

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Uji Validasi

Uji validasi ini dilakukan dengan Program *SPSS for windows 26.0* dengan hasil analisa pengujian validasi efektifitas perencanaan mutu sekolah sebanyak 44 butir soal, budaya organisasi 54 butir soal dan motivasi kerja guru sebanyak 46 butir soal dengan banyaknya 50 responden yang diperoleh hasilnya tampak pada tabel di bawah ini:

a. Efektifitas Perencanaan Mutu Sekolah

Tabel 1.5
Hasil analisis butir soal perencanaan mutu sekolah

No. Butir	r_{hitung}	r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,628	0,278	Valid
X1.2	0,496	0,278	Valid
X1.3	0,456	0,278	Valid
X1.4	0,634	0,278	Valid
X1.5	0,547	0,278	Valid
X1.6	0,728	0,278	Valid
X1.7	0,407	0,278	Valid
X1.8	0,627	0,278	Valid
X1.9	0,749	0,278	Valid
X1.10	0,521	0,278	Valid
X1.11	0,728	0,278	Valid
X1.12	0,777	0,278	Valid
X1.13	0,673	0,278	Valid
X1.14	0,547	0,278	Valid
X1.15	0,693	0,278	Valid
X1.16	0,776	0,278	Valid
X1.17	0,796	0,278	Valid

X1.18	0,512	0,278	Valid
X1.19	0,796	0,278	Valid
X1.20	0,623	0,278	Valid
X1.21	0,652	0,278	Valid
X1.22	0,694	0,278	Valid
X1.23	0,739	0,278	Valid
X1.24	0,731	0,278	Valid
X1.25	0,771	0,278	Valid
X1.26	0,614	0,278	Valid
X1.27	0,632	0,278	Valid
X1.28	0,675	0,278	Valid
X1.29	0,674	0,278	Valid
X1.30	0,376	0,278	Valid
X1.31	0,572	0,278	Valid
X1.32	0,816	0,278	Valid
X1.33	0,604	0,278	Valid
X1.34	0,796	0,278	Valid
X1.35	0,703	0,278	Valid
X1.36	0,662	0,278	Valid
X1.37	0,865	0,278	Valid
X1.38	0,799	0,278	Valid
X1.39	0,655	0,278	Valid
X1.40	0,534	0,278	Valid
X1.41	0,826	0,278	Valid
X1.42	0,401	0,278	Valid
X1.43	0,815	0,278	Valid
X1.44	0,754	0,278	Valid

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa analisis total perhitungan statistik *Corrected Item-Total Correlation* dengan N (banyaknya guru) = 50, N of item (banyaknya soal) = 44, taraf signifikasi 0,05 dan $r_{tabel} = 0,278$ diperoleh hasil bahwa masing-masing butir soal mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} tertinggi 0,865 dan r_{hitung} terendah 0,401 dengan demikian 44 item soal dikategorikan valid dan 0 item

dikategorikan tidak valid. Sedangkan untuk pertanyaan yang tidak valid sebagian diperbaiki dan sebagian dibuang dan dilakukan *re call culation* sampai mendapatkan seluruh pertanyaan valid.

b. Budaya Organisasi

Tabel 1.6

Hasil analisis butir soal budaya organisasi

No. Butir	r_{hitung}	r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,628	0,278	Valid
X2.2	0,496	0,278	Valid
X2.3	0,456	0,278	Valid
X2.4	0,634	0,278	Valid
X2.5	0,547	0,278	Valid
X2.6	0,728	0,278	Valid
X2.7	0,407	0,278	Valid
X2.8	0,627	0,278	Valid
X2.9	0,749	0,278	Valid
X2.10	0,521	0,278	Valid
X2.11	0,728	0,278	Valid
X2.12	0,777	0,278	Valid
X2.13	0,673	0,278	Valid
X2.14	0,547	0,278	Valid
X2.15	0,693	0,278	Valid
X2.16	0,776	0,278	Valid
X2.17	0,796	0,278	Valid
X2.18	0,512	0,278	Valid
X2.19	0,796	0,278	Valid
X2.20	0,623	0,278	Valid
X2.21	0,652	0,278	Valid
X2.22	0,694	0,278	Valid
X2.23	0,739	0,278	Valid
X2.24	0,731	0,278	Valid
X2.25	0,771	0,278	Valid
X2.26	0,614	0,278	Valid
X2.27	0,632	0,278	Valid
X2.28	0,675	0,278	Valid
X2.29	0,674	0,278	Valid

