

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR SWASTA KECAMATAN
KOTO TANGAH PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan
strata satu (S-1)*



Oleh

FITRI RAHAYU
11549/2009

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

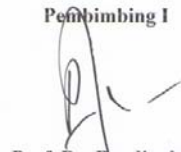
HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR SWASTA KECAMATAN
KOTO TANGAH PADANG

Nama : Fitri Rahayu
NIM/BP : 11549/2009
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Pembimbing II



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI






Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR SWASTA KECAMATAN
KOTO TANGAH PADANG

Nama : Fitri Rahayu
NIM/BP : 11549/2009
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd	1..... 
Sekretaris	: Dra. Anisah, M.Pd	2..... 
Anggota	: Prof. Dr. Sufyarma M., M.Pd	3..... 
Anggota	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd	4..... 
Anggota	: Sulastri, S.Pd, M.Pd	5..... 

ABSTRAK

**Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru
Di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang**

**Pembimbing : 1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
2. Dra. Anisah, M.Pd**

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan penulis di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang yang menunjukkan rendahnya kinerja guru. Hal ini diduga terkait dengan budaya organisasi, karena budaya organisasi yang kurang baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: budaya organisasi dan kinerja guru serta mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: “terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi penelitian adalah semua guru SD Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan jumlah 90 orang. Besar sampel 48 orang yang ditentukan dengan teknik *Stratified Proposional Random Sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala *Likert* yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*.

Hasil Analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang berada pada kategori cukup (78,75%) 2) kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang berada pada kategori Baik (81,41%), dan 3) Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,284$ pada taraf kepercayaan 95%. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang agar lebih mengoptimalkan lagi pelaksanaan budaya organisasi sehingga kinerja guru akan lebih baik lagi.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya, sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang”**.

Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata 1 (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari kodrat manusia yang tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, maka dengan segala keterbatasan tersebut penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-sedalamnya, kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Dra. Anisah, M.Pd selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, sumbangan pikiran serta penuh kesabaran dan ketelitian serta memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
5. Seluruh staf dosen serta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
6. Bapak/Ibu Kepala Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang yang telah memberikan bantuan dalam pengambilan data.
8. Teristimewa buat Ayahnda dan Ibunda yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, atas dukungan moril dan

materil serta dorongan do'a, dan saudaraku yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.

9. Rekan-rekan seperjuangan angkatan 2009 jurusan administrasi pendidikan yang telah ikut memberikan motivasi dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak untuk menyempurnakan tulisan ini. Mudah-mudahan skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. *Amin Ya, Robbal'alamin.*

Padang, Januari 2014

Fitri Rahayu
11549/2009

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah ..	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kerangka Teoritis	8
1. Kinerja Guru	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Pentingnya Kinerja	9
c. Indikator Kinerja.....	10
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2. Budaya Organisasi	15
a. Pengertian Budaya Organisasi	15
b. Pentingnya Budaya Organisasi.....	17
c. Fungsi Budaya Organisasi	18
d. Elemen Budaya Organisasi	19
e. Indikator Budaya Organisasi	20
3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru	25

B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel	29
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Instrumen Penelitian	34
F. Pengumpulan Data	37
G. Teknik Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	41
B. Persyaratan Analisis.....	45
C. Pengujian Hipotesis	46
D. Pembahasan	47

