

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Deskripsi Data**

**1. Profil Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

a) Sejarah berdirinya Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah

Cikal bakal Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah adalah Madrasah swasta Aliyah Al-Hikmah di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Sholihul Ghofur, dengan izin oprasional departemen agama nomor : 3.10.06.05..03/058/87 tahun 1985. Didirikan oleh para aktivis pendidikan yang agamis dengan visi mengembangkan dunia pendidikan Islam. Para perintis tersebut diantaranya adalah Bapak Drs .H.Adji Mubarak Rahmat MM, Bapak Ahmad Syafei, BA, Bapak H. Solihin dan tokoh lainnya.

b) Periodesasi kepemimpinan Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Periodesasi Kepemimpinan Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

No	Nama Kepala Madrasah	Periode Jabatan
1	Drs. H. Adji Mubarak Rahmat	1985-1993masih swasta
2	Ahmad Syafei, BA	1993-1994masih swasta ( PLT )
3	Drs. H. Ahmad Nu'man	1994-1995masih swasta
4	Drs. H. Ahmad Nu'man	1995-1999 dinegerikan (KMA515 A)
5	Drs. H. Ahmad Syarifuddin	1999-2004
6	Drs. Ahmad Suhrowardi	2009-2012
7	Drs. H. Ahmad Syarifuddin	2009-2012
8	Dr. H.Ibrahim,M.Pd.I	2019-sekarang
9	H. Ahamad Dimyati S.Ag. M.Si.	

Sumber: Tata Usaha Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah

c) Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah

Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah terus berkembang guna mewujudkan cita-cita dan harapan dengan mengedepankan Visi “TERBENTUKNYA PESERTA DIDIK YANG BERPRESTASI DAN AKHLAQL KARIMAH”.

Misi Madrasah Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah:

- 1) Membentuk siswa yang memiliki pengetahuan keislaman dan berakhlaql karimah;
- 2) Membentuk siswa yang cerdas, terampil dan berwawasan teknologi;
- 3) Membentuk siswa yang mampu bersaing dalam memasuki jenjang yang lebih tinggi;
- 4) Membentuk siswa yang siap memasuki tingkatan pendidikan selanjutnya
- 5) Membentuk siswa yang mempunyai kemandirian;
- 6) Membentuk siswa yang menjadi tauladan bagi teman dan masyarakat.

d) Data Sarana dan Prasarana

**Tabel 4.3 Data Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

NO	URAIAN	LUAS	JUMLAH
1	Ruang Belajar	1.116 m <sup>2</sup>	15 lokal
2	Ruang Kantor	70 m <sup>2</sup>	1 lokal
3	Ruang Guru	100 m <sup>2</sup>	1 lokal
4	Ruang Laboratorium IPA	100 m <sup>2</sup>	1 lokal
5	Ruang Perpustakaan	100 m <sup>2</sup>	1 lokal
6	Mushola	30 m <sup>2</sup>	1 Unit
7	MCK	32 m <sup>2</sup>	6 lokal
8	Halaman	1.044 m <sup>2</sup>	
9	Lapangan dan lahan kosong	6.167 m <sup>2</sup>	

Sumber: Tata Usaha Madrasah Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah

e) Data Personil Guru Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah

**Tabel 4.4 Data Personil Guru Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

No	Nama Guru	Mengajar Bidang Studi	Sertifikasi Pendidik	
			Lulus	Bl. Lulus
1	Sumarno, S.Pd	IPA	-	V
2	Ir. Fitri Situngkir, ST	Seni Budaya	-	V
3	Sukanta, S.Ag	Bahasa Sunda	-	V
4	Mubarok Al-Farisi, S.Pd.I	SKI	-	V
5	Euis karlina, S.Pd	Bahasa Inggris	V	-
6	Fitriyani Amaliaa, S.Pd.Kons	BK	V	-
7	Drs. Yaya Sunarya, M.Si	Bahasa Inggris	V	-
8	Drs. Baharuddin	Akidah Akhlak	-	V
9	Dra. Yeyen Daelami	Matematika	-	V
10	Safinatunnaja, S.Pd	IPA	V	-
11	H. Ahmad Jaelani, S.Ag., M.Si	Fiqih	V	-
12	Dra. Hj. Abidah	Al Quran Hadits	V	-
13	Dra. Hj. Early Hidayati M.Pd	PPKn	V	-
14	Siti Syarifah, S.Pd	IPA	V	-
15	H. Yusup, Subandi S.Pd., M.Pd	BTQ	V	-
16	Endah Wulandari Ningrat, S. Pd	Matematika	V	-
17	Dra. Hj. Ni'mah Amrullah	Bahasa Indonesia	V	-
18	Lilis Suryani, S.Pd	Penjas	V	-
19	Hj. Nursaaadah, S.Pd.,M.Si	IPS	-	V
20	Atikah Karrdi, M.Pd	BTQ	-	V
21	KH. Husnul Amal	Fiqih	-	V
22	Usman Aamrullah, S.Pd.I	TIK	-	V
23	Siti Syarifah, S.Pd.I	Prakarya	-	V
24	Siti Nurjannah, S.Pd	Bahasa Indonesia	-	V
25	Cicic Julaha, S.Pd	Bahasa Indonesia	-	V
26	H. Syafii, M.Pd	BTQ	-	V
27	Rizky Amalia, S.Pd	Penjas	-	V
28	Reza Shibgotallah M.Pd	Penjas	-	V
29	Fita Alama Sari, M.Pd	Bahasa Inggris	-	V
30	Nurzainuni, Lc	Bahasa Arab	-	V

Sumber: Tata Usaha Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi

## 2. Deskripsi Data Variabel

Variabel dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (Variabel X1), Budaya Organisasi (Variabel X2) dan Kinerja Guru (Variabel Y).

### a. Kepemimpinan Kepala Transformasional Madrasah Di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha membangkitkan semangat, mengubah kesadaran dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan

organisasi tanpa merasa adanya suatu tekanan. Sehingga menghasilkan suatu kinerja yang luar biasa. Terwujudnya kinerja yang luar biasa ini karena adanya keterkaitan antar elemen yaitu motivasi, moralitas dan pemberdayaan.

Kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan efektifitas dan efisiensi pengelolaan sekolah. Kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan oleh kepala sekolah akan berdampak pada kemajuan sekolah disebabkan oleh besarnya pengaruh yang diberikan kepala sekolah

Dimensi kepemimpinan kepala madrasah dapat diukur melalui 6 (enam) indikator yang terdiri atas Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual, Komunikasi, dan *Listening* (Pendengar yang baik).

Keenam indikator tersebut diukur dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 20 item kepada seluruh guru sebanyak 30 orang yang menjadi sasaran penelitian. Adapun rekapitulasi hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap data-data penelitian dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2019*. Hasil pengujian menampilkan deskripsi data yang memberikan gambaran mengenai nilai variabel kepemimpinan Transformasional kepala madrasah, nilai setiap indikator variabel dan distribusi masing-masing angket. Berikut deskripsi data variabel kepemimpinan Transformasional kepala madrasah yang disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 4.5 Nilai Variabel Kepemimpinan Transformasional Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi**

Variabel	Jumlah Skor	Skor Ideal	Nilai
Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1)	2054	2400	85,58%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 4.5. menyajikan data kepemimpinan Transformasional kepala madrasah berdasarkan hitungan jumlah skor yang didapat dibagi jumlah skor ideal dari setiap item instrumen penelitian yang berjumlah 20 item soal angket dan disebar kepada 30 guru sebagai responden penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi memperoleh nilai sebesar 85,58% dari 100% yang diharapkan.

Berikutnya peneliti menampilkan data nilai kepemimpinan Transformasional kepala madrasah berdasarkan indikator variabel.

**Tabel 4.6 Nilai Indikator Variabel Kepemimpinan Transformasional Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi**

No	Dimensi	Indikator	Jumlah Skor	Skor Ideal	Nilai
1	Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1)	<i>Listening</i>	275	360	76,39%
		Komunikasi	282	360	78,33%
		Pengaruh Ideal	208	240	86,67%
		Motivasi inspirasional	96	120	80,00%
		Stimulasi Intelektual	423	480	88,00%

		Pertimbangan Individual	736	840	87,62%
--	--	-------------------------	-----	-----	--------

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 4.6. menampilkan data dimensi Kepemimpinan Transformasional Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai indikator *Listening*, 39%; komunikasi 78,33%; Pengaruh Ideal 86,67%; Motivasi inspirasional 80,00%; Stimulasi Intelektual 88,00%; Pertimbangan Individual 87,62%. Dari keenam indikator Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah sangat baik dalam Stimulasi Intelektual dengan nilai 88,00% dibandingkan indikator lainnya.