X2.30	0,376	0,278	Valid
X2.31	0,572	0,278	Valid
X2.32	0,816	0,278	Valid
X2.33	0,604	0,278	Valid
X2.34	0,796	0,278	Valid
X2.35	0,703	0,278	Valid
X2.36	0,662	0,278	Valid
X2.37	0,865	0,278	Valid
X2.38	0,799	0,278	Valid
X2.39	0,655	0,278	Valid
X2.40	0,534	0,278	Valid
X2.41	0,826	0,278	Valid
X2.42	0,401	0,278	Valid
X2.43	0,815	0,278	Valid
X2.44	0,754	0,278	Valid
X2.35	0,703	0,278	Valid
X2.36	0,662	0,278	Valid
X2.37	0,865	0,278	Valid
X2.38	0,799	0,278	Valid
X2.39	0,655	0,278	Valid
X2.40	0,534	0,278	Valid
X2.41	0,826	0,278	Valid
X2.42	0,401	0,278	Valid
X2.43	0,815	0,278	Valid
X2.44	0,754	0,278	Valid
X2.45	0,609	0,278	Valid
X2.46	0,714	0,278	Valid
X2.47	0,480	0,278	Valid
X2.48	0,598	0,278	Valid
X2.49	0,492	0,278	Valid
X2.50	0,638	0,278	Valid
X2.51	0,696	0,278	Valid
X2.52	0,536	0,278	Valid
X2.53	0,562	0,278	Valid
X2.54	0,599	0,278	Valid

Dari tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa analisis total perhitungan statistik *Corrected Item-Total Correlation* dengan N (banyaknya guru) = 50, *N of item* (banyaknya soal) = 54, taraf signifikasi 0,05 dan $r_{tabel} = 0,278$ diperoleh hasil bahwa masing-masing butir soal mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} tertinggi 0,865 dan r_{hitung} terendah 0,401 dengan demikian 54 item dikategorikan valid dan 0 item dikategorikan tidak valid. Sedangkan untuk pertanyaan yang tidak valid sebagian diperbaiki dan sebagian dibuang dan dilakukan *re calculation* sampai mendapatkan seluruh pertanyaan valid.

c. Motivasi kerja guru

Tabel 1.7

Hasil analisis butir soal motivasi kerja guru

No. Butir	r_{hitung}	r_{hitung}	Keterangan
Y1	0,686	0,278	Valid
Y2	0,694	0,278	Valid
Y3	0,674	0,278	Valid
Y4	0,688	0,278	Valid
Y5	0,723	0,278	Valid
Y6	0,749	0,278	Valid
Y7	0,667	0,278	Valid
Y8	0,766	0,278	Valid
Y9	0,775	0,278	Valid
Y10	0,480	0,278	Valid
Y11	0,504	0,278	Valid
Y12	0,808	0,278	Valid
Y13	0,806	0,278	Valid
Y14	0,735	0,278	Valid
Y15	0,779	0,278	Valid
Y16	0,714	0,278	Valid
Y17	0,698	0,278	Valid
Y18	0,673	0,278	Valid
Y19	0,669	0,278	Valid