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	53
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Guru SD Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang.....	29
2. Jumlah Guru Berdasarkan Strata Jenjang Pendidikan	31
3. Hasil Perhitungan Sampel	33
4. Keadaan Sampel Guru Masing-masing Sekolah.....	33
5. Kualifikasi dan Persentase	39
6. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	42
7. Penilaian Kinerja Guru	43
8. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	44
9. Penilaian Budaya Organisasi	45
10. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	45
11. Pengujian Koefisien Korelasi dan keberartian korelasi variabel X dan variabel Y dengan Tabel Uji r dan Tabel Uji t	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang	26
2. Histogram Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang	42
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Angket Penelitian.....	56
2. Angket Penelitian.....	59
a. Angket Budaya Organisasi	61
b. Angket Kinerja Guru	63
3. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Budaya Organisasi	65
4. Analisa Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kinerja Guru	66
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	60
a. Uji Validitas Angket Budaya Organisasi dan Kinerja Guru Dengan Rumus Product Moment	67
b. Uji Reliabilitas Angket Budaya Organisasi dan Kinerja Guru Dengan Rumus Alpha	68
6. Tabulasi Data Budaya Organisasi.....	78
7. Tabulasi Data Kinerja Guru.....	80
8. Skor Mentah Hasil Penelitian tentang Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru	82
9. Pengolahan Data Hasil Penelitian	83
a. Variabel Budaya Organisasi	83
b. Variabel Kinerja Guru	87
c. Menghitung Koefisien Korelasi Antara X dan Y dengan Product Moment	92
d. Menghitung Keberartian Korelasi dengan Uji t	93
10. Tingkat Capaian Responden	94
11. Tabel Harga Kritik dari Rho Spearman.....	95
12. Tabel Harga Kritik dari Product Moment.....	96
13. Tabel Nilai Chi Kuadrat	97
14. Uji Tabel t.....	98
15. Tabel Z score	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik. Sekolah merupakan satuan pendidikan formal untuk memperoleh pendidikan. Menurut Carr (2003:7) *“the main task of education is to prepare young people for adult personal and social functioning: a little more precisely, to equip individuals with the knowledge, understanding and skills apt for a personally satisfying, socially responsible and economically productive life”*. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian, karena figur seorang guru menjadi sorotan paling utama ketika berbicara mengenai pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Adanya peningkatan dalam mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Maka dari itu, dengan tugas serta tanggung jawab yang di embannya guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu

menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Menurut Wibowo (2011:2) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.” Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Achmad, 2007:67). Dengan demikian kinerja seorang guru merupakan aspek penting dalam mengukur hasil kerja yang dicapainya. Kinerja guru yang tinggi akan mendukung pencapaian tujuan organisasi sekolah secara maksimal, begitu sebaliknya.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya. Menurut Wibowo (2011 : 81) terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu “menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama.”

Pada organisasi dibidang pendidikan, jika budaya organisasinya baik maka kinerja organisasi akan baik pula. Menurut Deal & Kennedy dalam Sutrisno (2011:3) “budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan”.

Menurut pengamatan yang penulis lakukan pada Januari 2013 yang bertempat di tiga sekolah yaitu SD Bakti, SD Marhamah, dan SD Baitul

Hamdi Kecamatan Koto Tangah Padang diduga masih rendahnya kinerja guru. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut.

1. Masih adanya guru yang asal-asalan dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat pada saat bel sudah berbunyi, guru masih duduk di ruang majelis guru untuk bercerita. Pada saat jam mengajar sebagian guru terlihat duduk di ruang majelis guru sambil mengobrol dengan sesama guru sementara siswa di dalam kelas disuruh mengerjakan latihan.
2. Masih adanya sebagian guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran sesuai dengan jumlah yang seharusnya. Contohnya guru tidak mengisi buku batas sesuai dengan jumlah hari pelaksanaan pembelajaran.
3. Masih adanya guru yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat pada waktunya. Contohnya, RPP yang seharusnya dibuat sebelum melaksanakan pembelajaran hanya dikerjakan apabila akan di supervisi oleh pengawas atau kepala sekolah

Rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungannya dengan budaya yang dianut oleh organisasi atau sekolah yang bersangkutan. Karena baik dan buruknya kinerja seorang guru dipengaruhi budaya yang dipakai di sekolah tersebut. Jika budaya organisasi cenderung baik, maka akan berdampak baik pada organisasi begitupun sebaliknya. Adapun fenomena budaya organisasi di sekolah dasar swasta kecamatan Koto Tangah Padang yaitu :

1. Adanya kelompok-kelompok di dalam organisasi dimana masing-masing kelompok saling bertentangan dan berbeda pendapat. Hal ini dapat dilihat ketika ada kelompok guru yang rajin dan disiplin kemudian ada kelompok guru yang mengejek dan menyindir kedisiplinan kelompok guru yang lain. Bahkan sampai timbul kecurigaan bahwa guru yang rajin dan disiplin tersebut mencari perhatian pimpinan
2. Kurangnya respon dari guru-guru mengenai pembaharuan. Misalnya ada perubahan kurikulum, guru-guru kurang tertarik untuk mempelajari lebih lanjut perubahan tersebut.
3. Kurangnya kerja sama antar guru dan pegawai di sekolah. Sebagai contoh, guru yang hadir enggan menggantikan guru yang tidak hadir karena berhalangan dan bersikap tidak mau tahu.
4. Masih adanya guru yang kurang memahami standar yang harus dicapai dalam melaksanakan tugas sehingga guru tersebut melaksanakan tugas asal jadi.
5. Peraturan yang dibuat sering di abaikan dan tidak adanya sanksi yang jelas jika aturan sekolah dilanggar.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tangah Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas maka diidentifikasi beberapa masalah yang ada di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang yaitu :

