. **Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd**

Sekretaris

3. **Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd**

Anggota

1.

2.

3.



PERNYATAAN
PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN
KINERJASTRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MUTU
PENDIDIKANDI SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelaran akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan namapengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturanperundangan yang berlaku.

Medan, Agustus 2021

Penulis,



KURNIA PUTRI

NPM. 1920060028

**PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN KINERJA STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK**

**KURNIA PUTRI
NPM. 1920060028**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel dalam model kajian, yakni Iklim, Kultur dan Kinerja Struktur Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Penelitian ini bertempat di Sekolah SMP Negeri 1 Hamparan Perak yang dilaksanakan dari bulan nopember 2020 – maret 2021. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik, guru dan kepala sekolah yang berjumlah 62 orang dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 62 orang dari total populasi yang ada di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek penelitian menggunakan angket dengan pendekatan skala likert. Analisis yang digunakan yakni analisis jalur (*path analysis*). Dari hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel iklim, kultur, dan kinerja struktur terhadap mutu pendidikan sebesar 0,749 atau setara 74,9% signifikan pada taraf nyata 0,0 Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap mutu pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar 3,531%. kemudian hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel kultur organisasi terhadap mutu pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar 2,530%. Serta hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar 4,330%.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kultur Organisasi, Kinerja Struktur Organisasi dan Mutu Pendidikan

**PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN KINERJA STRUKTUR
ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN
DI SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK**

**KURNIA PUTRI
NPM. 1920060028**

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of the variables in the study model, named climate, culture and organizational structure performance on the quality of education in SMP Negeri 1 Hamparan Perak. This research took place at SMP Negeri 1 Hamparan Perak which was carried out from November 2020 - March 2021. The research population was all 62 educators, teachers and school principals and the sample used was 62 people from the total population in SMP Negeri 1 Hamparan Perak. In this study, the instrument used to obtain data and information about the object of research was using a questionnaire with a Likert scale approach. The analysis used is path analysis. From the results of the research data analysis shows that the influence of climate, culture, and structure performance variables on the quality of education is 0.749 or the equivalent of 74.9% is significant at the significant level of 0.0. Furthermore, the results of the study show that the influence of organizational climate variables on the quality of education shows that there is a significant influence. a significant amount is 3,531. Then the result of the influence of organizational culture variables on the quality of education showed a significant effect of 2.53. And the results of the study shows that the effect of the organizational structure performance variables on the quality of education showing a significant influence of 4.33.

Keywords : Organizational Climate, Organizational Culture, Organizational Structure Performance and Education Quality

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis yang berjudul “Pengaruh Iklim, Kultur, dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak”

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.Ap selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU
3. Bapak Indra Prasetia, S.Pd. M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi dan sebagai dosen penguji pertama.
4. Ibu Dr. Amini M.Pd sebagai dosen pembimbing pertama dalam penyusunan proposal tesis ini.
5. Bapak Dr. Irvan, S.Pd., M.Si. sebagai dosen pembimbing kedua dalam penyusunan proposal tesis ini
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Akrim, M.Pd sebagai dosen penguji kedua
7. Bapak Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd sebagai dosen penguji ketiga
8. Orang tua tercinta yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan bathin untuk penyempurnaan proposal tesis ini.

9. Suami dan anak tercinta sebagai penyemangat dalam penyusunan proposal tesis ini.
10. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis.

Semoga proposal tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini nantinya.

Medan, Agustus 2021

Penulis



KURNIA PUTRI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Masalah	1
1.2	Identifikasi Masalah	7
1.3	Pembatasan Masalah	8
1.4	Rumusan Masalah	8
1.5	Tujuan Penelitian	9
1.6	Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Landasan Teori	11
	2.1.1 Hakikat Mutu Pendidikan	11
	2.1.1.1 Pengertian Mutu Pendidikan	11
	2.1.1.2 Faktor-Faktor Utama Peningkatan Mutu Pendidikan	13
	2.1.1.3 Indikator Standar Mutu Pendidikan	14
	2.1.2 Iklim Organisasi	16

2.1.2.1	Pengertian Iklim Organisasi	16
2.1.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	17
2.1.2.3	Indikator Iklim Organisasi	18
2.1.3	Kultur Organisasi	19
2.1.3.1	Pengertian Kultur Organisasi	19
2.1.3.2	Karakteristik Kultur Organisasi	20
2.1.3.3	Fungsi Kultur Organisasi	22
2.1.3.4	Indikator Kultur Organisasi	24
2.1.4	Kinerja Struktur Organisasi	25
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Struktur Organisasi	25
2.1.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Struktur Organisas	27
2.1.4.3	Indikator stuktur organisasi	28
2.2	Kajian Yang Relevan	29
2.3	Kerangka Berpikir Penelitian.....	31
2.3.1	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan.....	31
2.3.2	Pengaruh Kultur Terhadap Mutu Pendidikan	32
2.3.3	Pengaruh Kinerja Struktur Organsiasi Terhadap Mutu Pendidikan	33
2.3.4	Pengaruh Iklim, Kultur, Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan	33
2.4	Pengajuan Hipotesis	34
BAB IIIMETODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	35

3.2	Tempat dan Waktu Penelitian	36
	3.2.1 Tempat Penelitian	36
	3.2.2 Waktu Penelitian	36
3.3	Populasi dan Sampel	36
	3.3.1 Populasi	36
	3.3.2 Sampel	37
3.4	Defenisi Operasional Variabel	37
3.5	Teknik Pengumpulan Data	38
	3.5.1 Instrumen Angket Penelitian	39
	3.5.2 Uji Validitas Instrumen	40
	3.5.3 Uji Reliabilitas Instrumen	41
3.6	Tekhnik Analisis Data	41
	3.6.1 Analisis Deskripsi Data	41
	3.6.2 Uji Asumsi Klasik	41
	3.6.3 Uji Hipotesis	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	45
	4.1.1 Deskripsi Data	45
	4.1.1.1 Deskripsi Data Hasil Validasi Angket	45
	4.1.1.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	46
	4.1.2 Hasil Uji Prasyarat	50
	4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik	50
	4.1.3 Uji Hipotesis	54
	4.1.3.1 Uji Sigifikan Parsial (Uji t)	54

4.1.3.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	55
4.1.3.3 Koefisien Relasi (R)	56
4.1.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)	58
4.1.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	59
4.2 Pembahasan Penelitian	61
4.2.1 Terdapat Pengaruh antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak	61
4.2.2 Terdapat Pengaruh antara kultur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak	63
4.2.3 Terdapat Pengaruh antara Kinerja Struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak	64
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian pengetahuan organisasi guru SMP Negeri 1 Hampan Perak tentang faktor pendukung dalam mencapai tujuan organisasi	6
Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian SMP N 1 Hampan Perak 2020/2021	36
Tabel 3.2 Skala pengukuran angket penelitian dengan skala likert	38
Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen angket penelitian tentang Iklim Organisasi ..	40
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Iklim Organisasi	46
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kultur Organisasi	47
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kinerja Struktur Organisasi ..	48
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Mutu Pendidikan	49
Tabel 4.5 Tabel Uji Multikolinieritas Menggunakan SPSS	52
Tabel 4.6 Tabel Uji Autokorelasi Menggunakan SPSS	53

Tabel 4.7 Uji signifikan Parsial (uji t) Menggunakan SPSS	54
Tabel 4.8 Uji signifikan Simultan Menggunakan SPSS	56
Tabel 4.9 Uji Koefisien Korelasi (R) Menggunakan SPSS	57
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Menggunakan SPSS	58
Tabel 4.11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda SPSS	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Histogram Skor Angket Iklim Organisasi	47
Gambar 4.2 Histogram Skor Angket Kultur Organisasi	48
Gambar 4.3 Histogram Skor Angket Kinerja Struktur Organisasi	49
Gambar 4.4 Histogram Skor Angket Mutu Pendidikan	50
Gambar 4.5 Grafik Uji Heteroskedatisitas Menggunakan SPSS	51
Gambar 4.6 Grafik Uji Normalitas Menggunakan SPSS	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Instrumen angket penelitian iklim organisasi	78
Lampiran 2 Instrumen angket penelitian kultur organisasi	80
Lampiran 3 Instrumen angket penelitian kinerja struktur organisasi	83
Lampiran 4 Instrumen angket penelitian mutu pendidikan	86
Lampiran 5 Validitas dan reliabelitas angket iklim organisasi	88
Lampiran 6 Validitas dan reliabelitas angket kultur organisasi	90
Lampiran 7 Validitas dan reliabelitas angket kinerja struktur organisasi ...	92
Lampiran 8 Validitas dan reliabelitas angket mutu pendidikan	94
Lampiran 9 Skor angket penelitian iklim organisasi	96
Lampiran 10 Skor angket penelitian kultur organisasi	97
Lampiran 11 Skor angket penelitian kinerja struktur organisasi	98
Lampiran 12 Skor angket penelitian mutu pendidikan	99

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mutu merupakan sesuatu yang dianggap salah satu bagian penting, karena mutu pada dasarnya menunjukkan keunggulan suatu produk jika dibandingkan dengan produk lainnya. Peningkatan mutu merupakan usaha dari setiap lembaga-lembaga penghasil produk barang dan juga produk jasa. Demikian halnya dalam pendidikan, mutu dalam pendidikan merupakan bagian penting untuk diperhatikan.

Sallis (2005: 1) mengungkapkan "*quality is at the top of most agendas and improving quality is probably the most important task facing any institution. However, despite its importance, many people find quality an enigmatic concept. It is perplexing to define and often difficult to measure*". Berdasarkan definisi diatas, Kualitas adalah bagian penting dari seluruh agenda dalam organisasi dan meningkatkan kualitas adalah tugas yang paling penting yang dihadapi institusi manapun. Namun, meskipun penting, banyak terjadi perbedaan pendapat tentang konsep dari kualitas yang baik begitu juga dengan mutu pendidikan.

Upaya dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan isu yang terus menerus akan menjadi perbincangan dalam pengelolaan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan untuk pendidikan yang berkualitas dan relevan dapat tercapai. Pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh stakeholder

pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka mempelajari dan mencari ilmu di sebuah lembaga yang memiliki mutu pendidikan yang baik. Atas dasar ini maka sekolah sebagai lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Peningkatan mutu pendidikan disekolah harus terus dilaksanakan hingga mencapai nilai yang maksimal sesuai dengan standar pendidikan di Indonesia. Menurut Hoy, Jardine and Wood (2005: 11-12) *quality in education is an evaluation of the process of educating which enhances the need to achieve and develop the talents of the customers of the process, and at the same time meets the accountability standards set by the clients who pay for the process or the outputs from the process of educating*. Pendapat ini menjelaskan bahwa mutu dalam pendidikan adalah evaluasi proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan proses mengembangkan bakat parapelanggan (peserta didik), dan pada saat yang sama memenuhi standar akuntabilitas yang ditetapkan oleh klien (stakeholder) yang membayar untuk proses atau output dari proses pendidikan. Sejalan dengan itu menurut PP no 19 Tahun 2005 Sekolah adalah penyelenggara sistem pendidikan yang memenuhi standar nasional dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, peningkatan mutu pendidikan harus terus dilaksanakan mengikuti bakat dari peserta didik atau siswa dengan memenuhi penilaian dari standar penilaian pendidikan di Indonesia.

Peningkatan mutu pendidikan disekolah tidak terlepas dari struktur organisasi yang ada disekolah tersebut. Menurut Wahjosumidjo (2001: 16) Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan sebagai organisasi sekolah memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Sejalan dengan itu, menurut Fattah (2003:1) yang menyatakan sekolah merupakan sebuah organisasi yang menjadi wadah tempat proses pendidikan dan memiliki sistem yang kompleks serta dinamis dalam mengelola pendidikan dilingkungannya.

Pentingnya organisasi dalam penyelenggaraan sebuah pendidikan merupakan hal yang mutlak diperlukan, demikian halnya dalam penyelenggaraan sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan hal yang penting. Sekolah sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan memerlukan struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi yang ada disekolah harus mencakup semua orang yang berada dilingkungannya dan masyarakat yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang ada disekolah tersebut. Alvin S. Ritonga (2016) struktur organisasi sekolah terdiri dari kepala sekolah (*leader*), para guru (*lowyer*), dan tenaga kependidikan yang kesemuanya itu memiliki keterkaitan dalam rangka mencapai tujuan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Sejalan dengan itu, Abdullah (2011: 142) sekolah sebagai organisasi adalah perkumpulan sosial yang dibentuk oleh masyarakat, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, fungsinya sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam pembangunan mutu pendidikan.

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa sekolah sebagai organisasi harus memiliki struktur organisasi yang baik agar tujuan peningkatan mutu pendidikan disekolah dapat dilaksanakan dengan baik pula begitu juga susunan struktur organisasi yang ada disekolah terdiri atas kepala sekolah dan guru serta tenaga pendidik yang ada dilingkungan sekolah tersebut.

Sekolah sebagai suatu organisasi, sebagaimana organisasi-organisasi lain harus memiliki karakteristik dalam mengelola organisasinya. Menurut Sanpiah (2015: 66-67) sekolah sebagai organisasi harus memiliki 2 karakteristik dalam pengelolaan organisasinya, yakni : (1) sekolah harus memiliki suatu tujuan organisasi, dimana tujuan itu menjadi arah dan mengarahkan sekolah kedalam sistem sosialnya, (2) sekolah harus memiliki struktur kerja dan sejumlah posisi yang salingkaitmengkait (seperti guru, pengawas, admistrator) dalam rangka mencapai mutu pendidikan yang sesuai standar pendidikan.