Y20	0,549	0,278	Valid
Y21	0,511	0,278	Valid
Y22	0,835	0,278	Valid
Y23	0,562	0,278	Valid
Y24	0,566	0,278	Valid
Y25	0,737	0,278	Valid
Y26	0,784	0,278	Valid
Y27	0,806	0,278	Valid
Y28	0,735	0,278	Valid
Y29	0,779	0,278	Valid
Y30	0,714	0,278	Valid
Y31	0,698	0,278	Valid
Y32	0,673	0,278	Valid
Y32	0,669	0,278	Valid
Y33	0,549	0,278	Valid
Y34	0,511	0,278	Valid
Y35	0,835	0,278	Valid
Y36	0,562	0,278	Valid
Y37	0,806	0,278	Valid
Y38	0,735	0,278	Valid
Y39	0,779	0,278	Valid
Y40	0,673	0,278	Valid
Y41	0,669	0,278	Valid
Y42	0,549	0,278	Valid
Y43	0,835	0,278	Valid
Y44	0,562	0,278	Valid
Y45	0,806	0,278	Valid
Y46	0,735	0,278	Valid

Dari tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa analisis total perhitungan statistik *Corrected Item-Total Correlation* dengan N (banyaknya guru) = 50, N of item (banyaknya soal) = 46, taraf signifikasi 0,05 dan $r_{tabel} = 0,278$ diperoleh hasil bahwa masing-masing butir soal mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} tertinggi 0,835 dan r_{hitung} terendah 0,504 dengan demikian 46 item dikategorikan valid dan

0 item dikategorikan tidak valid. Sedangkan untuk pertanyaan yang tidak valid sebagian diperbaiki dan sebagian dibuang dan dilakukan *re calculation* sampai mendapatkan seluruh pertanyaan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 1.8

Hasil analisis uji rabilitas butir soal perencanaan mutu sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,972	44

Tabel 1.9

Hasil analisis uji rabilitas butir soal budaya organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,965	54

Tabel 1.10

Hasil analisis uji rabilitas butir soal motivasi kerja guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,956	46

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa harga koefisien *cronbanch's alfa* hitung untuk variabel penelitian efektifitas perencanaan mutu sekolah $0,972 > 0,361$, untuk variabel budaya kerja sebesar $0,965 > 0,361$. Dan untuk variabel motivasi kerja guru $0,956 > 0,361$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa angket reliabel, dengan demikian angket dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Dengan data yang telah teruji melalui uji validitas dan reabilitas berarti penelitian sudah mempunyai legalitas untuk menganalisis atau menguji hipotesis korelasi antara variabel X^1 , X^2 terhadap variabel Y.

3. Analisis data diskriptif

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan *mean, median, modus, standar deviasi range, varian*, nilai maksimum dan nilai minimum masing-masing variabel.

Tabel 1.11

Frequencies Statistics

Frequencies statistik	Y	x_1	x_2
Valid	26	44	54
Missing	0	0	0
Mean	111,14	196,72	321,72
Median	107,00	193,50	225,00
Mode	104	220	216
Std. Deviation	9,551	14,982	17,364
Varians	91,225	224,451	301,512
Range	35	45	61
Minimum	95	172	209

Maximum	130	220	270
Sum	5557	9836	11586

Hasil output SPSS 26.0 diatas menggambarkan bahwa *mean* untuk variabel efektifitas perencanaan mutu sekolah 196,72, *median* 225,00, dan *modus* 216. *Mean* untuk variabel budaya organisasi 321,72, *median* 225,00 dan *modus* 216. Sedangkan *mean* untuk variabel motivasi kerja guru 111,14, *median* 107,00 dan *modus* 104.