Selanjutnya peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi angket, yaitu menghitung nilai perolehan setiap angket serta nilai persentase dari setiap angket yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Angket Variabel Kepemimpinan Transformasional Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi**

No	Instrumen	Jumlah Skor	Skor Ideal	Nilai	Distribusi
1	Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang ideal bagi warga sekolah	94	120	78,33%	Baik
2	Kepala sekolah berloyalitas dan berotolalitas tinggi pada tanggungjawab yang diamanahkan	96	120	80,00%	Baik
3	Kepala sekolah memikirkan kepentingan bersama dan memomorduakan kepentingan pribadi	92	120	76,67%	Baik
4	Kepala sekolah menerapkan metode pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan sehingga timbullah keterbukaan	80	120	66,67%	Cukup
5	Kepala sekolah berjiwa sosial tinggi dan tidak menyekat status sosial kepada warga sekolah	88	120	73,33%	Baik
6	Kepala sekolah menyampaikan visi dan misi kepemimpinan dengan jelas dan menarik	101	120	84,17%	Sangat Baik
7	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada Guru untuk				

	mencapai tujuan bersama/sekolah	89	120	74,17%	Baik
8	Kepala sekolah membangkitkan optimisme Guru terhadap masa depan sekolah/pribadi	99	120	82,50%	Sangat Baik
9	Kepala sekolah mengapresiasi kinerja Guru dengan pujian	98	120	81,67%	Sangat Baik
10	Kepala sekolah melibatkan Guru dalam perencanaan sekolah	105	120	87,50%	Sangat Baik
11	Kepala sekolah mendorong guru agar kreatif dan inovatif dalam mengajar	102	120	85,00%	Sangat Baik
12	Kepala sekolah mengikutsertakan guru dalam pelatihan	99	120	82,50%	Sangat Baik
13	Kepala sekolah melibatkan guru dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di sekolah	104	120	86,67%	Sangat Baik
14	Kepala sekolah mengakomodasi ide-ide guru untuk kemajuan sekolah	97	120	80,83%	Baik
15	Kepala sekolah membimbing guru yang kesulitan dalam melaksanakan tugas	110	120	91,67%	Sangat Baik
16	Kepala sekolah memperhatikan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugas	113	120	94,17%	Sangat Baik
17	Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru dalam melaksanakan tugas	96	120	80,00%	Baik
18	Kepala sekolah memperlakukan masing-masing guru sesuai dengan karakter dan keunikan individu	90	120	75,00%	Baik
19	Kepala sekolah menjadi figur yang dipercaya oleh Guru	98	120	81,67%	Sangat Baik
20	Kepala sekolah menjadi teladan bagi Guru dalam bertindak	95	120	79,17%	Baik

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

## **b. Budaya organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi**

Budaya organisasi adalah suatu pedoman yang dianut organisasi mencakup nilai-nilai, norma, prinsip-prinsip dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi untuk menentukan bagaimana para anggota organisasi bertindak.

Pada umumnya, budaya dibangun dan diciptakan oleh pendiri atau lapisan pimpinan atas yang mendirikan atau merintis organisasi. Falsafah atau strategi yang ditetapkan oleh mereka lalu menjadi petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam melaksanakan tugas. Bila implementasi strategi ini ternyata berhasil dan dapat bertahan bertahun-tahun, maka filosofi atau visi yang diyakini tersbut akan berkembang menjadi budaya organisasi. Namun esensi daripada lahirnya suatu konsep budaya organisasi adalah sebagai instrumen atau seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal

Dalam pelaksanaan budaya organisasi tentunya harus membutuhkan kontribusi dari anggota organisasi, dalam hal ini seluruh personil sekolah agar tercapainya sebuah tujuan yang ada dalam suatu sekolah. Dimensi Budaya Organisasi dapat diukur melalui 3 (tiga) indikator yang terdiri atas 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko, 2) Orientasi kepada Para Individu, dan 3) Orientasi Tim.

Ketiga indikator tersebut diukur dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 20 item kepada seluruh guru sebanyak 30 orang yang menjadi sasaran penelitian. Adapun rekapitulasi hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap data-data penelitian dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2019*. Hasil pengujian menampilkan deskripsi data yang memberikan gambaran mengenai nilai variabel Budaya Organisasi, nilai setiap indikator variabel dan distribusi masing-masing angket. Berikut deskripsi data variabel Budaya Organisasi yang disajikan dalam bentuk tabel:



**Tabel 4.8 Nilai Variabel Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

Variabel	Jumlah Skor	Skor Ideal	Nilai
Budaya Organisasi (X2)	2132	2400	88,83%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 4.8 menyajikan data Budaya Organisasi berdasarkan hitungan jumlah skor yang didapat dibagi jumlah skor ideal dari setiap item instrumen penelitian yang berjumlah 20 item soal angket dan disebar kepada 30 guru sebagai responden penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah memperoleh nilai sebesar 88,83% dari 100% yang diharapkan.

Berikutnya peneliti menampilkan data nilai Budaya Organisasi berdasarkan indikator variabel.

**Tabel 4.9 Nilai Indikator Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

Variabel	Indikator	Jumlah Skor	Skor Ideal	Nilai
Budaya Organisasi (X2)	Inovasi dan Pengambilan Resiko	528	600	88,00%
	Orientasi kepada Para Individu	536	600	89,33%
	Orientasi Tim	1084	1200	90,00%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 4.5. menampilkan data indikator keterampilan manajerial kepala madrasah Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko 88,00%,

Orientasi kepada Para Individu 88,00%, Orientasi Tim 90,00%. Dari ketiga indikator keterampilan manajerial kepala madrasah baik dalam Orientasi Tim dengan nilai Orientasi Tim 90,00% dibandingkan indikator lainnya.

Selanjutnya peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi angket, yaitu menghitung nilai perolehan setiap angket serta nilai persentase dari setiap angket yang dapat dilihat pada tabl berikut:

**Tabel 4.10 Tabel Distribusi Angket Budaya Organisasi Di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

No	Pertanyaan tentang keterampilan manajerial kepala madrasah	Jumlah Skor	Skor Ideal	Nilai	Distribusi
1	Guru mempunyai Keberanian mengambil resiko dalam bekerja dan bertanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakan	110	120	91,67%	Sangat Baik
2	Guru memiliki Kecermatan atau ketelitian pada saat bekerja, bertindak, maupun mengambil keputusan	95	120	79,17%	Baik
3	Guru Memeriksa kembali pekerjaan yang telah dikerjakan	96	120	80,00%	Baik
4	Manajemen memusatkan perhatian terhadap hasil dibandingkan proses kerja	101	120	84,17%	Sangat Baik
5	Guru Kemampuan memenuhi target yang ditetapkan	103	120	85,83%	Sangat Baik
6	Imbalan yang diberikan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan	92	120	76,67%	Baik
7	Pencapaian hasil terbaik didasari atas komitmen, dedikasi dan loyalitas kepada perusahaan	98	120	81,67%	Sangat Baik
8	Kenyamanan dalam bekerja dengan tersedianyafasilitas sesuai dengan kebutuhan	103	120	85,83%	Sangat Baik
9	Memperhatikan kepentingan karyawan	101	120	84,17%	Sangat Baik
10	Perlakuan yang sama terhadap semua karyawan	97	120	80,83%	Baik

11	Bekerja sesuai dengan keahlian	103	120	85,83%	Sangat Baik
12	Sikap toleransi diantara sesama anggota organisasi	100	120	83,33%	Sangat Baik
13	Kerja sama dalam mengerjakan tugas	96	120	80,00%	Baik
14	Bersikap saling tolongmenolong dalam menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan	96	120	80,00%	Baik
15	Kemauan bekerja keras, tekun dan ulet sesuai dengan tugas yang diembanKemauan bekerja keras, tekun dan ulet sesuai dengan tugas yang diemban.	92	120	76,67%	Baik
16	Kompetisi internal lembaga secara sehat.	80	120	66,67%	Cukup
17	Peningkatan kemampuan dan keahlian anggota organisasi	92	120	76,67%	Baik
18	Seberapa sering perusahaan mengubah kebijakan dan peraturan	97	120	80,83%	Baik
19	Tingkat dukungan anggota organisasi terhadap perubahan peraturan	107	120	89,17%	Sangat Baik
20	Kemauan membantu orang yang memiliki tugas berlebih secara sukarela	112	120	93,33%	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

### c. Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah

Kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Ketetapan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 1 Ayat 2 bahwa: “Guru adalah pendidik fungsional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, meninali dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Peraturan tersebut jelas menyebutkan bahwa guru bukan sekedar sebagai orang yang mentransfer ilmu kepada siswa, melainkan juga sebagai pendidik, pengarah, pelatih, penilai, pengajar, dan orang yang mengevaluasi peserta didik di sekolah. Dimensi kinerja guru dapat diukur melalui tiga indikator yang terdiri atas program

perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan tindak lanjut hasil pembelajaran.