Organisasi sekolah akan berjalan baik mencapai tujuan utamanya dalam meningkatkan mutu pendidikan jika anggota organisasi memahami faktor-faktor keadaan didalam organisasinya seperti iklim organisasi, kultur organisasi dan kinerja struktur organisasi disekolah tersebut. Menurut Suharsaputra (2008: 130) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing- masing organisasi. Begitu juga dengan kinerja struktur organisasi di sekolah. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun

orang-orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Sehingga anggota organisasi disekolah memiliki fokus pada tugas yang diberikan didalam memajukan mutu pendidikan disekolah. Sejalan dengan itu, menurut Robbins dan Coulter (2007: 284) kinerja struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan sehingga mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Selain iklim dan kinerja struktur dalam mencapai tujuan organisasi, maka kultur organisasi atau budaya organisasi juga memiliki peran yang penting didalam menjalankan organisasi khususnya organisasi sekolah. Menurut Wibowo (2013:739) kultur organisasi yang baik akan berpengaruh lebih besar terhadap anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi dibanding kultur organisasi yang lemah. Riani (2011:8) menyebutkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain: (1) Peningkatan kinerja organisasi, (2) Identitas organisasi, dan (3) Mempercepat tujuan organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa, organisasi sekolah akan berjalan baik mencapai tujuan utamanya dalam meningkatkan mutu pendidikan jika anggota organisasi memahami keadaan didalam organisasinya seperti iklim organisasi, kultur organisasi dan kinerja struktur organisasi disekolah

Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi tersebut masih belum banyak diperhatikan didalam sebuah organisasi khususnya organisasi sekolah. Sekolah hanya mengetahui tujuan sekolah dalam rangka mencapai peningkatan mutu pendidikan tanpa memahami faktor-faktor pendukung agar tujuan organisasi

sekolah dapat tercapai secara maksimal. Hal ini juga terjadi disekolah SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Hasil observasi awal peneliti, terhadap sekolah SMP Negeri 1 Hamparan Perak dengan menyebarkan angket tentang pentingnya faktor-faktor pendukung dalam mencapai tujuan peningkatan mutu pendidikan disekolah tersebut seperti iklim, kultur dan struktur organisasi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di organisasi sekolah terdapat banyak anggota organisasi sekolah seperti kepala sekola, guru dan tenaga pendidik tidak mengetahui tentang pentingnya faktor tersebut.

Tabel 1.1 Penilaian pengetahuan organisasi guru SMP Negeri 1 Hamparan Perak tentang faktor pendukung dalam mencapai tujuan organisasi

No	Item Penilaian	Iklim Organisasi		Kultur Organisasi		Struktur Organisasi	
		M	TM	M	TM	TM	TM
1	Kepala Sekolah	100%	0%	0%	100%	100%	0%
2	Wakil Kepala sekolah	75%	25%	15%	85%	25%	75%
3	Guru	25%	75%	15%	85%	15%	85%
4	Tenaga Pendidik	30%	70%	10%	90%	10%	90%

Ket : M = Mengetahui, TM = Tidak Mengetahui

Padatabel1.1 dapat disimpulkan bahwa hampir 90% anggota organisasi sekolah di SMP Negeri 1 Hamparan Perak yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru dan tenaga pendidik tidak mengetahui faktor pendukung dalam menjalankan organisasi yang baik untuk mencapai tujuan organisasinya yakni meningkatkan mutu pendidikan disekolah tersebut.

Olehkarenaitu, hal ini menarik untuk dianalisis bagaimana PengaruhIklim, Kultur Dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Sehingga para anggota memahami pentingnya faktor pendukung untuk tercapainya tujuan dari organisasi di SMP Negeri 1 Hamparan

Perak. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian tentang Pengaruh Iklim, Kultur Dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Hampan Perak

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi sekolah yang belum optimal dalam menerapkan kebiasaan yang baik, kesadaran oleh guru dan pegawai, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, keterbukaan antara bawahan dan atasan, dan pendekatan emosional antara sesama guru dan pegawai.
2. Kultur organisasi sekolah yang belum optimal dalam menerapkan efektivitas, produktivitas dan inovasi dalam pengelolaan pendidikan di sekolah.
3. Kurangnya optimalnya kinerja struktur organisasi diantaranya ialah kepala sekolah, guru dan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.
4. Mutu pendidikan sekolah yang belum optimal dalam prestasi yang dicapai dan kelulusan pendidikan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada Iklim Organisasi Sekolah, Kultur Organisasi Sekolah, Kinerja Struktur Organisasi Sekolah. Anggota organisasi yang dijadikan obyek penelitian adalah kepala sekolah, guru dan tenaga pendidik yang ada di lingkungan SMP Negeri 1 Hampan Perak tahun ajaran 2020/2021.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kultur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim, kultur dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak secara bersama-sama

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak
2. Untuk Mengetahui pengaruh yang signifikan antara kultur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak
4. Untuk mengetahui berapa persen pengaruh iklim, kultur, kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak secara bersama-sama?

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoretis dan praktis.

a. Manfaat Teoretis

Menambah khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan Iklim Organisasi Sekolah, Kultur Organisasi Sekolah, Kinerja Struktur Organisasi Sekolah dan hubungannya terhadap mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP).

b. Manfaat Praktis**Bagi Peneliti**

- 1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi inspirasi bagi para peneliti untuk mengadakan penelitian lanjutan, diantaranya penelitian yang dapat meningkatkan organisasi sekolah khususnya disekolah menengah pertama.

Bagi Guru dan Kepala Sekolah:

1. Dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil penelitian pada aspek yang berbeda.
2. Dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan
3. Dapat memberikan masukan kepada kepala sekolah untuk senantiasa berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui peranan beliau dan dalam struktur organisasi bekerja sesuai tujuannya masing-masing.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Hakikat Mutu Pendidikan

2.1.1.1 Pengertian Mutu Pendidikan

Tujuan utama dalam penyelenggaraan pendidikan adalah dimana proses pelaksanaan pendidikan baik input, proses, hingga output serta seluruh aspek pendukungnya berjalan dengan efektif, sehingga mampu menciptakan generasi penerus atau sumber daya yang berkualitas. Salah satu kunci penentu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah bagaimana mutu dari pendidikan itu sendiri. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang sulit untuk diukur, karena berkenaan dengan penilaian akan suatu produk atau jasa terhadap suatu standar atau ketetapan tertentu. Maka, mutu pendidikan perlu diupayakan semaksimal mungkin guna mencapai kemajuan pendidikan serta tujuan nasional sesuai dengan harapan masyarakat, bangsa, dan Negara. Menurut Colin Morgan dan Stephen Murgatroyd (1995: 5)

Konsep mutu atau kualitas itu sendiri memiliki banyak pemahaman dari berbagai sudut pandang. Menurut Colin Morgan dan Stephen Murgatroyd (1995: 5) *Quality is the outcome of all activities that take place within an organization, that all functions and all employees have to participate in the improvement process, that organizations need both quality systems and a quality culture.* Dari pendapat tersebut dapat diartikan mutu atau kualitas adalah hasil dari

semua kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi, dimana seluruh karyawan harus berpartisipasi dalam suatu usaha perbaikan diri yang di butuhkan organisasi. Sejalan dengan itu D.H Stamatis (1997: 11) mendefinisikan mutu sebagai, *Quality is an insiative that allows freedom without fear for both the organization and the people in the organization to take change of continual improvement, so that they both can prosper.* Pendapat tersebut bermakna bahwa mutu adalah sebuah inisiatif yang memungkinkan kebebasan bagi organisasi dan orang-orang dalam organisasi untuk memimpin dan melakukan perbaikan secara terus-menerus, sehingga dapat mencapai tujuan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu adalah suatu gambaran atau karakteristik akan suatu barang maupun jasa yang dapat menunjukkan bagaimana kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan market (pasar) sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tiap individu yang menilai akan mutu itu sendiri dan dapat mencapai kepuasan pelanggan.

Mutu dalam konteks pendidikan, mencakup input, proses, output pendidikan. input, proses, output pendidikan dilakukan dan dikelola oleh organisasi yang ada disekolah tersebut. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh organisasi untuk melakukan perbaikan mutu pendidikan dengan menerapkan sistem organisasi berjalan dengan baik. Menurut Gaspersz (2005: 47-49), setidaknya terdapat 7 fungsi mutu pendidikan harus ditingkatkan disebuah sekolah yakni :

1. Sekolah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dirinya sehingga dia dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya yang tersedia untuk memajukan sekolahnya.
2. Sekolah lebih mengetahui kebutuhan lembaganya, khususnya input pendidikan yang akan dikembangkan dan di dayagunakan dalam prosese pendidikan sesuai dengan tingkat perkembangan dan kebutuhan peserta didik.
3. Pengambilan keputusan yang dilakukan oleh sekolah lebih cocok untuk memenuhi kebutuhan sekolah.
4. Penggunaan sumber daya pendidikan lebih efisien dan efektif bilamana dikontrol oleh masyarakat setempat.
5. Keterlibatan semua warga sekolah dan masyarakat dalam pengambilan keputusan sekolah menciptakan transparansi dan demokrasi yang sehat.
6. Sekolah dapat bertanggungjawab tentang mutu pendidikan masing-masing kepada pemerintah, orang tua peserta didik, dan masyarakat pada umumnya.
7. Sekolah dapat melakukan persaingan yang sehat dengan sekolah-sekolah lain untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui upaya-upaya inovatif dengan dukungan orang tua peserta didik, masyarakat dan pemerintah daerah setempat.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Utama Peningkatan Mutu Pendidikan

Untuk mningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim (2007: 56) menjelaskan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang mana kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
2. Guru Perlibatan guru secara maksimal, dengan meningktakan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.
3. Siswa Pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
4. Kurikulum Adanya kurikulum yang konsisten, dinamis, dan terpadu dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga goals (tujuan) dapat dicapai secara maksimal.

5. Jaringan kerjasama Jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat).

2.1.1.3 Indikator Standar Mutu Pendidikan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi:

1. Standar kompetensi lulusan kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan.
2. Standar isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
3. Standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
4. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan penjabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
5. Standar sarana dan prasarana adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi serta sumber

Mansur dan Mahfud Junaidi dalam jurnal Mohamad Juliantoro (2017: 29) menyatakan, setidaknya-tidaknya ada tiga indikator utama yang dapat menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan, yaitu: (1) Dana pendidikan, (2) Kelulusan pendidikan, dan (3) Kemampuan membaca komprehensif. pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa

1. Pendidikan yang berkualitas tidak mungkin dicapai tanpa dana yang cukup.
2. Pendidikan yang berkualitas cenderung dapat menghasilkan angka kelulusan yang cukup tinggi. Tentu saja kreteria kelulusan ini dengan angka yang sudah distandarkan.
3. Kemampuan membaca komprehensif di negara berkembang cenderung lebih rendah dari pada di negara maju, hal ini disebabkan kebiasaan anak-anak menghafal dalam belajar.

Sehubungan dengan hal tersebut Nurdin dalam jurnal Mohamad Juliantoro (2017: 29) menyatakan bahwa ada beberapa indikator pendidikan yang bermutu, antara lain

1. Hasil akhir pendidikan merupakan tujuan pendidikan. Dari hasil tersebut diharapkan para lulusan dapat memenuhi tuntutan masyarakat bila ia bekerja atau melanjutkan studi ke lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
2. Hasil langsung pendidikan. Hasil langsung pendidikan itu berupa: (a) pengetahuan, (b) sikap dan ketrampilan. Hasil inilah yang sering digunakan sebagai kriteria keberhasilan pendidikan.
3. Proses pendidikan. Proses pendidikan merupakan interaksi antara raw input, instrumental input, dan lingkungan, untuk mencapai tujuan pendidikan. Pada proses ini, tidak berbicara mengenai wujud gedung sekolah dan alat-alat pelajaran, akan tetapi bagaimana mempergunakan gedung dan fasilitas lainnya agar siswa dapat belajar dengan baik.
4. Instrumenal input. Terdiri dari tujuan pendidikan, kurikulum, fasilitas dan media pendidikan, sistem administrasi pendidikan, guru, sistem penyampaian, evaluasi, serta bimbingan dan penyuluhan. Instrumental input tersebut harus dapat berinteraksi dengan raw input (siswa) dalam proses pendidikan.
5. Raw input dan lingkungan juga mempengaruhi kualitas mutu pendidikan

Berdasarkan dari pendapat diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian dari mutu pendidikan adalah suatu patokan atau tolak ukur yang mengembangkan bukan hanya fisik suatu organisasi pendidikan namun sumber daya manusia yang lebih berkompeten. Indikator pada mutu pendidikan adalah dana pendidikan, kelulusan pendidikan, prestasi yang dicapai dalam membaca komprehensif.

2.1.2 Iklim Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim atau Climate berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut. Kajian tentang iklim organisasi merupakan salah satu kajian yang muncul dalam upaya bagaimana seseorang administrator/ manajer sekolah mengembangkan pola interaksi sosial sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Menurut Triatna (2005: 69) mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai *“the human environment within organization’s employees do their work”*. Definisi tersebut merujuk pada suasana kerja yang dirasakan oleh personel berdasarkan interaksinya ketika ia berhubungan dengan personel lain di lingkungan kerjanya.

Definisi iklim organisasi menurut Sopiah (2008: 130) menjelaskan kembali bahwa iklim organisasi adalah keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi. Menurut Suharsaputra (2013: 82) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan hal yang amat penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan iklim suatu organisasi akan sangat berbeda dengan iklim organisasi lainnya, karena hal tersebut berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja masing-masing organisasi. Iklim organisasi juga merupakan konsep deskriptif yang berdasarkan pada persepsi lingkungan sosial anggota organisasi.

Jika dilihat iklim organisasi ini juga merupakan bentuk aspek kajian yang dapat membentuk sumber daya manusia dengan memelihara fungsi pegawai atau guru agar tujuan organisasi pendidikan tercapai. Selain itu suasana yang terjadi di lingkungan kerja akan dirasakan oleh masing-masing individu untuk dalam sebuah organisasi sebaiknya membawa dampak baik untuk kebiasaan iklim organisasi. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam lingkungan organisasi pendidikan khususnya adalah bentuk sebagai kondisi yang bersifat fisik ataupun non fisik yang sangat berpengaruh dalam pembentukan perilaku dan menjadi motivasional. Menurut Siagian (2002: 63) menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi. Stringer (2005: 135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi,

- a. Lingkungan Eksternal dimana Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.
- b. Strategi Organisasi maksudnya adalah Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

- c. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.
- d. Kekuatan Sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
- e. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

2.1.2.3 Indikator Iklim Organisasi

Organisasi Dimensi dan indikator iklim organisasi menurut Darodjat (2015: 85) yaitu dapat dijelaskan adalah tanggungjawab dimana dapat di jelaskan bahwa

1. Tanggungjawab ini berupa bentuk dari bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil karyawan di organisasi pendidikan
2. Identitas Individu dalam Organisasi Identitas Individu dalam Organisasi diartikan karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.
3. Kehangatan antar karyawan Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
4. Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar bawahan.
5. Konflik diartikan bagaimana karyawan dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok

Sementara itu Adapun indikator iklim organisasi menurut Hardjana dalam jurnal Renil Fortunately dkk (2019: 88) menjelaskan sebagai berikut yang merupakan indikatornya adalah

1. Tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik.
2. Hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; dan

3. Dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

Dari seluruh defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suasana yang meliputi lingkungan internal organisasi dan akan berpengaruh kepada sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya: orang tua, pemerintah, sekolah dan *stakeholder*) secara rutin tentang. Dengan indikator tanggungjawab, hubungan antar personil, dukungan kerja.