1. Masih rendahnya motivasi guru dalam melakukan tugasnya.
2. Masih rendahnya kompensasi yang diperoleh guru di sekolah
3. Masih kurangnya disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya
4. Kurang bagusnya kinerja guru
5. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah terhadap guru-guru
6. Kurang bagusnya budaya organisasi yang ada di sekolah

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak masalah yang berkaitan dengan kinerja guru. Namun karena keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi dana, waktu, dan kemampuan, penulis membatasi masalah penelitian pada hubungan Budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang ?
2. Bagaimana gambaran budaya organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang
2. Budaya organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang
3. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaandari penelitian ini adalah :

1. Bagi Kepala Sekolah

Hasil dari penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui budaya organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang.

2. Bagi Guru

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi tentang kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

3. Bagi Yayasan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi dalam membina guru dalam meningkatkan kinerjanya melalui budaya organisasi yang ada di sekolah.

4. Bagi Pengawas

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi bagi pengawas guna mengawasi dan membina guru dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerja guru melalui budaya organisasi sekolah yang bersangkutan.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan referensi dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data, hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan indikator kuanlitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan waktu yang digunakan, berada dalam kategori **tinggi** dengan skor 81,41%.
2. Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dengan indikator inovasi, berorientasi pada hasil, berorientasi pada kerja tim, nilai kebersamaan, dan aturan pengontrol perilaku, berada pada kategori **cukup** dengan skor 78,75 %.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja gurudi Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang dimana besarnya koefisien korelasi nilai $r_{hitung} = 0,29 > r_{tabel} = 0,284$ pada taraf kepercayaan 95% dan $t_{hitung} = 2,05 > t_{tabel} = 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja guru berada pada tingkat capaian tinggi. Namun untuk dapat mempertahankan sesuatu yang sudah baik dan untuk meningkatkan lagi kinerja guru maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut.
 - a) Untuk meningkatkan kualitas hasil kerja guru dapat dilakukan dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi guru, atau guru bisa melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Dengan demikian kualitas kerja guru akan lebih baik lagi.
 - b) Meningkatkan kuantitas hasil kerja guru. Kuantitas hasil kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan. Guru yang mempunyai kinerja yang optimal adalah guru yang menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diinginkan, agar pekerjaan yang dilakukan selesai sesuai dengan yang dibutuhkan maka guru hendaklah melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditugaskan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal
 - c) Guru hendaknya bisa mengatur dan mempergunakan waktu untuk bekerja dengan baik. Misalnya dengan membuat agenda atau jadwal kegiatan setiap harinya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berada pada tingkat capaian cukup. Oleh sebab itu budaya organisasi di sekolah perlu

ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi. Untuk itu kepada seluruh warga Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang agar dapat memperhatikan budaya organisasi seperti lebih mengutamakan kerja sama antar warga sekolah, lebih disiplin dalam menegakkan aturan yang telah ditetapkan sekolah, merespon dengan baik setiap perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Selanjutnya, antara budaya organisasi dengan kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikansi yang rendah. Meskipun demikian keduanya memiliki hubungan yang berarti. Untuk itu kepada kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang agar memperbaiki budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. Baik dengan cara menciptakan inovasi, mengutamakan kerja sama, atau berusaha mematuhi aturan yang ada di sekolah. Apabila budaya organisasi baik maka kinerja guru akan baik pula.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Carr, David. 2003. *Making Sense Of Education*. New York : Taylor & Francis Group
- Chochran, Willian G. 1991. *Sampling Technigues. (Rudiansyah. Terjemahan)*. Jakarta : UI Press
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi :Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Gistituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang : UNP PRESS.
- Hasri, Salfen. 2005. *Manajemen Pendidikan : Pendekatan Nilai dan Budaya Organisasi*. Makasar : YAPMA.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : CV. Alfabet.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta.
- Sudjana, Nana. (1989).*Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: SinarBaru.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.