Ketiga indikator tersebut diukur dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 20 item kepada seluruh guru sebanyak 30 orang yang menjadi sasaran penelitian. Adapun rekapitulasi hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap data-data penelitian dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2019*. Hasil pengujian menampilkan deskripsi data yang memberikan gambaran mengenai nilai variable kinerja guru, nilai setiap indikator variabel dan distribusi masing-masing angket. Berikut deskripsi data variabel kinerja guru yang disajikan dalam bentuk tabel:

**Tabel 4.11 Nilai Variabel Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

Variabel	Jumlah Skor	Skor Ideal	Nilai
Kinerja Guru (Y)	2214	2400	92,25%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 4.11. menyajikan data kinerja guru berdasarkan hitungan jumlah skor yang didapat dibagi jumlah skor ideal dari setiap item instrumen penelitian yang berjumlah 20 item soal angket dan disebar kepada 30 guru sebagai responden penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah memperoleh nilai sebesar 92,25% dari 100% yang diharapkan.

Berikutnya peneliti menampilkan data nilai kinerja guru. Berdasarkan indikator variabel.

**Tabel 4.12 Nilai Indikator Variabel Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

Variabel	Indikator	Jumlah Skor	Skor Ideal	Nilai
Kinerja Guru (Y)	Program Perencanaan Pembelajaran	377	400	94,25%
	Pelaksanaan Pembelajaran	293	320	91,56%
	Evaluasi dan tindak lanjut	781	880	88,75%

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 4.12. menampilkan data indikator kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai indikator perencanaan pembelajaran 94,25%, pelaksanaan pembelajaran 91,56%, evaluasi dan tindak lanjut 88,75%. Dari ketiga indikator kinerja guru sangat baik dalam program perencanaan pembelajaran 94,25% dibandingkan indikator lainnya.

Selanjutnya peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi angket, yaitu menghitung nilai perolehan setiap angket serta nilai persentase dari setiap angket yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Tabel Distribusi Angket Variabel Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah  
Nurul Falah Bekasi**

No	Pertanyaan tentang kinerja guru	Jumlah Skor	Skor Ideal	Nilai	Distribusi
1	Saya menganalisis kesesuaian SKL, Kompetensi inti, indikator pembelajaran dan Kompetensi dasar	111	120	92,50%	Sangat Baik
2	Saya menyusun silabus dan RPP	109	120	90,83%	Sangat Baik
3	Saya menganalisis alokasi waktu pembelajaran (belajar-mengajar) yang disesuaikan dengan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran	115	120	95,83%	Sangat Baik
4	Saya menganalisis dan menentukan kesesuaian antara media dan metode pembelajaran	117	120	97,50%	Sangat Baik
5	Saya menganalisis dan menentukan kesesuaian sumber ajar, dan materi ajar dengan indikator tujuan pembelajaran	110	120	91,67%	Sangat Baik
6	Saya menentukan strategi yang tepat dalam memotivasi siswa agar aktif dalam pembelajaran	116	120	96,67%	Sangat Baik
7	Saya menentukan cara dan strategi dalam mengorganisasi siswa agar berpartisipasi dalam pembelajaran	114	120	95,00%	Sangat Baik
8	Saya membuat kisi-kisi dan instrumen penilaian hasil belajar siswa	97	120	80,83%	Baik
9	Saya membuat program dan menentukan prosedur dan format yang tepat dalam melaksanakan remedial bagi siswa yang mendapatkan nilai di bawah KKM	95	120	79,17%	Baik
10	Saya memberikan motivasi dan menyampaikan apersepsi	101	120	84,17%	Sangat Baik
11	Saya menyampaikan tujuan dan indikator keberhasilan pembelajaran	105	120	87,50%	Sangat Baik
12	Saya menyampaikan pembelajaran secara terorganisir, sistematis, dan bermakna sehingga dapat dipahami oleh siswa	100	120	83,33%	Sangat Baik

13	Saya melaksanakan pembelajaran sesuai alokasi waktu yang direncanakan	93	120	77,50%	Baik
14	Saya membimbing diskusi kelompok secara efektif sesuai dengan tujuan dan indikator pembelajaran	103	120	85,83%	Sangat Baik
15	Saya mengadakan variasi dalam gaya mengajar dengan beragam media dan metode belajar yang sesuai dengan tujuan, karakteristik siswa, lingkungan dan perubahan situasi	100	120	83,33%	Sangat Baik
16	Saya mengetahui sejauh mana pemahaman terhadap materi yang disampaikan dan menghargai jawaban pendapat siswa	94	120	78,33%	Baik
17	Saya menggunakan media pembelajaran secara tepat dan efisien dalam mencapai tujuan pembelajaran	95	120	79,17%	Baik
18	Saya memberi penguatan materi pokok yang disampaikan kepada peserta didik	98	120	81,67%	Sangat Baik
19	Saya melaksanakan penilaian (tes) menggunakan instrumen yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan pembelajaran dan melakukan pengayaan kepada siswa yang mencapai KKM	95	120	79,17%	Baik
20	Saya melakukan evaluasi dan tes remedial	90	120	75,00%	Baik

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

## 1. Analisis Angket Penelitian

### a. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah

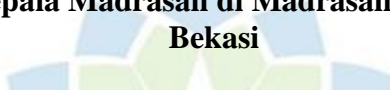
Dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel kepemimpinan Transformasional kepala madrasah menggunakan dua puluh butir pernyataan dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Hal ini dapat dimaksudkan memberikan informasi mengenai butir-

butir yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas butir untuk uji coba angket.

### 1) Uji Validitas X1

Uji Validitas kepemimpinan Transformasional kepala madrasah digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas item angket kepemimpinan kepala madrasah menggunakan *SPSS 26.0* dengan hasil sebagai berikut

**Gambar 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi**



am_17	Item_18	Item_19	Item_20	Skor_Total
,450*	,319	,065	1,000**	,739**
,013	,086	,732	,000	,000
30	30	30	30	30
,193	1,000**	,490**	,319	,625**
,307	,000	,006	,086	,000
30	30	30	30	30
,218	,147	,237	,098	,420*
,247	,437	,206	,605	,021
30	30	30	30	30
,050	,178	-,271	,022	-,005
,794	,347	,148	,906	,981
30	30	30	30	30
,433*	-,111	,126	,260	,398*
,017	,558	,508	,165	,030
30	30	30	30	30

**Gambar hanya sebagian saja untuk data real**

Setelah teknik analisis dijalankan dan didapatkan hasil, yaitu **nilai skor** item dan **skor total**, bagian terpenting dari serangkaian Uji Validitas adalah memberikan interpretasi data atau membaca hasil dengan cara melihat skor totalnya dari setiap item.



**Tabel 4.14 Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Angket Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi**

No. Item Instrumen	Nilai Sig. (2-tailed)	Nilai Signifikansi (p)	Keterangan	Interpretasi
1	0,000	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,021		$0,021 < 0,05$	Valid
4	0,981		$0,981 > 0,05$	Tidak Valid
5	0,030		$0,030 < 0,05$	Valid
6	0,053		$0,053 > 0,05$	Tidak Valid
7	0,008		$0,008 < 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,031		$0,031 < 0,05$	Valid
10	0,004		$0,004 < 0,05$	Valid
11	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
12	0,001		$0,001 < 0,05$	Valid
13	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
14	0,030		$0,030 < 0,05$	Valid
15	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
16	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
17	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
18	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
19	0,002		$0,002 < 0,05$	Valid
20	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid

Membaca Hasil Data:

Membaca hasil dengan cara membandingkan hasil output (tercantum Sig. (2-tailed) dengan Nilai Signifikansi (sig) yaitu 0,05

- (a) Jika Nilai sig skor totalnya lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ), maka Item Pertanyaan itu dikatakan VALID
- (b) Jika Nilai sig skor totalnya lebih besar dari 0,05 ( $> 0,05$ ), maka Item Pertanyaan tersebut adalah TIDAK VALID/INVALID.