2.1.3 Kultur Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Kultur Organisasi

Menurut Nasrul Amin (2018: 98) menjelaskan Istilah “kultur” mula-mula datang dari disiplin Ilmu Antropologi Sosial. Apa yang tercakup dalam definisi kultursangatlah luas. Istilah kultur dapat diartikan sebagai totalitas polaperilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produklain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar mengajar agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Menurut Dewey pendidikan dalam pengertiannya yang dasar merupakan proses perwujudan diri secara utuh menyangkut aspek fisik, intelektual, moral dan sosial.

Robbins dan Judge (2009: 585) menjelaskan bahwa memberi batasan tentang kultur organisasi sebagai berikut: *organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization* artinya kultur organisasi mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggotaanggotanya sekaligus pembeda organisasi. Dengan demikian setiap organisasi tidak harus memiliki kultur yang persis sama. Setiap organisasi memiliki kultur organisasi yang merupakan ciri khas, dan sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lain.

Berkaitan dengan hal ini, Luthans dalam jurnal Saut Purba (2011: 380) menambahkan *invented, discovered, or depeloved by a given group as it learn to cope with as problems of external adaption and internal integration that has worked well enough to be considered valuable and, therefore , to be taught to new members as the correct way to percerceive, think, and feed in relation to those problems*. Dari defenisi ini terlihat kultur organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankandan diturunkan kepada anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

2.1.3.2 Karakteristik Kultur Organisasi

Menurut Priansadan Garnida (2013: 77) menjelaskan bahwa kultur organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu

organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Tika (2006: 10) menambahkan bahwa Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, kultur organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi. Karakteristik kultur organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu.

Menurut Robbins dan Judge (2012: 512) memberikan tujuh karakteristik kultur organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.
5. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan

Karakteristik dari iklim organisasi atau dikenal dengan kultur organisais makan setiap organisasi memiliki kebiasaan yang berbeda – beda kesemuanya tersebut memiliki hal yang dibutuhkan berbeda juga dan dikonsep oleh

manajemen yang berbeda juga. Dari perbedaan manajemen tersebut memiliki ciri khas atau karakteristik yang berbeda juga dan merupakan nilai jual. Dengan konsep yang membantu para kepala sekolah dalam menyederhana dan menghadapi interksi dari lingkungan.

2.1.3.3 Fungsi Kultur Organisasi

Menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul “*Organizational Behavior*” (2011: 512) menjelaskan bahwa fungsi utama dari kultur organisasi adalah

- a. Kultur organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Kultur organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
- c. Kultur organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Kultur organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e. Kultur organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Panbundu (2012: 14) kultur organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Kultur organisasi sebagai pembeda suatu organisasi terhadap lingkungan kerja organisasi maupun kelompok lainnya. Kultur organisasi menciptakan suatu identitas atau ciri yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
- 2) Sebagai perekat karyawan dimana kultur organisasi akan membentuk *Sense Of Belonging* dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama karyawan. Pemahaman yang baik akan kekulturan organisasi akan membuat karyawan lebih dekat karena persamaan visi, misi, dan tujuan bersama yang akan dicapai.
- 3) Kultur organisasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan sistem sosial didalam lingkungan kerja yang positif dan kondusif, dari konflik serta perubahan dilakukan dengan efektif.

- 4) Kultur organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol. Kultur organisasi mengendalikan dan mengarahkan karyawan ke arah yang sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan di perusahaan akan berjalan apabila perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur karyawan atau pekerjanya dengan efektif dan efisien.
- 5) Sebagai integrator atau alat pemersatu sub-kultur dalam organisasi dan perbedaan latar belakang kultur karyawan.
- 6) Kultur organisasi membentuk perilaku karyawan. Tujuan dari fungsi ini, agar karyawan memahami cara untuk mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan akan bekerja lebih terarah.
- 7) Kultur organisasi juga berfungsi sebagai sarana atau cara untuk memecahkan masalah perusahaan seperti adaptasi lingkungan..
- 8) Kultur organisasi berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan seperti perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan positioning.
- 9) Kultur organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antar anggota perusahaan atau organisasi, misalnya antara karyawan dengan pimpinan dan sesama anggota perusahaan.
- 10) Penghambat inovasi, kultur organisasi tidak selalu memberikan unsur positif bagi perusahaan.

Tidak berbeda jauh dari konsep yang direncanakan bahwa dalam mengembangkan iklim pada organisasi akan mengembangkan konsep sekolah efektif. Adapun sekolah yang efektif ini di dalamnya disebutkan bahwa iklim sekolah yang positif dapat dikembangkan dan dipelihara agar mendukung perkembangan sekolah, baik dari segi mutu lulusan maupun proses pendidikan di sekolah.

2.1.3.4 Indikator Kultur Organisasi

Menurut Robbins (2019: 4) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat kultur sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kultur organisasi kebiasaan yang menjadi rutinitas yang menimbulkan adanya perubahan baik pada diri sendiri maupun pada kelompok dan adanya memberikan identitas terhadap sesuatu yang lebih secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. indikator dari iklim atau kultur organisasi adalah keagresifan, orientasi tim, inovasi, perhatian, orientasi orang.

2.1.4 Kinerja Struktur Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan alat bantu dalam manajemen untuk memperlancar jalannya usaha atau dalam peraktek kerja yang dijalankan. Struktur Organisasi akan merancang satuan organisasi dan jabatan yang akan menentukan fungsi mereka dan memperinci hubungan – hubungan diantara satuan – satuan dan personil-personilnya. Oleh sebab itu, menyusun struktur organisasi merupakan langkah pertama sebelum kegiatan lainnya dilaksanakan karena adanya struktur organisasi makan akan tercermin pembagian tugas dan tanggung jawab serta akan memudahkan dalam menuntun, mengarahkan, dan pengawasan dari suatu perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2000: 3) mengemukakan bahwa Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dimana terdapat seorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seorang /beberapa orang yang disebut bawahan. Untuk itu dalam menentulan pencapaian layanan yang baik maka struktur organisasi akan menjelaskan tugas dengan jelas, wewenang, dan tanggungjawab. Antara bagian yang sudah disusun dengan baik. Hubungan antar personal yang dipercayainya akan menghubungkan perilaku/individu dan kelompok dalam peningkatan mutu pelayanan, sehingga dengan demikian struktur organisasi sangat berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan

Menurut Menurut Benhard dalam Malayu S.P (2010: 26) mengemukakan bahwa Organisasi adalah suatu sistem kerja sama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih”Jadi organisasi adalah hubungan structural yang mengikat / menyatukan perusahaan dan kerangka dasar tempat individu – individu berusaha, dikoordinasi. Struktur Organisasi mencerminkan distribusi tanggung jawab, otoritas, dan akuntabilitas diseluruh perusahaan. Perusahaan mencapai tujuan umumnya dengan menetapkan tujuan keuangan yang dapat diukur untuk unit operasionalnya. Pemahaman atas pola distribusi, tanggung jawab, otoritas, dan akuntabilitas sangat penting untuk menilai kebutuhan informasi para pengguna. Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, apabila komponen-komponen struktur organisasi yang mendukung disusun dengan baik antara pembagian kerja atau spesialisasi disusun sesuai dengan kebutuhan, dapat saling menunjang, jelas wewenang tugas dan tanggung jawabnya, tidak tumpang tindih, sebaran dan tingkatan dalam organisasi memungkinkan dilakukannya pengawasan yang efektif, struktur organisasi desentralisasi memungkinkan untuk diadakannya penyesuaian atau fleksibel, letak pengambilan keputusan disusun dengan mempertimbangkan untung rugi dari sistem sentralisasi dan desentralisasi, antara lain sentralisasi yang berlebihan bisa menimbulkan ketidakluwes dan mengurangi semangat pelaksana dalam pelaksanaan kegiatan. Sedangkan desentralisasi yang berlebihan bisa menyulitkan dalam kegiatan pengawasan dan pembagian pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian struktur organisasi adalah wewenang yang bertanggungjawab penuh dengan bagian yang sudah sepakati. Dengan kata lain individu yang bekerja sesuai dengan posisi dan bekerja masing-masing.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Struktur Organisasi

Dalam setiap badan usaha maupun organisasi, pastilah banyak kendala maupun faktor-faktor yang mempengaruhi badan usaha maupun organisasi tersebut. Selain aspek struktural seperti ukuran organisasi, kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi dll yang telah dijelaskan sebelumnya, ada pula aspek tujuan organisasi. Menurut Robbin (2003: 11) ada beberapa faktor aspek tujuan yang dapat mempengaruhi organisasi tersebut, diantaranya adalah:

1. Strategi organisasi Strategi organisasi adalah salah satu sarana yang digunakan manajemen untuk mencapai sasaran maupun tujuannya.
2. Skala organisasi Terdapat banyak bukti yang mendukung ide, bahwa ukuran sebuah organisasi secara signifikan mempengaruhi strukturnya.
3. Teknologi, dengan adanya teknologi, tingkat efektivitas dan efesiensi suatu organisasi pasti berbeda. Istilah teknologi mengacu pada cara sebuah organisasi mengubah input menjadi *output* Setiap organisasi paling tidak memiliki satu teknologi untuk mengubah sumber daya finansial, SDM, dan sumber daya fisiknya.
4. Lingkungan Struktur organisasi dipengaruhi oleh lingkungannya karena lingkungan selalu berubah. Lingkungan merupakan faktor eksternal yang sangat berpengaruh karena daya saing dari pihak luar pasti akan mendorong semangat suatu organisasi untuk bisa lebih maju.

Beberapa organisasi menghadapi lingkungan yang relatif statis. Yaitu tak banyak kekuatan di lingkungan mereka yang berubah. Misalnya, tidak muncul pesaing baru, tidak ada terobosan teknologi baru oleh pesaing saat ini, atau tidak banyak aktivitas dari kelompok-kelompok tekanan publik yang mungkin dapat mempengaruhi organisasi.

Adapun organisasi-organisasi lain menghadapi lingkungannya yang sangat dinamis, yaitu peraturan pemerintah cepat berubah dan mempengaruhi bisnis mereka, adanya pesaing baru, dan kesulitan dalam mendapatkan bahan baku, preferensi pelanggan yang terus berubah terhadap produk, dan sebagainya. Secara signifikan, lingkungan yang statis memberi lebih sedikit ketidakpastian bagi para manajer dibanding lingkungan yang dinamis. Karena ketidakpastian adalah sebuah ancaman bagi keefektifan sebuah organisasi, manajemen akan mencoba meminimalkan dampak tersebut.

2.1.4.3 Indikator struktur organisasi

Dalam hal ini dapat dijelaskan oleh Stephen Robbins (2008: 215-224) indikator struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. Spesialisasi pekerjaan. Sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi dibagi-bagi ke dalam beberapa pekerjaan tersendiri.
2. Departementalisasi. Dasar yang dipakai untuk mengelompokkan pekerjaan secara bersama-sama. Departementalisasi dapat berupa proses, produk, geografi, dan pelanggan.
3. Rantai komando. Garis wewenang yang tanpa putus yang membentang dari puncak organisasi ke eselon paling bawah dan menjelaskan siapa bertanggung jawab kepada siapa.
4. Rentang kendali. Jumlah bawahan yang dapat diarahkan oleh seorang manajer secara efisien dan efektif.
5. Sentralisasi dan Desentralisasi. Sentralisasi mengacu pada sejauh mana tingkat pengambilan keputusan terkonsentrasi pada satu titik di dalam organisasi. Desentralisasi adalah lawan dari sentralisasi.
6. Formalisasi. Sejauh mana pekerjaan-pekerjaan di dalam organisasi dibakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa pengertian struktur organisasi adalah wewenang yang bertanggungjawab penuh dengan bagian yang sudah sepakati. Dengan kata lain individu yang bekerja sesuai

dengan posisi dan bekerja masing – masing indikator yang diuraikan diatas maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikatornya adalah Spesialisasi pekerjaan, Departementalisasi, Rentangan kendali, sentralisasi dan disentralisasi, dan formalisasi.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Yuyun Yuniasih, Heri Herdiana. 2017. Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Pada Kinerja Dosen. Temuan riset menyimpulkan bahwa kompetensi individu, komitmen organisasional dan iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dengan $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($47,96 > 3,09$) dan t_{hitung} variabel kompetensi individu $> t_{tabel}$ ($7,017 > 1,660$), t_{hitung} variabel komitmen organisasional $> t_{tabel}$ ($2,886 > 1,660$) dan t_{hitung} variabel iklim organisasi $> t_{tabel}$ ($4,087 > 1,660$).

Benny Roesly. 2012. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam. Tesis, Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dalam kategori baik (rerata = 71,41 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 96), komitmen organisasi dalam kategori baik (rerata = 44,59 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 64), iklim organisasi dalam kategori baik (rerata = 70,37 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 96), dan kinerja guru dalam kategori baik (rerata = 122,47 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 152). Hasil analisis regresi linear

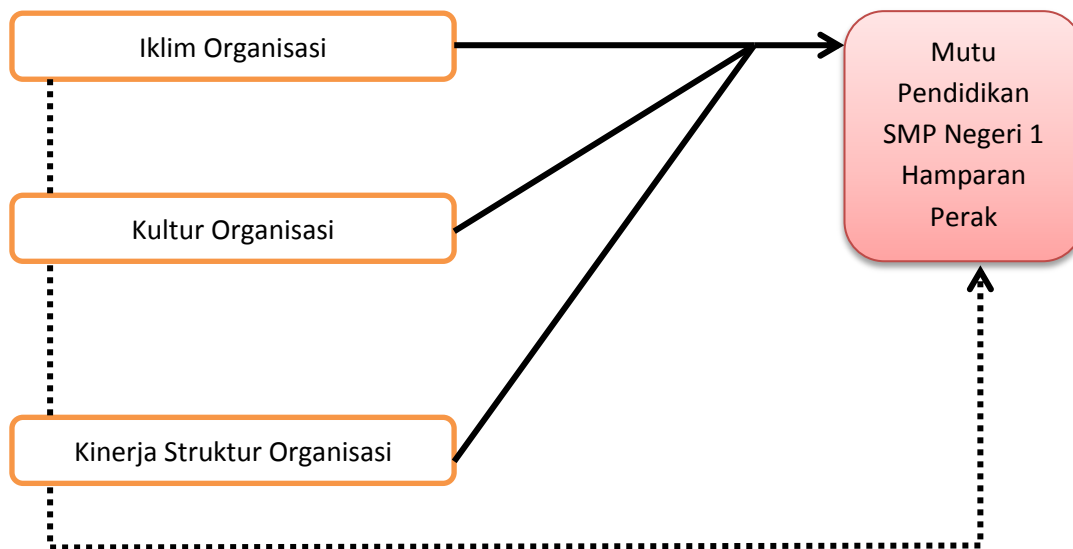
sederhana menunjukkan bahwa komunikasi organisasi meningkatkan kinerja guru (sig = 0,012 0,05;)

Siti Zubaidah. 2015. Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan. Analisis data dilakukan dengan perhitungan dari statistik dengan Software SPSS (Statistical Program Smart Solution) Ver.17.0 For Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 67,6% kategori sedang, Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 100% kategori kuat serta. Budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama sama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2009) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”. Dalam penelitiannya kepada 60 karyawan menemukan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan administrasi di British International School dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 dengan p-value= 0.000. Hasil tersebut dikatakan bahwa iklim organisasi yang diciptakan, antara lain dengan menerapkan hari kerja dan jam kerja yang lebih rendah dari organisasi lain sehingga iklim kerja yang rileks dapat dinikmati oleh karyawan yang mendukung karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan melalui pekerjaannya yang akhirnya menciptakan situasi kerja yang kondusif yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir di dalam penelitian ini ialah menjelaskan hubungan atau keterkaitan variabel-variabel penelitian. Adapun yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah



2.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan

Iklim organisasi akan berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, ternyata signifikan dan ini diuji secara statistik. Iklim organisasi dapat membantu mutu pendidikan akan lebih baik. Dalam hal ini menjadikan pedoman dari hasil norma yang tercipta dari suatu organisasi yang efektif. Iklim akan mendukung secara positif keinginan tidak keluar dari organisasi pendidikan. Selain itu akan menunjukkan bahwa para guru akan lebih menyukai organisasi yang mendorong orang untuk berinteraksi dan bekerja dengan orang lain melalui cara membantu mereka memuaskan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang.

Iklim organisasi yang dibentuk akan menunjukkan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi berpengaruh dengan komitmen

organisasi, kepuasan kerja, intensitas untuk keluar dan pergantian guru. Melalui penciptaan iklim yang baik di SMP N 1 Hamparan Perak akan dapat membentuk sendiri norma dan standar yang mereka miliki, selanjutnya akan berdampak kepada penghargaan dan pengakuan dari yayasan atau rektor atas prestasi mereka. Penerapan iklim juga akan dapat memberikan pengaruh terhadap kemajuan mutu pendidikan yang lebih baik. Selain itu iklim juga di bantu guna mencapai tujuan yang sudah di rencanakan.

2.3.2 Pengaruh Kultur Terhadap Mutu Pendidikan

Budaya organisasi yang menuntut adanya transparansi, akuntabilitas, pertanggung-jawaban dan kejelasan, yang akan dicirikan dengan adanya kegiatan universitas yang kontinuitas, misalnya adanya laporan tahunan yang lengkap dari segi keuangan dan tata kelola serta dipublikasikan secara lengkap. Selain itu dengan adanya budaya organisasi akan memberikan dampak baik terhadap mutu pendidikan.

Mutu pendidikan yang diharapkan akan menjadi tujuan dari organisasi selain itu dengan adanya interaksi dari budaya yang sudah terbentuk memungkinkan terciptanya iklim kerja yang kondusif dan rasa aman serta kehangatan. Hal tersebut dapat tercipta jika pada suatu organisasi pendidikan Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan secara terus seluruh warga sekolah.

2.3.3 Pengaruh Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan

Pada setiap organisasi akan memiliki tugas dan fokus yang menjadi tanggungjawab masing – masing. Dimana tanggungjawab ini di atur dalam susunan struktur organisasi dan hal ini lah yang mengatur seberapa besar fungsi dan tanggungjawab mereka dalam bekerja. Kinerja struktur organisasi bukan saja terdapat di organisasi pemerintahan namun pada organisasi pendidikan juga ada posisi yang bertanggung jawab untuk menjalankan prosedur.

Lain itu kinerja struktur organisasi ini akan menghasilkan mutu atau kualitas yang sudah di rencanakan dengan baik. Mutu pendidikan disini maksudnya adalah output yang dihasilkan dari proses dan inputnya ke organisasi tersebut. Untuk itu struktur tersebut akan mengatur arah dan tujuan serta tanggung jawab yang akan mengerjakannya. Maka itu diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja struktur organisasi dengan mutu pendidikan.

2.3.4 Pengaruh Iklim, Kultur, Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan.

Arah hubungan yang timbul secara simultan terhadap mutu pendidikan adalah positif karena apabila iklim, kultur dan kinerja struktur organisasi di terapkan dengan baik maka dapat meningkatkan mutu pendidikan. Maksudnya adalah iklim yang merupakan kebiasaan yang terbentuk menjadi kenyamanan dalam bekerja akan menghasilkan rasa aman, serta kebetahan dalam menjalankan proses pembelajaran. Sedangkan kultur yang menjadi penopang kebiasaan dari

iklim, maka terciptalah kultur atau budaya yang menjadi ciri khas dan nilai jual yang diduga akan memberikan dampak terhadap mutu pendidikan.

Selain itu kinerja struktur organisasi akan menanggung jawab seluruh proses yang terlaksana di dalam organisasi pendidikan baik internal maupun eksternal sehingga memberikan dampak yang baik terhadap mutu pendidikan.

2.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, dan kajian penelitian yang relevan, dan kerangka berpikir maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak
2. Terdapat erdapat pengaruh yang signifikan antara kultur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak
3. Terdapat erdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim, kultur, kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak secara bersama-sama

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian dengan memandu peneliti dengan urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh.

Hartono (2011:85) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika. Pada umumnya penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian sampel besar, karena pada pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri 1 Hampan Perak, yang beralamatkan di jalan Peringgian Kebun Klumpang Desa Selemak Kecamatan Hampan Perak Kabupaten Deli Serdang.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada bulan maret 2021. Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel 3.

Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian SMP N 1 Hampan Perak 2020/2021

No	Kegiatan	Bulan penelitian								
		Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan judul									
2	Penulisan proposal									
3	Bimbingan									
4	Seminar proposal tesis									
5	Penelitian kelapangan									
6	Semibar Hasil									
7	Ujian Tesis									

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 1 Hamparan Perak yang berjumlah 50 orang, dan semua pegawai tata usahanya yang berjumlah 12 orang. Maka populasi SMP Negeri 1 Hamparan Perak adalah sebanyak 62 Orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 112) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Penelitian ini menentukan sampel semua guru SMP Negeri 1 Hamparan Perak beserta pegawai tata usahanya sebanyak 62 orang.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana Iklim (X_1), Kultur (X_2), Kinerja Struktural Organisasi (X_3) dan Mutu Pendidikan (Y). Masri (2008:46-47) memberikan pengertian tentang defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel.

Defenisi operasional iklim adalah suasana yang meliputi lingkungan internal organisasi dan akan berpengaruh kepada sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang.

Defenisi operasional kultural kebiasaan yang menjadi rutinitas yang menimbulkan adanya perubahan baik pada diri sendiri maupun pada kelompok

dan adanya memberikan identitas terhadap sesuatu yang lebih secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

Defenisi operasional kinerja struktur organisasi adalah wewenang yang bertanggungjawab penuh dengan bagian yang sudah sepakati. Dengan kata lain individu yang bekerja sesuai dengan posisi dan bekerja masing-masing.

Defenisi operasional mutu pendidikan adalah suatu patokan atau tolak ukur yang mengembangkan bukan hanya fisik suatu organisasi pendidikan namun sumber daya manusia yang lebih berkompeten.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan yaitu Angket Penelitian yang akan menjawab tentang Iklim Organisasi, Kultur Organisasi dan Kinerja Struktur Organisasi. Angket dalam penelitian ini merupakan angket terbuka, yang merupakan angket dengan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yang menggunakan skalalickert, dengan pengukuran nilai skala 1-5 yang diberikan skor penilaian atas jawaban yang diberikan, berikut terdapat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Skala pengukuran angket penelitian dengan skala likert

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk menguji pengaruh Iklim, Kultur dan Kinerja Organisasi terhadap Mutu Pendidikan, maka instrumen penelitian tersebut harus diuji cobakan terlebih dahulu dan diikuti dengan analisis butir angket agar instrumen penelitian dikatakan baik, valid dan reliabel. Untuk uji coba dilakukan pada responden diluar sampel. Sampel uji coba dilakukan disekolah MTs. Islamiyah Sunggal.

Sekolah MTs. Islamiyah Sunggal ini dipilih menjadi sampel uji coba angket dikarenakan seluruh guru disekolah tersebut sudah menjadi guru yang bersertifikat pendidik dan empat orang gurunya termasuk pengajar di universitas yang ada di kota medan. Cara yang ditempuh untk menguji validitas dan reliabelitas angket adalah memberikan angket kepada guru yang dipilih sebanyak 20 orang sebagai responden uji coba.

3.5.1 Instrumen Angket Penelitian

Angket adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan peneliti mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Menurut Arikunto (2002:101) angket sangat berguna sebagai pengumpul data karena angket mempunyai kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden

Angket yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan kisi-kisi angket yang mampu menjawab variabel penelitian, berikut kisi-kisi angket dari setiap variabel penelitian pada tabel 3.3, tabel 3.4, tabel 3.5 dan tabel 3.6

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen angket penelitian tentang Iklim Organisasi, Kultur Organisasi, Kinerja Struktur Organisasi dan Mutu Pendidikan

Angket Iklim Organisasi		
No	Aspek Pertanyaan	No Angket
1	Tanggungjawab	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2	Hubungan antar personil	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
3	Dukungan	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
Angket Kultur Organisasi		
No	Aspek Pertanyaan	No Angket
1	Keagresifan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
2	Orientasi Tim	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
3	Inovasi	21, 22, 23, 24, 25
4	Perhatian	26, 27, 28, 29, 30
Angket Kinerja Struktur Organisasi		
No	Aspek Pertanyaan	No Angket
1	Spesialisasi pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 6
2	Rentangan kendali	7, 8, 9, 10, 11, 12
3	Sentralisasi	13, 14, 15, 16, 17, 18
4	Disentralisasi	19, 20, 21, 22, 23, 24
5	Formalisasi	25, 26, 27, 28, 29, 30
Angket Mutu Pendidikan		
No	Aspek Pertanyaan	No Angket
1	Pendanaan	1, 2, 3, 4, 5
2	Kelulusan pendidikan	6, 7, 8, 9
3	Prestasi yang dicapai	10, 11, 12, 13

3.5.2 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Coprrelation yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan

dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05(Ghozali, 2012:52)

3.5.3 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha $> 0,05$ dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha $< 0,06$ (Ghozali, 2012:47).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskripsi Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi dan lain-lain. Dalam analisis deskripsi data ini juga akan disajikan kecenderungan dari masing-masing variable penelitian berdasarkan dari pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan mean, standar deviasi.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak

bias, diantaranya adalah uji Multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, uji Normalitas dan Uji Linearitas.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2011:181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2011:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi. Kriteria mdalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (Variance Inflation Factor) nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas..

3.6.2.3 Uji Heterokedastistas

Menurut Umar (2011:179) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai sigifikan ujit $> 0,05$, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Umar (2011:182) menyatakan bahwa uji autokorelasi dilakukan guna mengetahui jika didalam sebuah model regresi linear terdapat hubungan yang kuat baik positif atau negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian durbin watson (DW). Apabila $-2 < DW < 2$, maka tidak terjadi autokorelasi.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2013:244) menyatakan bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung $\leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

3.6.3.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

3.6.3.3 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang bernilai nol sampai satu. Apabila r mendekati satu

maka dapat dikatakan bahwa memiliki hubungan yang sangat erat dan sebaliknya (Wibowo, 2017:45).

3.6.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai R^2 ini akan mempunyai range antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabelvariabel bebas terhadap variabel terikat (Setiawan, 2015:12).

3.6.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Mona., dkk (2015:197) analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linier berganda. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas (x_1, x_2, x_3) terhadap variabel terikat (Y). Model regresi linier berganda untuk populasi dapat ditunjukkan dengan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \varepsilon$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

4.1.1.1 Deskripsi Data Hasil Validasi Angket

Berlandaskan pada validasi dan realibilitas angket dengan menggunakan serangkaian uji coba dan revisi yang sudah dilaksanakan, maka angket yang digunakan untuk menilai pengaruh dari iklim organisasi, kultur organisasi dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan disekolah SMP Negeri 1 Hamparan Perak sudah menyandang status valid dan reliabel. Uji coba validasi angket dan reliabel angket dilaksanakan melalui 4 tahapan terhadap 20 responden disekolah MTs. Islamiyah Sunggal yaitu : (1), validasi angket iklim organisasi, (2) validasi angket kultur organisasi, (3) validasi angket kinerja struktur organisasi, dan (4) validasi angket mutu pendidikan.

a. Data Hasil Uji Validasi Angket Iklim Organisasi

Validasi angket iklim organisasi dilakukan disekolah MTs. Islamiyah Sunggal dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprrelation pada aplikasi Ms. Excel 2010 nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada lampiran 5, 6, 7 dan 8

4.1.1.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini adalah data dari hasil angket yang digunakan dalam penelitian ini. Perincian pemaparan deskripsi data hasil penelitian meliputi nilai tertinggi, nilai terendah, rata-rata, median, modus, dan varians.