## 2) Uji Reabilitas X1

Reliabilitas merupakan ketetapan atau ketelitian suatu alat ukur. Alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat dipercaya, konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas instrumen angket tentang kepemimpinan Transformasional kepala madrasah dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Untuk menginterpretasikan data hasil Uji Reliabilitas kepemimpinan Transformasional kepala madrasah (X1), maka yang digunakan adalah nilai *Reliability Statistics* dari *Alpha*. dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.2 Hasil Analisis Reliabilitas Item Instrumen Angket  
Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah  
Nurul Falah Bekasi**

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	21

Untuk menginterpretasikan data hasil Uji Reliabilitas kepemimpinan kepala Transformasional madrasah (X1), maka yang digunakan adalah nilai *Reliability Statistics* dari *Alpha*. Hasil uji coba ini menunjukkan Nilai Alpha sebesar 0,728 Angka *cronbach's alpha* pada kisaran 0.70 adalah dapat diterima, di atas 0.80 baik atau dikatakan *Reliabel* jika memiliki nilai *Alpha* minimal 0,7. Dengan demikian kuesioner tersebut RELIABEL karena mempunyai Nilai Alpha > 0,70.

#### **b. Budaya Organisasi**

Dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel budaya organisasi menggunakan dua puluh butir pernyataan dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Hal ini dapat dimaksudkan memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas butir untuk uji coba angket.

##### **1) Uji Validitas X2**

c. Uji Validitas Budaya Organisasi digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas item

angket Budaya Organisasi menggunakan SPSS 26.0 dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi**

1_17	Item_18	Item_19	Item_20	Skor_Total
,022	,319	,065	1,000**	,630**
,906	,086	,732	,000	,000
30	30	30	30	30
-,271	,490**	1,000**	,065	,684**
,148	,006	,000	,732	,000
30	30	30	30	30
-,261	,147	,237	,098	,415*
,164	,437	,206	,605	,023
30	30	30	30	30
000**	,178	-,271	,022	,000
,000	,347	,148	,906	,998
30	30	30	30	30
-,302	-,111	,126	,260	,363*
,105	,558	,508	,165	,049
30	30	30	30	30

**Gambar hanya sebagian saja untuk data real**

Setelah teknik analisis dijalankan dan didapatkan hasil, yaitu **nilai skor** item dan **skor total**, bagian terpenting dari serangkaian Uji Validitas adalah memberikan interpretasi data atau membaca hasil dengan cara melihat skor totalnya dari setiap item.

**Tabel 4.15 Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Angket Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi**

No. Item Instrumen	Nilai Sig. (2-tailed)	Nilai Signifikansi (p)	Keterangan	Interpretasi
1	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,023		$0,023 < 0,05$	Valid
4	0,998		$0,998 > 0,05$	Tidak Valid

5	0,049	0,05	$0,049 < 0,05$	Valid
6	0,002		$0,002 < 0,05$	Valid
7	0,023		$0,023 < 0,05$	Valid
8	0,002		$0,002 < 0,05$	Valid
9	0,064		$0,064 < 0,05$	Tidak Valid
10	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
11	0,023		$0,023 < 0,05$	Valid
12	0,004		$0,004 < 0,05$	Valid
13	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
14	0,002		$0,002 < 0,05$	Valid
15	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
16	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
17	0,003		$0,003 < 0,05$	Valid
18	0,000		$0,000 < 0,05$	Valid
19	0,030		$0,030 < 0,05$	Valid
20	0,002		$0,002 < 0,05$	Valid

Membaca Hasil Data:

Membaca hasil dengan cara membandingkan hasil output (tercantum *Sig. (2-tailed)*) dengan *Nilai Signifikansi (sig)* yaitu 0,05

- (a) Jika Nilai sig skor totalnya lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ), maka Item Pertanyaan itu dikatakan VALID
- (b) Jika Nilai sig skor totalnya lebih besar dari 0,05 ( $> 0,05$ ), maka Item Pertanyaan tersebut adalah TIDAK VALID/INVALID.

## 2) Uji Reabilitas X2

Reliabilitas merupakan ketetapan atau ketelitian suatu alat ukur. Alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat dipercaya, konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas instrumen angket tentang keterampilan manajerial kepala madrasah dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Untuk menginterpretasikan data hasil Uji Reliabilitas budaya organisasi (X2), maka yang digunakan adalah nilai *Reliability Statistics* dari *Alpha*. dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.4 Hasil Analisis Reliabilitas Item Instrumen Angket Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,726	21

Untuk menginterpretasikan data hasil Uji Reliabilitas keterampilan manajerial kepala madrasah (X2), maka yang digunakan adalah nilai *Reliability Statistics* dari *Alpha*. Hasil uji coba ini menunjukkan Nilai Alpha sebesar 0,726 Angka *cronbach's alpha* pada kisaran 0.70 adalah dapat diterima, di atas 0.80 baik atau dikatakan *Reliabel* jika memiliki nilai *Alpha* minimal 0,7. Dengan demikian kuesioner tersebut RELIABEL karena mempunyai Nilai Alpha > 0,70.

#### **d. Kinerja Guru**

Dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel kinerja guru menggunakan dua puluh butir pernyataan dengan empat alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Hal ini dapat dimaksudkan memberikan informasi mengenai butir-butir yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas butir untuk uji coba angket.

Sebelum menghitung validitas dan reabilitas angket dibuat terlebih dahulu tabulasi data agar lebih memudahkan dalam menghitung menggunakan SPSS 26.0.

#### **1) Uji Validitas Y**

Uji Validitas kinerja guru digunakan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas item angket kinerja guru menggunakan SPSS 26.0 dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi**

m_17	Item_18	Item_19	Item_20	Skor_Total
,203	,147	,237	,112	,504**
,281	,437	,206	,557	,004
30	30	30	30	30
,484**	,236	,415*	,298	,638**
,007	,208	,023	,109	,000
30	30	30	30	30
,203	,147	,237	,112	,504**
,281	,437	,206	,557	,004
30	30	30	30	30
,307	,490**	1,000**	,159	,683**
,099	,006	,000	,401	,000
30	30	30	30	30
-,080	,178	-,271	,025	-,101
,674	,347	,148	,894	,594
30	30	30	30	30

**Gambar hanya sebagian saja untuk data real**

Setelah teknik analisis dijalankan dan didapatkan hasil, yaitu **nilai skor** item dan **skor total**, bagian terpenting dari serangkaian Uji Validitas adalah memberikan interpretasi data atau membaca hasil dengan cara melihat skor totalnya dari setiap item.

**Tabel 4.16 Hasil Analisis Validitas Item Instrumen Angket Variabel Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi**

No. Item Instrumen	Nilai Sig. (2-tailed)	Nilai Signifikansi (p)	Keterangan	Interpretasi
1	0,004	0,05	0,004 < 0,05	Valid
2	0,000		0,000 < 0,05	Valid
3	0,004		0,004 < 0,05	Valid
4	0,000		0,000 < 0,05	Valid
5	0,594		0,594 > 0,05	Tidak Valid
6	0,002		0,002 < 0,05	Valid
7	0,004		0,004 < 0,05	Valid
8	0,030		0,030 < 0,05	Valid
9	0,000		0,000 < 0,05	Valid
10	0,000		0,000 < 0,05	Valid
11	0,000		0,000 < 0,05	Valid
12	0,003		0,003 < 0,05	Valid
13	0,000		0,000 < 0,05	Valid
14	0,021		0,021 < 0,05	Valid
15	0,008		0,008 < 0,05	Valid
16	0,000		0,000 < 0,05	Valid
17	0,002		0,002 < 0,05	Valid

18	0,000	0,000 < 0,05	Valid
19	0,039	0,039 < 0,05	Valid
20	0,042	0,000 < 0,05	Valid

Membaca Hasil Data:

Membaca hasil dengan cara membandingkan hasil output (tercantum *Sig. (2-tailed)*) dengan *Nilai Signifikansi (sig)* yaitu 0,05

- (a) Jika Nilai sig skor totalnya lebih kecil dari 0,05 ( $< 0.05$ ), maka Item Pertanyaan itu dikatakan VALID
- (b) Jika Nilai sig skor totalnya lebih besar dari 0,05 ( $> 0.05$ ), maka Item Pertanyaan tersebut adalah TIDAK VALID/INVALID.