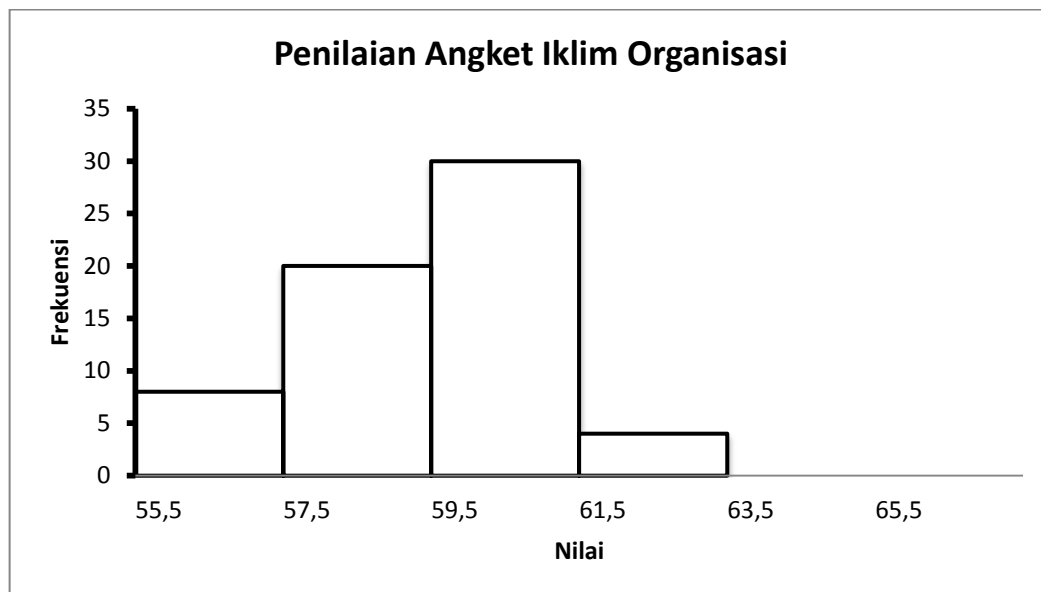
a. Hasil Penelitian Menggunakan Angket Iklim Organisasi

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket iklim organisasi nilai terendah adalah 60, yang tertinggi 75 dan skor rata-rata 66,58. Selanjutnya skor median (Me) 67, modus (Mo) 60, dan varians (s^2) 18,21. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Iklim Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut
1	60 – 62	12
2	63 – 65	13
3	66 – 68	17
4	69 – 71	11
5	72 - 74	6
6	75 - 77	3
Jumlah		62

Distribusi frekuensi hasil angket iklim organisasi diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.1 berikut



Gambar 4.1 Histogram Skor Angket Iklim Organisasi

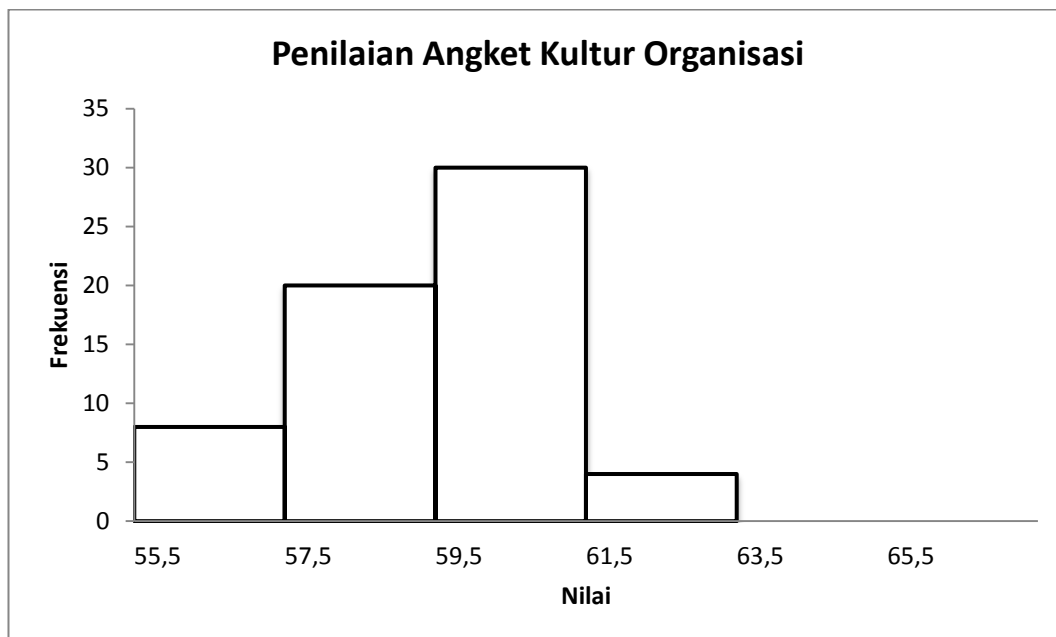
b. Hasil Penelitian Menggunakan Angket Kultur Organisasi

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket kultur organisasi nilai terendah adalah 80, yang tertinggi 95 dan skor rata-rata 88.32. Selanjutnya skor median (Me) 85, modus (Mo) 85, dan varians (s^2) 10.25. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kultur Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut
1	80 – 82	1
2	83 – 85	12
3	86 – 88	16
4	89 – 91	22
5	92 - 94	10
6	95 - 97	1
Jumlah		62

Distribusi frekuensi hasil angket kultur organisasi diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.2 berikut



Gambar 4.2 Histogram Skor Angket Kultur Organisasi

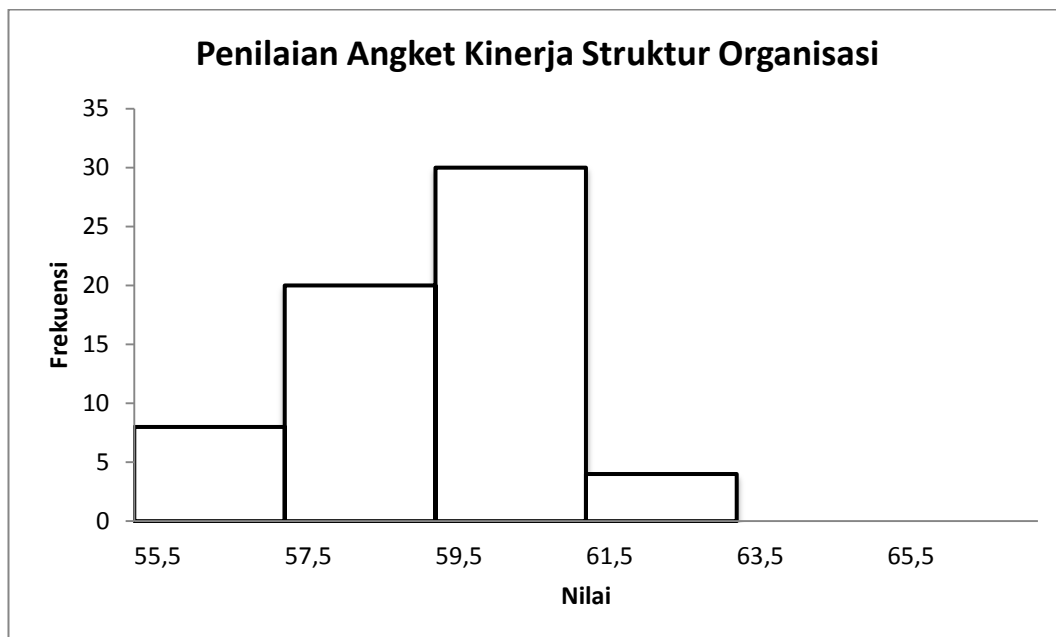
c. Hasil Penelitian Menggunakan Angket Kinerja Struktur Organisasi

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket kinerja struktur organisasi nilai terendah adalah 72, yang tertinggi 86 dan skor rata-rata 79.48. Selanjutnya skor median (Me) 80, modus (Mo) 80, dan variansi (s^2) 9.76. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kinerja Struktur Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut
1	72 – 74	4
2	75 – 77	15
3	78 – 80	23
4	81 – 82	13
5	83 – 85	7
6	86 - 88	0
Jumlah		62

Distribusi frekuensi hasil angket kinerja struktur organisasi diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.3 berikut



Gambar 4.3 Histogram Skor Angket Kinerja Struktur Organisasi

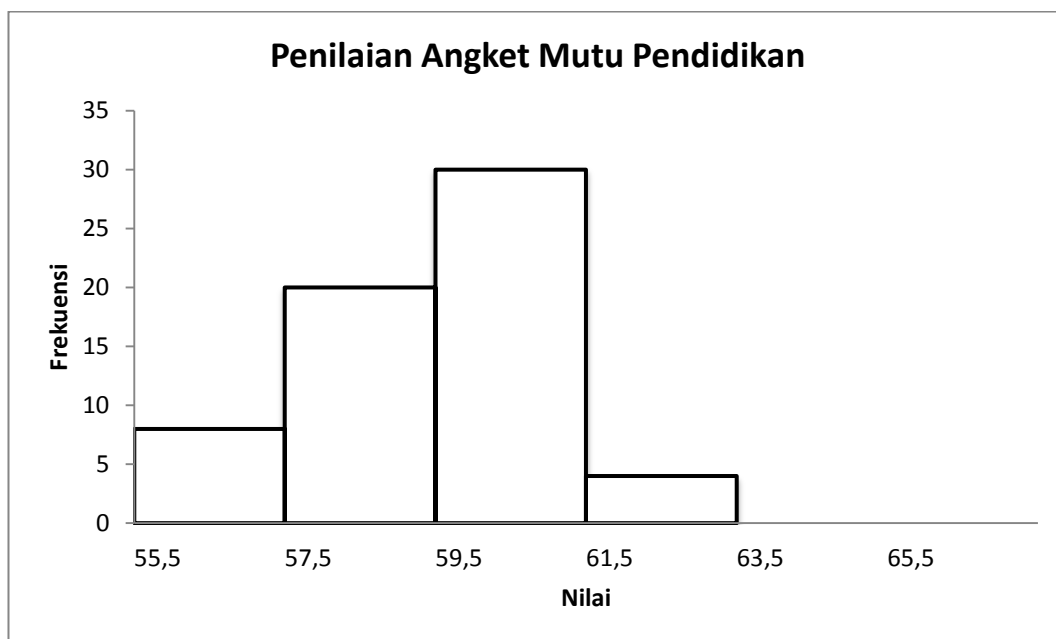
d. Hasil Penelitian Menggunakan Angket Mutu Pendidikan

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket mutu pendidikan nilai terendah adalah 52, yang tertinggi 63 dan skor rata-rata 57.41 Selanjutnya skor median (Me) 58, modus (Mo) 58, dan varians (s^2) 5.49 Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Mutu Pendidikan

No	Kelas Interval	Frekuensi Absolut
1	52 – 54	8
2	55 – 57	20
3	58 – 60	30
4	61 – 62	4
5	63 – 65	0
6	66 - 68	0
Jumlah		62

Distribusi frekuensi hasil angket mutu pendidikan diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.4 berikut



Gambar 4.4 Histogram Skor Angket Mutu Pendidikan

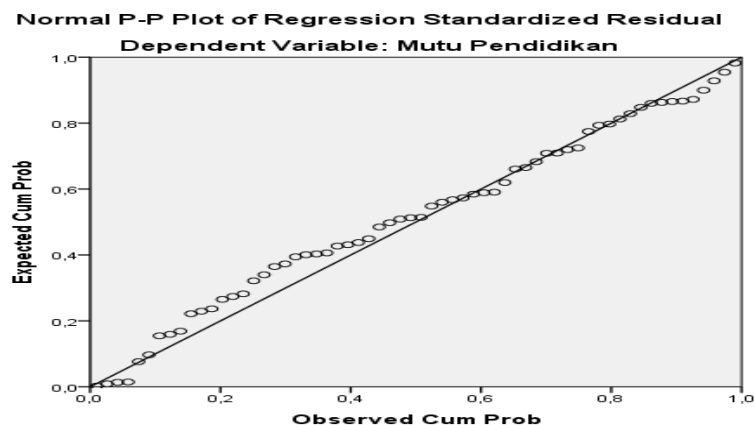
4.1.2 Hasil Uji Prasyarat

4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya adalah Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, uji Normalitas dan Uji Linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dilihat pada gambar 4.5



Gambar 4.5 Grafik Uji Normalitas Menggunakan SPSS

Pada gambar 4.5 normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji statistik untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Hasil Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.5 Tabel Uji Multikolinieritas Menggunakan SPSS

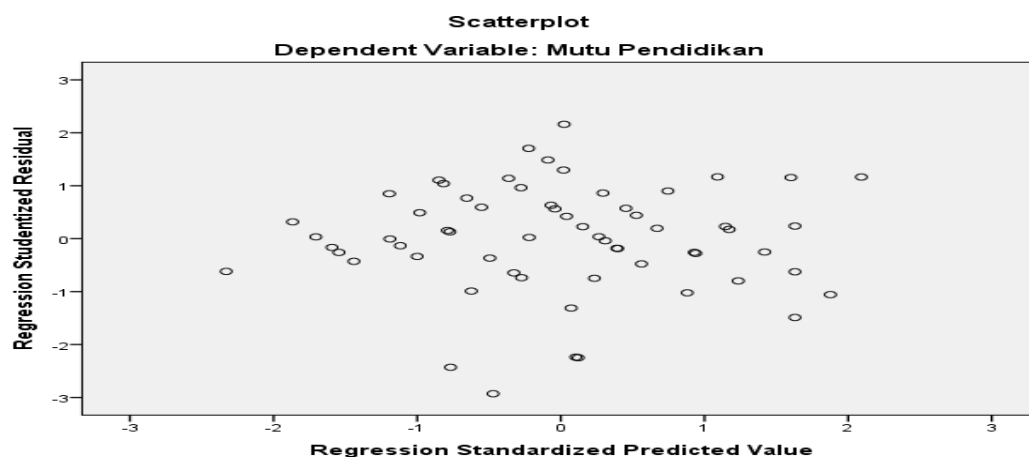
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	8,438	4,319				1,954
Iklm Organisasi	-,164	,047	-,299	-3,513	,001	,599	1,669
Kultur Organisasi	-,100	,187	-,136	-,535	,059	,607	1,988
Kinerja Struktur Organisasi	,865	,200	1,153	4,331	,000	,601	1,343

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Dari tabel 4.9 tersebut nilai VIF pada variabel bebas didalam data penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala mutikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji statistik untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.6



Gambar 4.6 Grafik Uji Heteroskedastisitas Menggunakan SPSS

Gambar 4.5 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji statistik untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Hasil Uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.6 Tabel Uji Autokorelasi Menggunakan SPSS

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,749	,736	1,20512

a. Predictors: (Constant), Kinerja Struktur Organisasi, Iklim Organisasi, Kultur Organisasi

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

4.1.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri bagi peneliti dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

4.1.3.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji signifikan parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.7 Uji signifikan Parsial (uji t) Menggunakan SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,438	4,319		1,954	,056
1					
Iklim Organisasi	,164	,047	,299	3,513	,001
Kultur Organisasi	,100	,187	,136	2,535	,059
Kinerja Struktur Organisasi	,865	,200	1,153	4,331	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

a. Iklim Organisasi (X₁)

Nilai hasil Uji t yang diperoleh dengan menganalisis tabel 4.14 maka nilai t_{hitung} 3.51 dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ maka diperoleh t_{tabel} 1.90, sehingga $t_{hitung} = 3.51 > t_{tabel} = 1.90$, maka artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Iklim Organisasi terhadap Mutu Pendidikan.

b. Kultur Organisasi (X_2)

Nilai hasil Uji t yang diperoleh dengan menganalisis tabel 4.14 maka nilai t_{hitung} 2.53 dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ maka diperoleh t_{tabel} 1.90, sehingga $t_{hitung} = 2.53 > t_{tabel} = 1.90$, maka artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kultur Organisasi terhadap Mutu Pendidikan.

c. Kinerja Struktur Organisasi (X_3)

Nilai hasil Uji t yang diperoleh dengan menganalisis tabel 4.14 maka nilai t_{hitung} 4.33 dengan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ maka diperoleh t_{tabel} 1.90, sehingga $t_{hitung} = 4.33 > t_{tabel} = 1.90$, maka artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kinerja Struktur Organisasi terhadap Mutu Pendidikan.