## 2) Uji Reabilitas Y

Reliabilitas merupakan ketetapan atau ketelitian suatu alat ukur. Alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat dipercaya, konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas instrumen angket tentang kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Untuk menginterpretasikan data hasil Uji Reliabilitas kinerja guru (X2), maka yang digunakan adalah nilai *Reliability Statistics* dari *Alpha*. dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.6 Hasil Analisis Reliabilitas Item Instrumen Angket Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah Bekasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,725	21

Untuk menginterpretasikan data hasil Uji Reliabilitas kinerja guru (Y), maka yang digunakan adalah nilai *Reliability Statistics* dari *Alpha*. Hasil uji coba ini menunjukkan Nilai Alpha sebesar 0,725 Angka *cronbach's alpha* pada kisaran 0.70 adalah dapat diterima, di atas 0.80 baik atau dikatakan *Reliabel* jika memiliki

nilai *Alpha* minimal 0,7. Dengan demikian kuesioner tersebut RELIABEL karena mempunyai Nilai  $\alpha > 0,70$ .

## 2. Analisis Data


Adapun pembahasan secara rinci hasil penelitian yang telah dilaksanakan, yang meliputi deskripsi data dari setiap variabel, pengujian persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis sebagai berikut:

### a. Analisis Data

Sebelum menghitung regresi linear angket dibuat terlebih dahulu tabulasi data agar lebih memudahkan dalam menghitung menggunakan *SPSS 26.0*

#### 1) Regresi Linier Berganda

Gambar 4.7 Descriptive Statistics



	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_Guru	80,9667	5,70833	30
Kepemimpinan Transformasional	76,4000	12,32491	30
Budaya Organisasi	73,8000	7,14095	30

SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

Hasil Analisis Statistik Deskriptif:

#### a) Rata-rata (Mean) Skor untuk:

- (1) Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah adalah 76,40
- (2) Budaya Organisasi adalah 73,80
- (3) Kinerja Guru adalah 80,96

#### b) Std Deviation untuk:

- (1) Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah adalah 12,32
- (2) Budaya Organisasi adalah 7,14
- (3) Kinerja Guru adalah 5,70

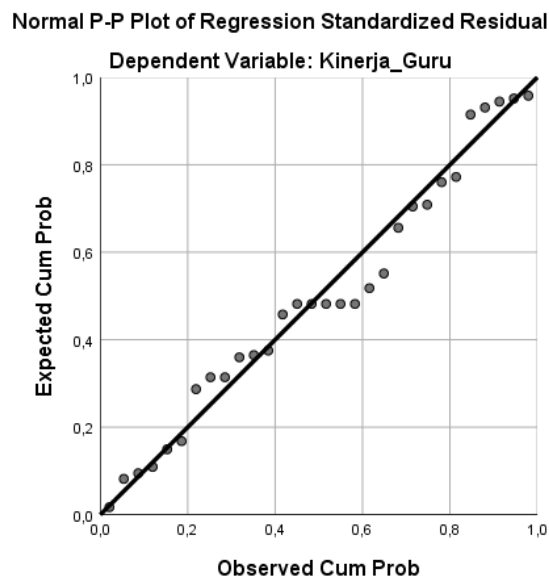


- c) Jumlah data untuk ketiga variable (N) adalah 30
- 2) Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data pada regresi linier berganda menggunakan Probability Plot atau Histogram.

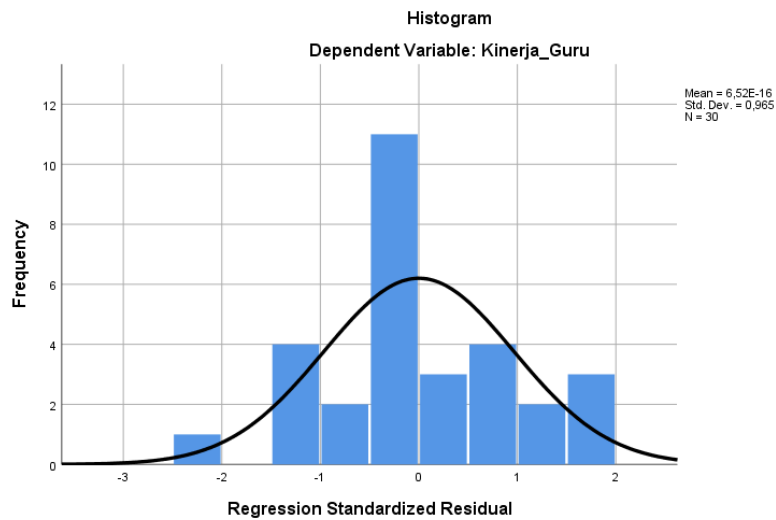
- (1) Dasar pengambilan keputusan Normalitas data menggunakan Probability Plot: Model Regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) data yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (berada dekat garis diagonal) (Imam Ghozali, 2011).
- (2) Dasar pengambilan keputusan Normalitas data menggunakan Histogram: Jika Membentuk lengkung kurva normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

**Gambar 4.8 Probability Plot**



Pada grafik normal Probability Plot terlihat bahwa data plotting (titik-titik) data yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (berada dekat garis diagonal). Maka kesimpulannya ***Model regresi berdistribusi normal***

**Gambar 4.9 Histogram**



Pada gambar Histogram diatas histogram membentuk lengkung kurva normal (mirip lonceng) dan asumsi normalitas terpenuhi. Maka kesimpulannya ***Model regresi berdistribusi normal.***

**Gambar 4.10 One –Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,71962993
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,089
Test Statistic		,119
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dasar Pengambilan keputusan:

- (1) Jika nilai sign lebih besar dari 0,05 maka data residual berdistribusi normal

(2) Jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal

Berdasarkan Tabel One\_sample Kolomogrov\_Semirnov Test, terlihat bahwa nilai sig nya adalah 0,200 (lebih besar dari 0,05) maka data residual berdistribusi normal atau model regresi berdistribusi normal.

berdistribusi normal atau model regresi berdistribusi normal normal.

b) Uji Multikolineritas

(1) Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- (a) Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolineritas.
- (b) Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolineritas dalam model Regresi.

(2) Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF:

- (a) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolineritas dalam model Regresi.
- (b) Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolineritas dalam model Regresi.

Gambar 4.11 Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	114,972	12,034		9554	,000		
Kepemimpina n Transformasi onal	2,56	,075	,553	- 3,419	,002	,966	1,035
Budaya Organisasi	,195	,129	-245	- 1,511	,142	,966	1,035

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai *collinearty statistic* 0,966 nilai ini lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk Kepemimpinan Tranformasional Kepala Madrasah (X1) dan Budaya Organisasi (X2) adalah 1,035. Nilai ini lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

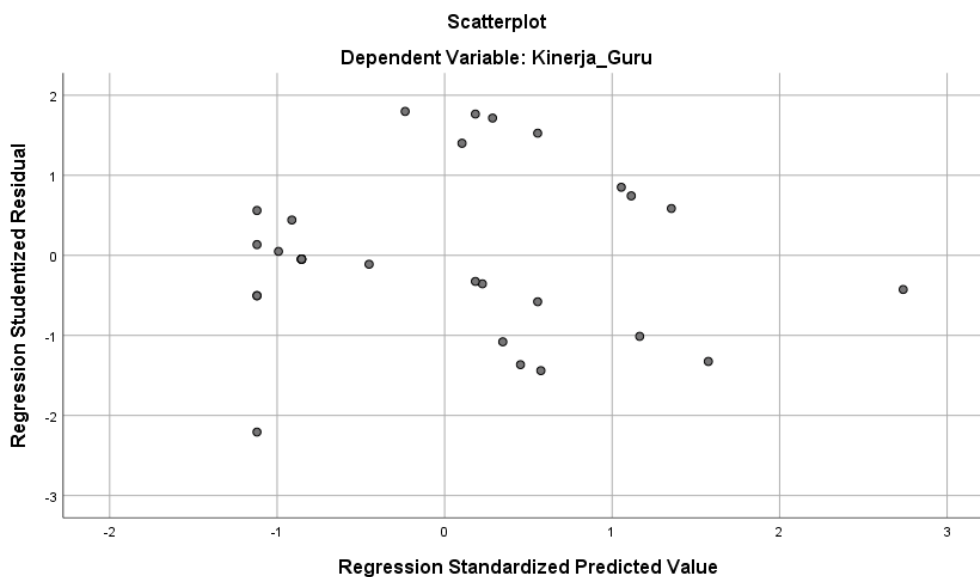
c) Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan adalah Grafik *Scatterplots*

(1) Dasar pengambilan keputusan dengan Grafik *Scatterplots*

- (a) Tidak ada gejala heteroskedasitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.
- (b) Ada gejala heteroskedasitas apabila ada pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).

Gambar 4.12 Grafik Scatterplots



Berdasarkan *Scatterplots* di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (sumbu tegak), maka dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedasitas.

**Gambar 4.13 Heteroskedasitas menggunakan Uji Gliser**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,984	7,219		1,106	,279
	Kepemimpinan_Transformatif	-0,81	,045	-,330	-1,796	0,84
	Budaya Organisasi	,024	078	,056	307	761

a. Dependent Variable: Abs\_ReS

Melalui tabel Coefficients, dengan variabel Abs\_Res sebagai variabel dependent (variabel terikat), bahwa nilai Sig untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah adalah 0,084 dan nilai Sig untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0,761.

Karena nilai sig kedua variabel tersebut di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam model regresi Uji Gliser, dapat disimpulkan tidak terjadi gejala Heteroskedasitas.

d) Uji Autokorelasi Menggunakan Uji Durbin-Wartson

(1) Dasar pengambilan keputusan Autikorelasi:

Menurut Ghazali (2011:11) “tidak ada gejala Autokorelasi, jika nilai *d* (*durbin-wartson*) berada diantara nilai *dU* (*durbin Upper*) dan nilai (*4-du*)”

$$dU > d > 4 - dU$$

**Gambar 4.14 Model Summary**

**Model Summary<sup>b</sup>**

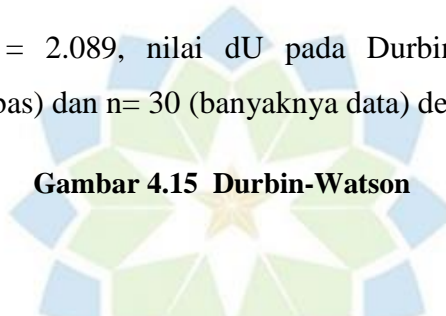
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,345 <sup>a</sup>	,119	,054	2,93430	2,089

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi \_ Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Abs\_Res

Untuk nilai  $d = 2.089$ , nilai  $dU$  pada Durbin-Watson dengan  $k=2$  (banyaknya variabel bebas) dan  $n= 30$  (banyaknya data) dengan signifikansi 5%

**Gambar 4.15 Durbin-Watson**



**Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$**

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859

Pada tabel Durbin Watson dengan taraf signifikansi 5%, yaitu nilai  $dU = 1.5666$  pada tabel Model Summary, nilai  $d=2.089$  dan nilai  $(4-dU)= (4-1.5666) = 2.4334$ . Berdasarkan hasilnya,  $dU = 1.5666 < d (2.089) < 4 - du (2.4334) = \text{Benar}$ .

Karena nilai  $d$  (durbin-watson) berada diantara nilai  $dU$  (durbin Upper) dan nilai  $(4-du)$  sehingga tidak ada gejala Autokorelasi.

## B. Pengujian Hipotesis Penelitian

Setelah asumsi klasik dipenuhi, maka melanjutkan ke Uji Regresi Linier Berganda untuk menguji Hipotesis.

### 1. Uji $t$ Parsial

Uji  $t$  Parsial adalah uji pengaruh  $X$  secara sendiri-sendiri terhadap variabel  $Y$ .

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka variabel independet ( $X$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh terhadap variabel dependent ( $Y$ ).
- Jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka variabel independet ( $X$ ) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependent ( $Y$ ).

**Gambar 4.16 Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	114,972	12,034		9,554	,000
	kepemimpinan_Transformasional	,256	,075	,553	,3.419	,002
	Budaya_Organisasi	,195	,129	-.345	-1.511	,142

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai Sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- Jika nilai Sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- $H_0 =$  Tidak terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru

- d. H1 = Terdapat hubungan antara antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru

Nilai Sig untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah adalah 0,002, nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak sehingga kesimpulannya: “Terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru”.

Ho = Tidak terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru.

H1 = Terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru.

Nilai Sig untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0,142 nilai ini lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima sehingga kesimpulannya: “Tidak terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru”

Persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Berdasarkan tabel Coefficients diatas maka persamaan regresinya

$$Y = 114,972 + (-0,256) X_1 + 0,195 X_2$$

$$Y = 114,972 - 0,256 X_1 + 0,195 X_2$$

Penjelasan dari persamaan Regresi:

- Koefisien regresi untuk variable Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) sebesar - 0,256 dan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,195
- Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) dengan Kinerja Guru (Y). Maka semakin naik Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) semakin turun Kinerja Guru (Y).
- Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X2) bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi (X2) dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah (Y) Maka semakin naik Budaya Organisasi



- (X2) semakin naik pula Kinerja Guru (Y).
- Konstanta  $a = 114,972$  artinya jika Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka Kinerja Guru (Y) sebesar 114,972.
  - Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) yaitu  $b_1 = -0,256$ . Koefisien regresi negatif (berlawanan) sebesar -0,256. Jika Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan menurun sebesar 0,265. Artinya, jika Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) naik sebesar 0,265 maka Kinerja Guru (Y) akan menurun sebesar 0,265.
  - Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) yaitu  $b_2 = 0,195$ . Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,195. Jika Budaya Organisasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,195. Artinya, jika Budaya Organisasi (X2) naik sebesar 0,195 maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,195.

## 2. Uji F Simultan

Uji F Simultan adalah uji pengaruh variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai Sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima
- Jika nilai Sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak

**Gambar 4.17 ANOVA<sup>a</sup>**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298,994	2	149,497	6,249	,006 <sup>b</sup>
	Residual	645,972	27	23,925		
	Total	944,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi \_ Kepemimpinan\_Transformasional\_Kepala Madrasah

Nilai Sig untuk Regression adalah 0,006<sup>b</sup> nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan “Terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi secara bersama sama dengan Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru”

Untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan adalah:

**Gambar 4.18 Model Summary<sup>b1</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,563 <sup>a</sup>	,316	,266	4,89131	,899

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi \_ Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

- 1) Koefisien determinasi (R Square atau R Kuadrat) pada Regresi Linier Berganda memiliki makna “seberapa besar (%) sumbangan / kontribusi / pengaruh yang diberikan variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah) dan (Budaya Organisasi) X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y (Kinerja Guru).
- 2) Nilai R Square adalah 0,316 atau 31,60%
- 3) Sehingga dapat dikatakan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 31,60% sisanya 100% - 31,60% = 68,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis dari data penelitian, maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

#### **1. Kepemimpinan Transformasional Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah**

## **Bekasi**

Robbins dan Judge mengungkapkan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap pengikutnya.<sup>1</sup>

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha membangkitkan semangat, mengubah kesadaran dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa adanya suatu tekanan. Sehingga menghasilkan suatu kinerja yang luar biasa. Terwujudnya kinerja yang luar biasa ini karena adanya keterkaitan antar elemen yaitu motivasi, moralitas dan pemberdayaan.

Kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan efektifitas dan efisiensi pengelolaan sekolah. Kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan oleh kepala sekolah akan berdampak pada kemajuan sekolah disebabkan oleh besarnya pengaruh yang diberikan kepala sekolah

Dimensi kepemimpinan Transformasional kepala madrasah dapat diukur melalui 6 (enam) indikator yang terdiri atas Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Pertimbangan Individual, Komunikasi, dan *Listening* (Pendengar yang baik).

Keenam indikator tersebut diukur dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 20 item kepada seluruh guru sebanyak 30 orang yang menjadi sasaran penelitian. Adapun rekapitulasi hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap data-data penelitian dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2019*.