4.1.3.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Uji ini dilakukan untuk menguji pengaruh simultan yang signifikan antara Iklim Organisasi (X_1) dan Kultur Organisasi (X_2) dan Kinerja Struktur Organisasi (X_3) terhadap Mutu Pendidikan (Y). Berikut hasil uji signifikan simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.8 Uji signifikan Simultan Menggunakan SPSS

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250,862	3	83,621	57,577	,000 ^b
Residual	84,234	58	1,452		
Total	335,097	61			

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Kinerja Struktur Organisasi, Iklim Organisasi, Kultur Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil analisis data diperoleh F_{hitung} sebesar 57.57 sedangkan $F_{tabel} = 2.75$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka artinya secara bersama-sama variabel iklim organisasi, struktur organisasi dan kinerja struktur organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan.

4.1.3.3 Koefisien Relasi (R)

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan uji spearman, uji korelasi spearman adalah uji statistik yang di gunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dua variabel bila datanya berskala ordinal. Uji korelasi dapat menghasilkan korelasi yang bersifat positif (+) dan negatif (-). Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai dengan 1, dengan ketentuan semakin mendekat angka satu maka semakin kuat hubungan kedua variabel, dan sebaliknya semakin mendekati angka nol semakin lemah hubungan kedua variabel. Berikut hasil uji koefisien relasi (R) dapat dilihat pada tabel 4.16

Tabel 4.9 Uji Koefisien Korelasi (R) Menggunakan SPSS
Correlations

		Iklm Organisas i	Kultur Organisasi	Kinerja Struktur Organisasi	Mutu Pendidikan	
Spearman's rho	Iklm Organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,614**	,669**	,363**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,004
		N	62	62	62	62
	Kultur Organisasi	Correlation Coefficient	,614**	1,000	,960**	,786**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000
		N	62	62	62	62
	Kinerja Struktur Organisasi	Correlation Coefficient	,669**	,960**	1,000	,814**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000
		N	62	62	62	62
	Mutu Pendidikan	Correlation Coefficient	,363**	,786**	,814**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	.
		N	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Korelasi antara Iklim Organisasi dengan Mutu Pendidikan

Dari Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan mutu pendidikan berkorelasi positif, dengan tingkat korelasi sebesar 0.363 artinya korelasi antara keduanya sangat tinggi, dengan taraf signifikansi sebesar 0.04

b. Korelasi antara Kultur Organisasi dengan Mutu Pendidikan

Dari Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa hubungan antara kultur organisasi dengan mutu pendidikan berkorelasi positif, dengan tingkat korelasi sebesar 0.814 artinya korelasi antara keduanya sangat tinggi, dengan taraf signifikansi sebesar 0.00

c. Korelasi antara Kinerja Struktur Organisasi dengan Mutu Pendidikan

Dari Tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa hubungan antara kinerja struktur organisasi dengan mutu pendidikan berkorelasi positif, dengan tingkat korelasi sebesar 0.786 artinya korelasi antara keduanya sangat tinggi, dengan taraf signifikansi sebesar 0.00

4.1.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Berikut hasil uji koefisien relasi (R) dapat dilihat pada tabel 4.17

Tabel 4.10 : Uji Koefisien Determinasi (R^2) Menggunakan SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,749	,736	1,20512

a. Predictors: (Constant), Kinerja Struktur Organisasi, Iklim Organisasi, Kultur Organisasi

Dari Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0.749 Hal ini berarti 74,9% variabel peningkatan mutu pendidikan dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, kultur organisasi dan kinerja struktur organisasi. Sedangkan Sisanya 25,1% variabel mutu pendidikan dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dapat di sebutkan dalam penelitian ini.

4.1.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing serta pengaruh secara keseluruhan variabel iklim organisasi, kultur organisasi dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan. Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,438	4,319		1,954	,056
1 Iklim Organisasi	,164	,047	,299	3,513	,001
Kultur Organisasi	,100	,187	,136	,535	,059
Kinerja Struktur Organisasi	,865	,200	1,153	4,331	,000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 didapatkan suatu persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 8.438 + 0.164X_1 + 0.100X_2 + 0.865X_3$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. $a = 8.438$ merupakan intersep (constant) menunjukkan besarnya nilai dari mutu pendidikan. Apabila iklim organisasi, kultur organisasi dan kinerja struktur organisasi adalah konstan, maka kinerja guru akan menurun sebesar -8.438
2. $b_1 = 0.164$ untuk variabel iklim organisasi koefisien regresi (b_1) menunjukkan nilai 0.164 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan iklim organisasi maka akan meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0.164 dengan catatan variabel ultur organisasi dan kinerja struktur organisasi dianggap konstan.
- 3) $b_2 = 0.100$ untuk variabel kepemimpinan kultur organisasi koefisien regresi (b_2) menunjukkan nilai 0.100 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kultur organisasi maka akan meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0.100 dengan catatan variabel iklim organisasi dan kinerja struktur organisasi dianggap konstan.
- 4) $b_3 = 0.865$ untuk variabel kinerja struktur organisasi koefisien regresi (b_3) menunjukkan nilai 0.865 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kinerja struktur organisasi maka akan meningkatkan mutu pendidikan sebesar 0.865 dengan catatan variabel iklim organisasi dan kultur organisasi dianggap konstan.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Terdapat Pengaruh antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak

Ester Manik dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Desain Kerja Dan Kualitas Supervisi Terhadap Kinerja Dosen menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin kuat iklim organisasi akan semakin meningkat kinerja dosen. Diantara ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, variabel iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja dosen berada pada urutan pertama dibandingkan dengan variabel lainnya (Ester Manik, 2017: 150-159).

Berdasarkan temuan data di lapangan serta analisis data yang sudah di sebutkan di atas secara parsial variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu mutu pendidikan. Artinya dalam penelitian ini mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak dipengaruhi oleh iklim organisasi. Untuk melihat besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap mutu pendidikan, hasil pengolahan data dan analisis data menunjukkan bahwa nilai R square dari iklim organisasi terhadap mutu pendidikan adalah sebesar 0,03531, yang berarti bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap mutu pendidikan sebesar 3,531%, sementara sisanya sebesar 96,469% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap mutu sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Iklim organisasi yang baik akan memberikan dorongan kuat bagi guru dan siswa untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik sedangkan iklim organisasi yang kurang baik akan menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja dan siswa menjadi malas dalam pembelajaran sehingga mutu pendidikan akan kurang maksimal. Menurut Supardi, hal yang dapat membuat iklim organisasi baik diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Sekolah mempunyai seperangkat nilai etika moralitas dan etos yang dianggap penting.
2. Kepala sekolah, guru, dan siswa menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap tujuan sekolah dan nilai-nilai
3. Sekolah menjanjikan lingkungan dan suasana yang menyenangkan, menginspirasi, dan menantang bagi guru dan siswa.
4. Adanya iklim saling menghargai dan mempercayai sesama diantara guru dan peserta didik.
5. Adanya iklim saling mempercayai dan komunikasi yang terbuka di sekolah

Dari hasil penelitian inipun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian oleh Benny Roesly (2012) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, oleh karena itu Iklim Organisasi ini harus terus dijalankan

dengan baik bagi seluruh guru, tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam menjalankan sistem organisasinya.

4.2.2 Terdapat Pengaruh antara kultur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamperan Perak

Kultur organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Kultur organisasi juga merupakan salah satu variabel penting bagi organisasi disekolah, karena kultur organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Siagian (2002: 200). Adanya perbedaan tingkat kultur organisasi dari guru, dalam hal ini terkait dengan frekuensi semangat kerja inilah yang membedakan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan masing-masing guru. Bagi guru yang memiliki kultur organisasi tinggi tentunya mereka akan memiliki nilai-nilai yang segaris dengan organisasi yang dapat menyebabkan guru tersebut termotivasi, berkomitmen serta terpuaskan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya sedangkan bagi guru yang memiliki kultur organisasi rendah tentunya mereka akan kurang termotivasi, berkomitmen dan selalu menunda-nunda pekerjaannya dan lebih mengutamakan hal-hal lain diluar pekerjaan.

Kultur organisasi sebagai hasil kesepakatan bersama akan menjadikan anggota organisasi tersebut mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting kultur organisasi tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap organisasi yang menaunginya. kultur organisasi yang tercipta pada sekolah SMP

Negeri 1 Hampan Perak tergolong baik. Ini terbukti dengan adanya peraturan bersama tentang apel pagi, penilaian kinerja organisasi, tegur sapa sebelum bekerja yang meningkatkan kedisiplinan guru dan tenaga pendidik serta kepala sekolah, adanya kerjasama antar guru dengan pendidik dan kepala sekolah dalam memecahkan masalah bersama, adanya sikap saling menghormati dan peka satu sama lain.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lingkungan Sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak diketahui bahwa pengaruh kultur organisasi terhadap mutu pendidikan adalah sebesar 8,14%. Kecilnya pengaruh kultur organisasi terhadap mutu pendidikan pada organisasi di sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak dikarenakan ada variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh lebih kuat yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti : komunikasi kerja, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja. Dari hasil penelitian inipun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian oleh Benny Roesly (2012) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, oleh karena itu Iklim Organisasi ini harus terus dijalankan dengan baik bagi seluruh guru, tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam menjalankan sistem organisasinya.

4.2.3 Terdapat Pengaruh antara Kinerja Struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak

Struktur organisasi merupakan alat bantu dalam manajemen untuk memperlancar jalannya usaha atau dalam peraktek kerja yang dijalankan. Struktur

Organisasi akan merancang satuan organisasi dan jabatan yang akan menentukan fungsi mereka dan memperinci hubungan – hubungan diantara satuan – satuan dan personil-personilnya. Oleh sebab itu, menyusun struktur organisasi merupakan langkah pertama sebelum kegiatan lainnya dilaksanakan karena adanya struktur organisasi maka akan tercermin pembagian tugas dan tanggung jawab serta akan memudahkan dalam menuntun, mengarahkan, dan pengawasan dari suatu perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2000: 3) mengemukakan bahwa Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dimana terdapat seorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seorang /beberapa orang yang disebut bawahan. Untuk itu dalam menentulan pencapaian layanan yang baik maka struktur organisasi akan menjelaskan tugas dengan jelas, wewenang, dan tanggungjawab. Antara bagian yang sudah disusun dengan baik. Hubungan antar personal yang dipercayainya akan menghubungkan perilaku/individu dan kelompok dalam peningkatan mutu pelayanan, sehingga dengan demikian struktur organisasi sangat berpengaruh terhadap efektifitas pelayanan

Dalam setiap badan usaha khususnya sekolah maupun organisasi, pastilah banyak kendala maupun faktor-faktor yang mempengaruhi badan usaha maupun organisasi tersebut. Selain aspek struktural seperti ukuran organisasi, kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi dll yang telah dijelaskan sebelumnya,

ada pula aspek tujuan organisasi. Sarani (2013: 11) mengatakan bahwa Aspek tujuan ini merepresentasikan status organisasi dan pengaruh dari aspek struktural

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di lingkungan Sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak diketahui bahwa pengaruh kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan adalah sebesar 7,86%. Kecilnya pengaruh kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan pada organisasi di sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak dikarenakan ada variabel lain yang mungkin mempunyai pengaruh lebih kuat yang tidak dikaji dalam penelitian ini seperti : iklim kerja, karakteristik pekerjaan, dan pimpinan sekolah.