Data kepemimpinan kepala madrasah berdasarkan hitungan jumlah skor yang didapat dibagi jumlah skor ideal dari setiap item instrumen penelitian yang berjumlah 20 item soal angket dan disebar kepada 30 guru sebagai responden

---

<sup>1</sup> Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, 260.

penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi memperoleh nilai sebesar 85,58% dari 100% yang diharapkan. Data dimensi kepemimpinan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai indikator *Listening* 76,39%; komunikasi 78,33%; Pengaruh Ideal 86,67%; Motivasi inspirasional 80,00%; Stimulasi Intelektual 88,00%; Pertimbangan Individual 87,62%. Dari keenam indikator Kepemimpinan Transformasional kepala madrasah sangat baik dalam Stimulasi Intelektual dengan nilai 88,00% dibandingkan indikator lainnya

## **2. Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi**

Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan sistem nilai yang dikembangkan organisasi menjadi kebiasaan-kebiasaan, adat istiadat dan sejenisnya yang telah berlangsung lama dalam suatu organisasi, bersifat menetap, ditaati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi.<sup>2</sup>

Budaya organisasi adalah suatu pedoman yang dianut organisasi mencakup nilai-nilai, norma, prinsip-prinsip dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi untuk menentukan bagaimana para anggota organisasi bertindak.

Pada umumnya, budaya dibangun dan diciptakan oleh pendiri atau lapisan pimpinan atas yang mendirikan atau merintis organisasi. Falsafah atau strategi yang ditetapkan oleh mereka lalu menjadi petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam melaksanakan tugas. Bila implementasi strategi ini ternyata berhasil dan dapat bertahan bertahun-tahun, maka filosofi atau visi yang diyakini tersebut akan berkembang menjadi budaya organisasi. Namun esensi daripada lahirnya suatu konsep budaya organisasi adalah sebagai instrumen atau seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal

---

<sup>2</sup> Zainul Arifin Noor, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, 476

Dalam pelaksanaan budaya organisasi tentunya harus membutuhkan kontribusi dari anggota organisasi, dalam hal ini seluruh personil sekolah agar tercapainya sebuah tujuan yang ada dalam suatu sekolah. Dimensi Budaya Organisasi dapat diukur melalui 3 (tiga) indikator yang terdiri atas 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko, 2) Orientasi kepada Para Individu, dan 3) Orientasi Tim..

Ketiga indikator tersebut diukur dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 20 item kepada seluruh guru sebanyak 30 orang yang menjadi sasaran penelitian. Adapun rekapitulasi hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap data-data penelitian dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2019*.

Data Budaya Organisasi berdasarkan hitungan jumlah skor yang didapat dibagi jumlah skor ideal dari setiap item instrumen penelitian yang berjumlah 20 item soal angket dan disebar kepada 30 guru sebagai responden penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi Budaya Organisasi madrasah memperoleh nilai sebesar 88,83% dari 100% yang diharapkan. Data indikator Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko 88,00%, Orientasi kepada Para Individu 88,00%, Orientasi Tim 90,00%. Dari ketiga indikator Budaya Organisasi kepala madrasah baik dalam Orientasi Tim dengan nilai Orientasi Tim 90,00% dibandingkan indikator lainnya.

### **3. Kinerja Guru Kepala Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi**

Menurut Hasibuan seperti dikutip Suhardiman, “Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”.<sup>3</sup> Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaan selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu

---

<sup>3</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 126

organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja.

Kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Ketetapan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 1 Ayat 2 bahwa: “Guru adalah pendidik fungsional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Peraturan tersebut jelas menyebutkan bahwa guru bukan sekedar sebagai orang yang mentransfer ilmu kepada siswa, melainkan juga sebagai pendidik, pengarah, pelatih, penilai, pengajar, dan orang yang mengevaluasi peserta didik di sekolah. Dimensi kinerja guru dapat diukur melalui tiga indikator yang terdiri atas program perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan tindak lanjut hasil pembelajaran.

Ketiga indikator tersebut diukur dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 20 item kepada seluruh guru sebanyak 30 orang yang menjadi sasaran penelitian. Adapun rekapitulasi hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan hasil analisis deskripsi terhadap data-data penelitian dengan menggunakan program *Microsoft Excel 2019*.

Data kinerja guru berdasarkan hitungan jumlah skor yang didapat dibagi jumlah skor ideal dari setiap item instrumen penelitian yang berjumlah 20 item soal angket dan disebar kepada 30 guru sebagai responden penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi memperoleh nilai sebesar 92,25% dari 100% yang diharapkan. Data indikator kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai indikator perencanaan pembelajaran 94,25%, pelaksanaan pembelajaran 91,56%, evaluasi dan tindak lanjut 88,75%. Dari ketiga indikator kinerja guru sangat baik dalam program perencanaan pembelajaran 94,25% dibandingkan indikator lainnya.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi.**

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan dengan melakukan usaha membangkitkan semangat, mengubah kesadaran dan mengilhami pengikut untuk mengeluarkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi tanpa merasa adanya suatu tekanan. Sehingga menghasilkan suatu kinerja yang luar biasa. Terwujudnya kinerja yang luar biasa ini karena adanya keterkaitan antar elemen yaitu motivasi, moralitas dan pemberdayaan.

karakteristik kepemimpinan transformasional lainnya antara lain memiliki visi yang besar, pemimpin sebagai lokomotif perubahan, siap terhadap risiko dari segala keputusan yang dipertimbangkan secara matang, menumbuhkan kesadaran bersama terkait pentingnya mencapai tujuan organisasi, percaya akan kapasitas dan kapabilitas anggota, luwes serta terbuka terhadap perkembangan dan pengalaman baru, mengutamakan motivasi intrinsik daripada ekstrinsik, pimpinan dan anggota siap berkorban demi kepentingan bersama (organisasi), dan pimpinan membimbing perilaku anggota kepada kultur dan pengembangan nilai inti dari organisasi

Kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan efektifitas dan efisiensi pengelolaan sekolah. Kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan oleh kepala sekolah akan berdampak pada kemajuan sekolah disebabkan oleh besarnya pengaruh yang diberikan kepala sekolah.

Berdasarkan hasil pengolahan angket sebanyak 20 item yang disebarkan kepada responden yang berjumlah 30 guru dalam penelitian ini. Maka hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) terhadap Kinerja (Y). Artinya Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) bernilai **negatif** artinya terjadi hubungan negatif antara

Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) dengan Kinerja Guru (Y). Maka semakin naik Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi semakin turun Kinerja Guru Pendidikan (Y) di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi

Hal diatas ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar Sig. (2-tailed)  $0,002 < 0,05$ , Nilai Sig untuk variabel Kepemimpinan Transformasi Kepala Madrasah adalah  $0,002$ , nilai ini lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga kesimpulannya: “Terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasi Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasi Kepala Madrasah memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi”.

Koefisien regresi Kepemimpinan Transformasi Kepala Madrasah (X1) yaitu  $b_1 = -0,256$ . Koefisien regresi negatif (berlawanan) sebesar  $-0,256$ . Jika Kepemimpinan Transformasi Kepala Madrasah (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan menurun sebesar  $0,265$ . Artinya, jika Kepemimpinan Transformasi Kepala Madrasah (X1) naik sebesar  $0,265$  maka Kinerja Guru (Y) akan menurun sebesar  $0,265$ .

## **5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi.**

Dalam proses pengembangannya, budaya organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :<sup>4</sup>

- a. Kebijakan Organisasi Kebijakan organisasi ditunjang oleh filosofi organisasi (serangkaian nilai yang menjelaskan pelayanan organisasi, cara karyawan berhubungan satu sama lain, sikap, perilaku, gaya pakaan, dan lain-lain serta segala hal yang bisa mempengaruhi semangat), keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam organisasi.
- b. Gaya organisasi Gaya organisasi ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM, dan masyarakat atau penampilan organisasi

---

<sup>4</sup> Saefullah, Manajemen Pendidikan Islam, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 100.



tersebut di lingkungan organisasi lainnya.

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

Dalam hidupnya, manusia dipengaruhi oleh budaya dimana dia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku social/masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya social atau budaya masyarakat. Hal yang sama juga akan terjadi bagi para anggota organisasi. Hal yang sama juga akan terjadi bagi para anggota organisasi dengan segala nilai, keyakinan, dan perilakunya dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya organisasi.

Wheelen dan Hunger mengemukakan secara spesifik sejumlah peranan penting yang dimainkan oleh budaya organisasi, ialah :

- a. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja
- b. Dapat dipakai untuk mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi
- c. Membantu stabilisasi organisasi sebagai suatu system social
- d. Menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

Singkatnya, budaya organisasi sangat penting peranannya di dalam mendukung terciptanya suatu organisasi/perusahaan yang afektif.

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil pengolahan angket sebanyak 20 item yang disebarakan kepada responden yang berjumlah 30 guru dalam penelitian ini. Maka hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Guru (Y) Maka semakin naik Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) semakin naik pula Kinerja Guru (Y) di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi

Nilai Sig untuk variabel Budaya Organisasi adalah 0,142 nilai ini lebih besar dari 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima sehingga kesimpulanya: “Tidak terdapat

hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru”

Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) yaitu  $b_2=0,195$ . Koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,195. Budaya Organisasi (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,195. Artinya, jika Budaya Organisasi (X2) naik sebesar 0,195 maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,195.

#### **6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah.**

Kinerja guru merupakan hal terpenting dalam dunia pendidikan karena bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa, jadi guru harus mampu berkinerja baik. Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaan selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja.

Menurut Hasibuan seperti dikutip Suhardiman, “Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”.<sup>5</sup> Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaan selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja.

Ketetapan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 1 Ayat 2 bahwa: “Guru adalah pendidik fungsional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih,

---

<sup>5</sup> Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 126

meninali dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Peraturan tersebut jelas menyebutkan bahwa guru bukan sekedar sebagai orang yang mentransfer ilmu kepada siswa, melainkan juga sebagai pendidik, pengarah, pelatih, penilai, pengajar, dan orang yang mengevaluasi peserta didik di sekolah.

Terdapat tiga indikator dalam kinerja guru dalam proses mengajar meliputi: program perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi tindak lanjut hasil pembelajaran.

Berdasarkan hasil pengolahan angket sebanyak 20 item yang disebarkan kepada responden yang berjumlah 30 guru dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan Uji F Simultan yang berarti uji pengaruh variabel X secara Bersama-sama terhadap variabel Y. Dasar pengambilan keputusan, jika nilai Sig  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Namun jika nilai Sig  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Nilai Sig untuk Regression adalah 0,006<sup>b</sup> nilai ini lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak, sehingga kesimpulannya “Terdapat hubungan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah secara bersama sama dengan Kinerja Guru atau dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi”.

Koefisien determinasi ( $R^2$  Square atau  $R^2$  Kuadrat) pada Regresi Linier Berganda memiliki makna “seberapa besar (%) sumbangan / kontribusi / pengaruh yang diberikan variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah) dan (Budaya Organisasi) X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y (Kinerja Guru). Nilai  $R^2$  Square adalah 0,316 atau 31,60%. Sehingga dapat dikatakan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 31,60% sisanya  $100\% - 31,60\% = 68,4\%$  dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **D. Penawaran Gagasan**

Berdasarkan hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi., peneliti menawarkan gagasan yaitu “**Strategi Pengembangan Mutu**

**Sumberdaya Guru”** untuk meningkatkan kinerja guru. Pengembangan mutu sumberdaya guru merupakan metode yang digunakan kepala madrasah dalam rangka menghasilkan sumberdaya guru yang bermutu tinggi, professional dan komitmen untuk mencapai tujuan lembaga sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun strategi kepala madrasah dalam mengembangkan mutu sumberdaya guru diawali dengan sebuah perencanaan, berikut ini:

### **1. Mengubah Pola Pikir Negatif Menjadi Positif**

Menghasilkan guru yang berkualitas, profesional, komitmen kepada lembaga dan profesinya tidak semudah membalikkan tangan, namun penuh dengan kehati-hatian. Untuk itu pengembangan kualitas guru harus dilakukan dengan cara merubah pola pikir guru, yakni pola pikir negative atau pesimis dalam memandang masa depan pendidikan. Pola pikir guru yang diinginkan adalah guru memiliki pola pikir yang negatif terhadap profesi dan jabatannya. Menurut Tilaar guru yang baik akan berfikir kreatif untuk meningkatkan diri dan prestasi siswanya.

Dalam merubah pola pikir negatif menjadi pola pikir positif dan inovatif pimpinan Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi.mengadakan beberapa program pengembangan yakni melalui : (1) studi lanjut gelar, (2) studi lanjut non gelar, (3) pengadaan forum-forum ilmiah berupa: diklat, seminar, pelatihan, workshop, dan sebagainya, (4) pembentukan kelompok kerja guru, (5) mengadakan kerja sama dengan lembaga swadaya masyarakat (LSM) dan lembaga favorit lainnya, (6) penyediaan perpustakaan, (7) pembinaan secara intern dan lintas sektoral, (8) penugasan-penugasan (menjadi trainer), (9) bimbingan senior-yunior dan pembinaan-pembinaan rohani. mengungkapkan bahwa upaya pengembangan kualitas guru harus dilakukan.

### **2. Menjadikan Visi dan Misi Madrasah sebagai Tujuan Utama dalam Pengembangan Mutu Sumberdaya Guru**

Dalam pengembangan mutu sumberdaya guru upaya yang dilakukan oleh madrasah adalah menjadikan visi dan misi lembaga sebagai target pengembangan mutu sumberdaya guru. Sehingga dari visi dan misi lembaga tersebut mencoba merumuskan visi dan misi pengembangan mutu guru. Menjadikan visi dan misi

sebuah lembaga dalam semua tindakan merupakan suatu keharusan, karena dengan berpijak kepada visi dan misi lembaga maka segala tindakan terarah dan tidak akan keluar dari yang telah digariskan oleh lembaga. Hal ini bertujuan agar upaya pengembangan yang dilakukan memiliki arah dan dalam pengembangan mutu guru salah satu yang harus dilakukan adalah *shared vision, mission and values* bertujuan untuk menyatukan kesamaan pengertian dan komitmen terhadap visi misi dan nilai (*guiding principles* atau prinsip/asas sebagai pedoman) yang telah disepakati untuk diperjuangkan secara bersama- sama.

### **3. Membangun Komitmen Guru yang Tinggi**

Komitmen secara bahasa adalah kontrak perjanjian untuk melaksanakan sesuatu. Komitmen yang dimaksud adalah komitmen guru terhadap suatu lembaga yang menyangkut tugas dan kewajibannya sebagai guru yang professional. Salah satu indikator guru yang bermutu tinggi adalah guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan berimplikasi pada mutu sekaligus profesionalitas guru dan terlihat dalam kinerja guru.

Dalam membangun komitmen guru di Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Falah Bekasi.dilakukan beberapa hal:

#### **a. Melalui Penyeleksian Calon Guru**

Dilihat dari waktunya dapat diketahui bahwa komitmen guru di sebuah lembaga dilakukan sejak awal masuk yakni melalui orientasi masuk menjadi calon guru. Jadi upaya menciptakan dan mengembangkan seorang guru yang bermutu tinggi (memiliki komitmen) tidaklah mudah, namun membutuhkan sebuah proses yang cukup panjang. Salah satu proses yang harus dilalui adalah dengan dilakukannya penyeleksian melalui orientasi masuk pada sebuah lembaga.

Pada masa awalnya, memang lebih memprioritaskan pada pengembangan mutu sumberdaya guru. Hal ini didasari oleh sebuah pemikiran bahwa untuk melakukan persaingan di era globalisasi saat ini harus sudah dimulai dari faktor yang ada dalam diri manusia (kompetensi yang dimiliki). Langkah awal yang dilakukan kepala madrasah adalah melakukan peningkatan dan pengembangan sumberdaya guru baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dalam rangka

peningkatan dan pengembangan mutu guru kepala sekolah mencoba menanamkan komitmen kepada guru sejak orientasi masuk lembaga.

b. Memberi *Reward* bagi guru yang berprestasi dan Tunjangan Kesejahteraan Guru

Selain upaya tersebut diatas upaya lain yang dilakukan lembaga dalam rangka menghasilkan guru yang berkualitas, profesional, dan komitmen terhadap lembaga adalah dengan jalan memberikan *reward* dan kesejahteraan kepada guru. *Reward* dan kesejahteraan sangat erat kaitannya dengan mutu dan kualitas seorang guru. Karena pengabdian seseorang diimbangi dengan pemberian reward dan kesejahteraan akan bertambah semangat dalam kerjanya. Reward dan kesejahteraan harus diartikan materi (misal gaji, honorarium, dan fasilitas fisik) dan non material yang mengarah kepada kepuasan kerja. Hal yang perlu diingat adalah bahwa guru adalah orang terdidik dan perlu diperhatikan kesejahteraannya