Berdasarkan temuan empiris menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kinerja Struktur organisasi terhadap mutu pendidikan, hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi berikut. Pertama, kinerja Kinerja Struktur organisasi terhadap mutu pendidikan memberikan pengaruh yang berarti terhadap mutu pendidikan. Kedua, untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan yang baik antara lain dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja struktur organisasi dan kinerja guru secara bersama-sama dengan guru, sekolah dan orang tua. Ketiga, temuan ini memberikan penegasan terhadap teori-teori yang menyebutkan bahwa mutu (kualitas) menjadi pertimbangan yang mendasar bagi sistem pendidikan Indonesia. Masalah mutu pendidikan merupakan salah satu isu sentral dalam pendidikan nasional, terutama berkaitan dengan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, terutama pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian tentang Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap mutu pendidikan di lingkungan sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak sebesar 3,53%
2. Hasil penelitian tentang Kultur Organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap mutu pendidikan di lingkungan sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak sebesar 10.0%
3. Hasil penelitian tentang Kinerja Struktur Organisasi memiliki pengaruh yang baik terhadap mutu pendidikan di lingkungan sekolah SMP Negeri 1 Hampan Perak sebesar 81.4%
4. Sementara sisanya sebesar 5,07% dipengaruhi oleh variabel lain.
5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yang diajukan, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hampan Perak. Untuk itu, perlu dilakukan upaya pengembangan organisasi di sekolah dari segi iklim, kultur dan kinerja struktur organisasi. Keberhasilan organisasi sekolah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan sekolah tidak terlepas dari pada peran guru, kepala sekolah dan tenaga pendidik menstimulus organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya

6. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kultur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Untuk itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kultur organisasi dalam organisasi sekolah di SMP Negeri 1 Hamparan Perak.
7. Dengan diterimanya hipotesis ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Hal ini menggambarkan bahwa ada keterkaitan antara Kinerja struktur dengan mutu pendidikan yang dijalankan guru, kepala sekolah dan tenaga pendidik dengan memaksimalkan kemampuan kinerja struktur organisasi, baik pada kepala sekolah, guru dan tenaga pendidik akan sangat membantu dalam pencapaian mutu pendidikan di sekolah SMP Negeri 1 Hamparan Perak.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian seperti yang diuraikan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan data atau indikator lain agar hasil yang diperoleh lebih baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya juga di harapkan untuk mencari faktor penyebab mundurnya mutu pendidikan disekolah

3. Untuk sekolah, sebaiknya melakukan penerapan iklim organisasi, kultur organisasi dan kinerja struktur organisasi di sekolah lebih optimal karena dapat berpengaruh terhadap mutu pendidikan disekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Idi. 2011. Sosiologi Pendidikan Individu, Masyarakat dan Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Benny Roesly, 2012. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam.
- Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Edward Sallis, 2005. Total Quality Management in Education. Jogjakarta:IRCiSoD
- Faisal, Sanapiah. 2015. Sosiologi Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional
- Fattah, N. (2003). Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah. Bandung: Pustaka Bani Quraisy
- Fortunately, Renil, Asmendri Asmendri, and M. Haviz M. Haviz. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan." *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 7(2):87
- Gaspersz, Vincent. 2005. Total Quality Management. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartono. (2011). Metodologi Penelitian. Pekanbaru: Zafana.

- Hoy, C. Jardine, C. B. and Wood, M. (2005). *Improving Quality in Education*. London and New York: Falmer Press
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Juliantoro, Mohamad. 2017. "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal al-Hikmah*, Vol. 5, No. 2 Oktober 2017, 24-38.
- Komariah,A dan Triatna,C. (2005). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Morgan, Colin and Stephen, Murgatroyd, Sthepen , *Total Quality Management and The School*, (Birmingham- Philadelphia: Open University Press, 1995)
- Nasrul Amin, Fery Siswanto, Lukman Hakim,A.I. 2018. "Membangun Budaya Mutu yang Unggul Dalam Organisasi lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Altanzim*, Vol. 2, No 1 2018, 1-8
- Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89

- Saut Purba. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi" *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No. 2 Desember 2011, 378-389
- Siagian, Sondang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siti Zubaidah*. 2015. "Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru terhadap mutu Pendidikan Di SMK N 1 Pabelan". *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 1, No. 2, hal. 117-184
- Singarimbun, Masri. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Stamatis, D.H., 1997. *Failure Mode And Effect Analysis : Guidelines For Rpn Calculations And Different Scales* .D.H., Stamatis.- 2nd Ed
- Steers, Richard M. 2005. *Leadership and Organizational Climate*. Prentice Hall. New Jersey.
- Sudarwan Danim.2007.*Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*, Cet. Ke-2 (Edisi Revisi), Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajmen SDM dalam organisasi public dan bisnis* . CV Alfabeta Bandung
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung

- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Tim Pascasarjana UMSU. 2019. *Pedoman Penyusunan Proposal dan Tesis Pasca Sarjana Umsu* . Medan : Pascasarjana UMSU.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Budaya organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Yuniasih, Yuyun dan Herdiana, Heri. (2017). *Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi pada Kinerja Dosen*. *Jurnal Ekonomi Manajemen* Volume 3 Nomor 1. ISSN 2477-2275.

INSTRUMEN ANGGKET PENELITIAN IKLIM ORGANISASI

JUDUL : PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN KINERJA STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh iklim, kultur, dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

1. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
2. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:

5 = Selalu

4 = Sering

3 = Kadang-kadang

2 = Jarang

1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Kerjasama yang baik diantara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2	Jika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka dibimbing oleh kepala sekolah dalam menyelesaikannya.					
3	Dalam menunjang keberhasilan pembelajaran, semua aparat sekolah yang berada di sekolah ini terdapat kerja sama yang baik					
4	Guru tidak pernah berdiskusi tentang materi pembelajaran dengan teman sesama bidang studi.					
5	Dalam merealisasikan visi dan misi, komite sekolah dan masyarakat sekitarnya mendukung kegiatan sekolah.					
6	Ketika menghadapi setiap kesulitan, dalam menyelesaikan saya tidak dibantu teman dan pimpinan.					
7	Setiap guru mendapat fasilitas kerja seperti meja, kursi, lemari, spidol dan lain-lain.					
8	Laboratorium yang ada di sekolah ini dijadikan tempat untuk melakukan praktek bersama.					
9	Ruangan tempat saya melakukan aktivitas kerja kondisinya rapih dan bersih.					
10	Sarana dan prasarana gedung di sekolah ini belum memadai untuk kegiatan pembelajaran.					
11	Ruangan tempat saya melakukan aktivitas kerja kondisinya belum memadai.					
12	Dalam menjalankan tugasnya disekolah ini guru diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah.					
13	Saya mampu membuat dan menjelaskan visi dan misi sekolah kepada berbagai pihak untuk kemajuan sekolah ini.					
14	Guru yang berprestasi dipromosikan menjadi wakil kepala sekolah atau diberikan jabatan-jabatan khusus.					
15	Saya tidak menentukan target pencapaian tujuan dalam setiap menjalankan pekerjaan.					
16	Apabila saya melakukan kesalahan dalam menyusun program kerja, maka mendapat					

	teguran dari pimpinan					
17	Guru diberikan tugas mengajar sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.					
18	Guru yang ditunjuk sebagai wali kelas adalah yang dianggap mampu dalam membina siswanya.					
19	Guru di sekolah ini memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugasnya.					
20	Guru di sekolah ini belum memperoleh kesempatan yang sama dalam melaksanakan tugasnya.					
21	Saya belum mengerjakan tugas sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.					
22	Selain menerima gaji, setiap guru memperoleh honor dan transport.					
23	Setiap guru yang rajin dan berprestasi mendapat penghargaan dari kepala sekolah.					
24	Penghasilan saya menjadi guru pada saat ini sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga.					
25	Tidak semua guru yang rajin dan berprestasi mendapat penghargaan dari kepala sekolah.					
26	Penghasilan menjadi guru pada saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan keluarga.					
27	Guru menyampaikan ide/usul sewaktu rapat dinas.					
28	Guru memberikan masukan untuk sekolah saat rapat.					
29	Guru merasa belum menyampaikan pendapat saya dengan benar.					
30	Guru tidak berani menyampaikan pendapat atau usul di depan pimpinan.					

INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN KULTUR ORGANISASI

JUDUL : PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN KINERJA STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh iklim, kultur, dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

3. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
4. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Dalam bekerja saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu sekolah ini menjadi sukses					
2	Dalam menghadapi ujian, saya berupaya melakukan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah.					
3	Saya tidak yakin keberhasilan mengajar karena bakat ketekunannya dan menguasai bahan ajar.					
4	Ketika menghadapi ujian, saya tidak memberikan les tambahan kepada siswa di luar jam sekolah.					
5	Dalam keadaan terpaksa seperti sakit, saya meminta izin kepada kepala sekolah untuk tidak mengajar namun tetap memberikan tugas untuk siswanya.					
6	Sebagai guru, saya lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi.					
7	Saya tidak perlu mencurahkan segala kemampuan untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
8	Dalam melaksanakan tugas saya tidak berusaha untuk mengajar sebaik mungkin.					
9	Saya akan merasa senang apabila siswa kelak menjadi orang yang terhormat di masyarakat.					
10	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang di selenggarakan oleh dinas sesuai dengan bidangnya.					
11	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah di programkan.					
12	Saya tidak ingin melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.					
13	Saya lebih senang tidak memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas					
14	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih berat.					
15	Saya bekerja disamping untuk beribadah, juga untuk memenuhi kebutuhan keluarga.					

16	Saya berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi walaupun biaya sendiri.					
17	Hasil jerih payah guru dalam mendidik siswanya, tidak bisa menghasilkan generasi yang cerdas.					
18	Guru yang berprestasi tidak di promosikan menjadi wakil kepala sekolah atau di berikan jabatan-jabatan khusus.					
19	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
20	Dalam kegiatan pembelajaran saya menggunakan alat peraga di dalam kelas.					
21	Saya tidak mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi.					
22	Dalam kegiatan pembelajaran saya tidak menggunakan alat peraga.					
23	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri pada orang lain.					
24	Saya bekerja dengan bantuan orang lain.					
25	Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas.					
26	Saya tidak merepotkan orang lain dalam bekerja.					
27	Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.					
28	Saya bersedia ditugaskan di tempat lain dengan alasan yang kuat.					
29	Tugas-tugas berat bagi saya tidak membuat tantangan untuk maju.					
30	Saya tidak bersedia di tugaskan di tempat lain walaupun dengan alasan yang kuat.					

**INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN
KINERJA STRUKTUR ORGANISASI**

**JUDUL : PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN
KINERJA STRUKTUR ORGANISASI
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMP
NEGERI 1 HAMPARAN PERAK**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang. Pengaruh iklim, kultur, dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

5. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
6. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
1	Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan.					
2	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa.					
3	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran.					
4	Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.					
5	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
6	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
7	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran.					
8	Saya tidak menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteris siswa.					
9	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					
10	Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
11	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif.					
12	Soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa.					
13	Saya tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.					
14	Saya harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa.					
15	Saya mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
16	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
17	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
18	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
19	Untuk siswa yang nilainya rendah saya berikan remedial.					

20	Untuk siswa yang nilainya diatas KKM saya berikan pengayaan.					
21	Saya tidak memberikan bimbingan khusus untuk siswa yang nilainya rendah.					
22	Saya tidak perlu memberikan pengayaan untuk siswa yang nilainya diatas KKM.					
23	Siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran bersama-sama di kelas, saya berikan klinik mata pelajaran.					
24	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar.					
25	Saya tidak memberikan layanan khusus mata pelajaran kepada siswa yang kurang mampu mengikuti pelajaran.					
26	Saya tidak membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar.					
27	Saya meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar.					
28	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.					
29	Saya tidak meminta kepada teman untuk menilai segala kekurangan dalam proses pembelajaran.					
30	Saya tidak memperhatikan apabila ada masukan dari teman tentang perbaikan pengajaran.					

**INSTRUMEN ANGKET PENELITIAN
MUTU PENDIDIKAN**

JUDUL : **PENGARUH IKLIM, KULTUR, DAN KINERJA STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK**

NAMA RESPONDEN :

JABATAN RESPONDEN :

Kepada bapak/ibu yang terhormat,

Saya mahasiswa S-2 Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sedang melaksanakan penelitian tentang Pengaruh iklim, kultur, dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan Mutu Pendidikan khususnya disekolah. Atas perhatian dan kesediaannya untuk mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

7. Berilah tanda check (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan aspek penilaian yang ada
8. Kriteria penilaian mulai dari Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, Tidak Pernah. dengan rincian sebagai berikut:
 - 5 = Selalu
 - 4 = Sering
 - 3 = Kadang-kadang
 - 2 = Jarang
 - 1 = Tidak Pernah

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		5	4	3	2	1
PENDANAAN						
1	Sekolah selalu berusaha untuk menyediakan dan memenuhi keperluan guru dalam menunjang proses belajar mengajar.					
2	Kepala sekolah memfasilitasi transportasi kepada seluruh guru jika ada kegiatan di luar pembelajaran					
3	Kepala sekolah memberikan reward bagi guru yang bersedia membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar.					
4	Kepala sekolah memberikan pelatihan kepada guru-guru dan memfasilitasinya					
5	Kepala sekolah mempersiapkan dana untuk meningkatkan kompetensi guru					
KELULUSAN PENDIDIKAN						
6	Sekolah selalu mengidentifikasi dan mengupdate lulusan sehingga datanya lengkap					
7	Sekolah selalu berusaha untuk memberikan pelayanan kepada siswa aktif maupun alumni dengan memfasilitasi layanan yang terbaik					
8	Pelayanan yang diberikan sekolah sesuai dengan harapan siswa					
9	Guru selalu melakukan inovasi dalam proses pembelajaran agar siswa tidak merasa jenuh					
PRESTASI YANG DICAPAI						
10	Saya selalu ikut serta mengidentifikasi dan berusaha memenuhi kebutuhan siswa.					
11	Saya selalu melakukan perbaikan terus menerus baik terhadap sarana-prasarana maupun metode pembelajaran untuk memotivasi minat belajar siswa.					
12	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk mencapai target yang diberikan.					
13	Saya menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis dalam mencapai prestasi kerja					

UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS ANGKET IKLIM ORGANISASI

A. Hasil Uji Validasi dengan Rumus Pearson Coprrelation menggunakan Aplikasi Ms. Excel 2010

Responden	No Item Angket																														Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	128	
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	116	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	149	
4	1	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	104	
5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
6	4	1	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
7	4	4	5	5	4	5	1	4	5	2	4	5	3	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	2	5	5	124	
8	4	5	4	5	4	4	1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	123	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
10	4	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	4	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	130	
11	5	3	5	5	4	1	5	3	5	5	4	5	1	1	4	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	120	
12	4	5	5	5	4	1	4	2	1	1	4	4	1	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	113	
13	4	4	4	5	5	1	4	4	4	5	5	1	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	128	
14	4	4	3	4	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	5	5	3	4	114	
15	5	5	5	4	5	3	5	1	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	130	
16	2	2	2	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	124	
17	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	137	
18	4	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	132	
19	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	124	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	148	
r hitung	0.2	0.5	0.5	0.4	0.2	0.6	0.4	0.5	0.5	0.5	0.2	0.1	0.3	0.1	0.4	0.1	0.1	0.4	0.3	0.5	0.6	0.6	0.6	0.7	0.5	0.5	0.2	0.2	0.2	0.2		
t tabel	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4		
Ket	t	v	v	t	t	v	t	v	v	v	t	t	t	t	v	t	t	v	t	v	v	v	v	v	v	v	v	t	t	t	t	
r _{ac} > 0.6	0.771 > 0.6																														Reliabel	

Validasi angket iklim organisasi dilakukan disekolah MTs. Islamiyah Sunggal dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprrelation pada aplikasi Ms. Excel 2010 nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket iklim organisasi dapat diketahui bahwa soal nomor 1, 4, 5, 7, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 27, 28, 29, 30 dinyatakan tidak valid. Sehingga dari validasi tersebut hanya 15 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini

UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS ANGKET KULTUR ORGANISASI

B. Hasil Uji Validasi dengan Rumus Pearson Coprrelation menggunakan Aplikasi Ms. Excel 2010

Responden	No Item Angket																														Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
7	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	2	4	4	5	5	4	5	3	1	4	4	4	5	3	4	121	
8	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	2	4	5	4	5	4	3	5	1	5	4	5	4	5	5	125	
9	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	134
10	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	125	
11	5	3	2	5	4	5	4	5	3	2	5	4	5	4	4	5	5	3	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	126	
12	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	135
13	4	4	4	1	1	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	121	
14	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	140
15	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	141
16	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	132	
17	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	132
19	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	3	127	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	145
r hitung	0.6	0.6	0.5	0.0	0.2	0.5	0.0	0.7	0.6	0.3	0.2	0.1	0.6	0.3	0.7	0.5	0.3	0.6	0.5	0.1	0.4	0.4	0.5	0.2	0.5	0.5	0.6	0.5	0.4	0.4		
t tabel	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4		
Ket	v	v	v	t	t	v	t	v	v	t	t	t	v	t	v	v	t	v	v	t	v	v	v	t	v	v	v	v	v	v		
r _{ac} > 0.6	0.90 > 0.6																														Reliabel	

Validasi angket kultur organisasi dilakukan disekolah MTs. Islamiyah Sunggal dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprrelation pada aplikasi Ms. Excel 2010 nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket iklim organisasi dapat diketahui bahwa soal nomor 4, 5, 7, 10, 11, 12, 14, 17, 20, 24 dinyatakan tidak valid. Sehingga dari validasi tersebut hanya 20 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini

UJI VALIDITAS DAN RELIABELITAS ANGKET KINERJA STRUKTUR ORGANISASI

C. Hasil Uji Validasi dengan Rumus Pearson Coprrelation menggunakan Aplikasi Ms. Excel 2010

Responden	No Item Angket																														Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131
2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
6	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	112	
7	4	4	5	5	2	5	3	5	2	5	4	4	2	2	5	5	4	5	3	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	121	
8	4	5	4	5	2	4	5	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	4	123	
9	5	5	5	5	2	5	2	2	2	5	2	3	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	124	
10	4	4	2	5	2	4	4	5	5	5	4	2	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	129		
11	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	136	
12	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	133	
13	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	132	
14	4	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	126	
2	5	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	5	2	2	2	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128	
16	4	5	4	5	4	5	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	130	
17	5	4	5	5	4	1	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	128	
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	2	2	2	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	124	
19	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	5	2	5	4	4	4	4	2	2	2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	3	115	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	146	
r hitung	0.4	0.3	0.3	0.7	0.5	0.4	0.5	0.3	0.4	0.1	0.2	0.0	0.1	0.1	0.4	0.4	0.2	0.2	0.2	0.5	0.5	0.6	0.4	0.3	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.7		
t tabel	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4		
Ket	v	t	t	v	v	v	v	t	v	t	t	t	t	t	v	v	t	t	t	v	v	v	v	t	v	v	v	v	v	v		
r _{ac} > 0.6	0.89 > 0.6																														Reliabel	

Validasi angket kinerja struktur organisasi dilakukan disekolah MTs. Islamiyah Sunggal dengan 20 orang guru sebagai responden validasi. Hasil jawaban skor dari dewan guru diolah dengan menggunakan rumus Pearson Coprrrelation pada aplikasi Ms. Excel 2010 nilai komponen-komponen angket dapat dilihat pada tabel diatas.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada tabel diatas terhadap angket iklim organisasi dapat diketahui bahwa soal nomor 2, 3, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 24 dinyatakan tidak valid. Sehingga dari validasi tersebut hanya 18 butir angket yang digunakan dalam penelitian ini

E. Hasil Uji Reliabelitas dengan Rumus Alpha Cronbach menggunakan Aplikasi Ms. Excel 2010

Responden	No Item Angket													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
7	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	58
8	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	4	55
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	61
11	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	59
12	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	56
13	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	58
14	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	57
15	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	62
16	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	58
17	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	59
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	61
19	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	3	56
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
k	13													
k-1	12													
$\frac{k}{1-k}$	1.08													
σ_b^2	0.3	0.4	0.4	0.2	0.3	0.3	0.4	0.2	0.4	0.2	0.4	0.7	0.4	
$\sum \sigma_b^2$	4.27													
σ_t^2	19.92													
$1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$	0.79													
r_{ac}	0.85													
$r_{ac} > 0.6$	0.85 > 0.6													Reliabel

SKOR PENELITIAN ANGKET IKLIM ORGANISASI

Responden	Skor Angket		Responden	Skor Angket		Responden	Skor Angket	
1	75		22	68		43	63	
2	60		23	72		44	65	
3	75		24	60		45	71	
4	60		25	65		46	69	
5	60		26	60		47	68	
6	60		27	64		48	72	
7	71		28	70		49	62	
8	63		29	63		50	68	
9	75		30	70		51	62	
10	64		31	68		52	63	
11	65		32	68		53	66	
12	63		33	68		54	69	
13	66		34	67		55	67	
14	67		35	64		56	70	
15	73		36	60		57	67	
16	67		37	62		58	69	
17	70		38	64		59	65	
18	74		39	72		60	69	
19	61		40	66		61	66	
20	74		41	66		62	69	
21	67		42	61				

No	Penilaian	Nilai	No	Penilaian	Nilai
1	Nilai terendah	60	4	Mean	66.58
2	Nilai tertinggi	75	5	Median	67
3	Varian	18.21	6	Modus	60

Lampiran 10

SKOR PENELITIAN ANGKET KULTUR ORGANISASI

Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket
1	89	22	92	43	87
2	85	23	92	44	85
3	89	24	83	45	95
4	89	25	85	46	88
5	90	26	85	47	88
6	89	27	83	48	91
7	90	28	89	49	86
8	88	29	88	50	92
9	90	30	88	51	87
10	83	31	89	52	86
11	86	32	92	53	89
12	84	33	90	54	87
13	92	34	90	55	89
14	93	35	88	56	93
15	93	36	84	57	88
16	89	37	83	58	94
17	91	38	89	59	90
18	90	39	92	60	91
19	80	40	85	61	91
20	86	41	86	62	91
21	86	42	83		

No	Penilaian	Nilai	No	Penilaian	Nilai
1	Nilai terendah	80	4	Mean	88.32
2	Nilai tertinggi	95	5	Median	89
3	Varian	10.25	6	Modus	89

Lampiran 11

SKOR PENELITIAN ANGKET KINERJA STRUKTUR ORGANISASI

Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket
1	80	22	84	43	78
2	76	23	82	44	76
3	81	24	75	45	86
4	79	25	77	46	80
5	80	26	77	47	80
6	81	27	75	48	83
7	80	28	80	49	76
8	80	29	78	50	84
9	82	30	80	51	77
10	74	31	80	52	77
11	77	32	84	53	80
12	76	33	80	54	77
13	82	34	80	55	80
14	83	35	79	56	84
15	85	36	74	57	79
16	79	37	74	58	85
17	83	38	80	59	80
18	82	39	83	60	83
19	72	40	77	61	81
20	77	41	78	62	82
21	78	42	76		

No	Penilaian	Nilai	No	Penilaian	Nilai
1	Nilai terendah	72	4	Mean	79.48
2	Nilai tertinggi	86	5	Median	80

Lampiran 12

SKOR PENELITIAN ANGKET MUTU PENDIDIKAN

Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket	Responden	Skor Angket
1	56	22	59	43	58
2	56	23	59	44	56
3	58	24	55	45	63
4	59	25	53	46	58
5	59	26	58	47	55
6	60	27	54	48	59
7	57	28	59	49	55
8	59	29	56	50	60
9	58	30	58	51	55
10	54	31	56	52	57
11	57	32	61	53	57
12	56	33	60	54	55
13	59	34	55	55	58
14	59	35	59	56	60
15	62	36	54	57	59
16	56	37	54	58	60
17	61	38	58	59	58
18	58	39	58	60	60
19	52	40	57	61	58
20	54	41	53	62	60
21	57	42	56		

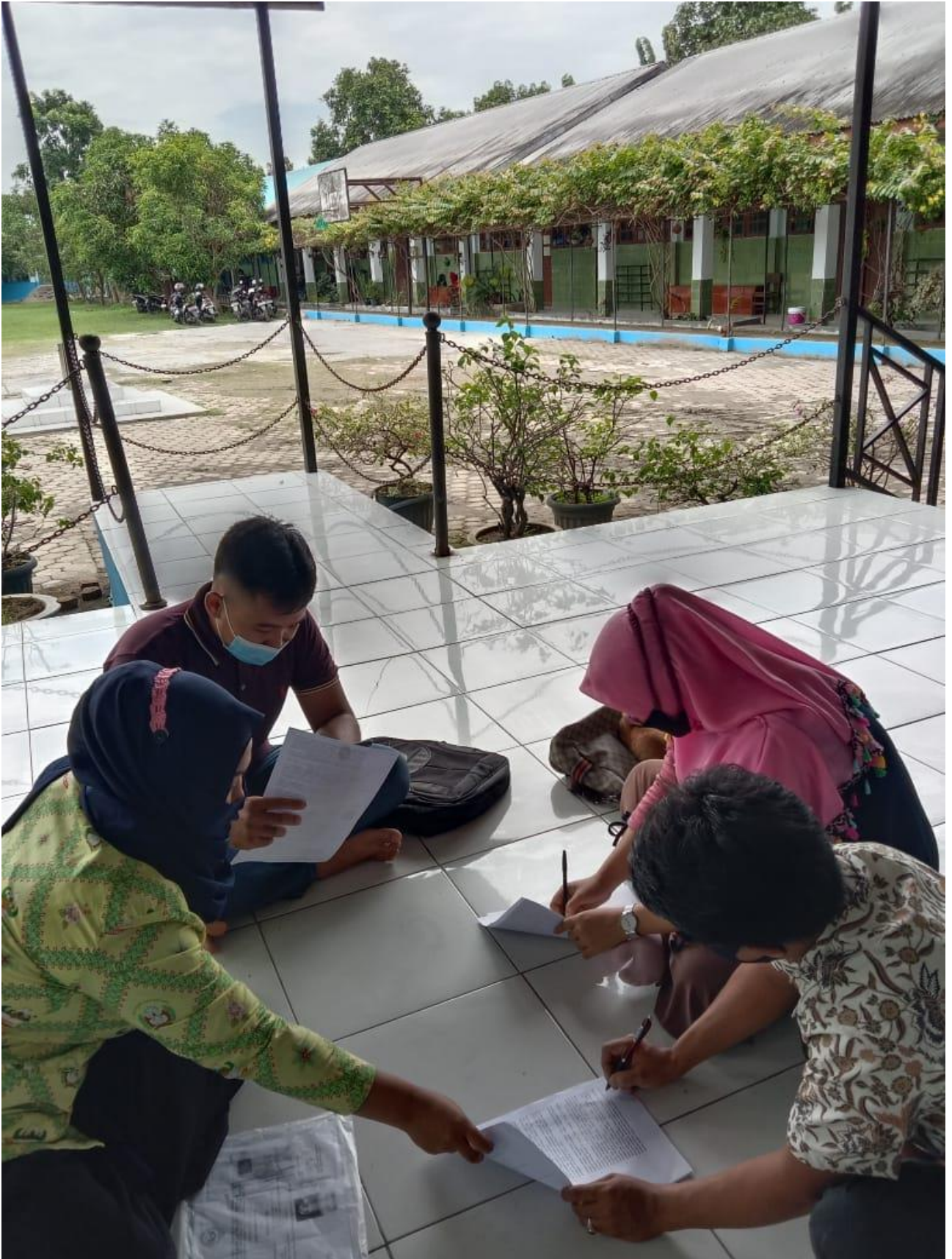
No	Penilaian	Nilai	No	Penilaian	Nilai
1	Nilai terendah	52	4	Mean	57.41
2	Nilai tertinggi	63	5	Median	58
3	Varian	5,49	6	Modus	58













PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PENDIDIKAN
**UPT SATUAN PENDIDIKAN FORMAL
SMP NEGERI 1 HAMPARAN PERAK**

Jalan Pringgane Kebun Klumpang Desa Selemak Kec.Hamparan Perak Kab.Deli Serdang 20374

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.6107/SMPN.1 HP/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MANSYUR HIDAYAT PASARIBU, M.Pd
NIP : 19780305 200801 1 025
Jabatan : Kepala Sekolah
Alamat : Jalan Pringgane Kebun Klumpang Desa Selemak Kecamatan
Hamparan Perak.

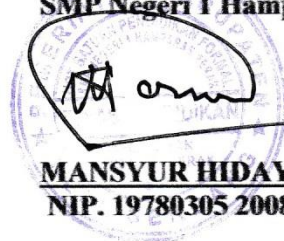
Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : KURNIA PUTRI
NIM : 1920060028
Program Studi : S2- MAGISTER MANAJEMEN PENIDIDIKAN TINGGI
Universitas : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA

Benar nama tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian dengan judul : **“Pengaruh Iklim, Kultur dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Hamparan Perak”** pada tanggal 01 Maret 2021 s.d 29 April 2021.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hamparan Perak, 29 April 2021
Kepala UPT Satuan Pendidikan Formal
SMP Negeri 1 Hamparan Perak



MANSYUR HIDAYAT PASARIBU, M.Pd
NIP. 19780305 200801 1 025