Berikut deskripsinya untuk masing - masing variabel:

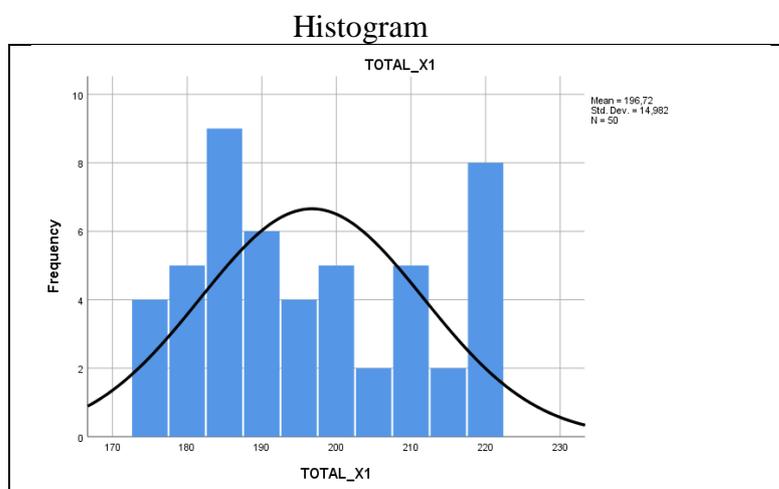
1. Perencanaan mutu sekolah

Tabel 1.12

Frequencies Perencanaan mutu sekolah

Total Perencanaan Mutu Sekolah (X1)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	175	1	2,0	2,0	2,0
	176	1	2,0	2,0	4,0
	177	2	4,0	4,0	8,0
	178	1	2,0	2,0	10,0
	180	2	4,0	4,0	14,0
	181	1	2,0	2,0	16,0
	182	1	2,0	2,0	18,0
	183	3	6,0	6,0	24,0
	184	5	10,0	10,0	34,0
	185	1	2,0	2,0	36,0
	189	3	6,0	6,0	42,0
	190	1	2,0	2,0	44,0
	191	2	4,0	4,0	48,0
	193	1	2,0	2,0	50,0
	194	1	2,0	2,0	52,0
197	2	4,0	4,0	56,0	

	198	1	2,0	2,0	58,0
	202	4	8,0	8,0	66,0
	203	1	2,0	2,0	68,0
	207	1	2,0	2,0	70,0
	209	1	2,0	2,0	72,0
	210	1	2,0	2,0	74,0
	211	3	6,0	6,0	80,0
	213	1	2,0	2,0	82,0
	216	1	2,0	2,0	84,0
	219	1	2,0	2,0	86,0
	220	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



2. Budaya Organisasi

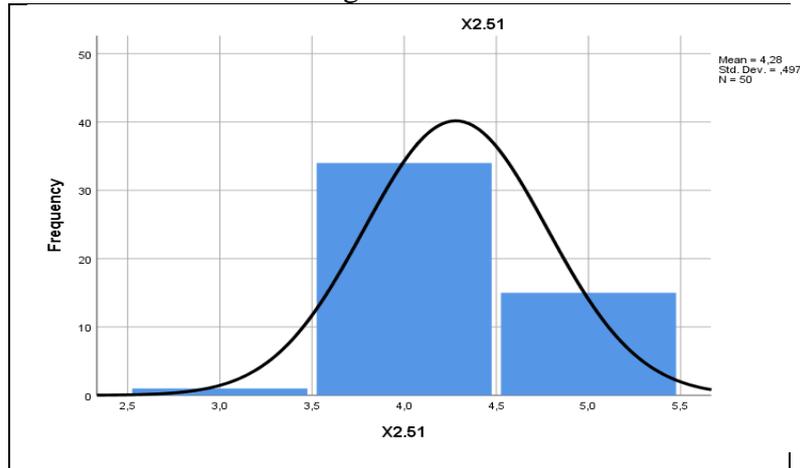
Tabel 1.13

Frequencies Budaya Organisasi

Total Perencanaan Mutu Sekolah (X2)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	209	1	2,0	2,0	2,0
	210	1	2,0	2,0	4,0
	212	1	2,0	2,0	6,0

214	1	2,0	2,0	8,0
216	7	14,0	14,0	22,0
217	1	2,0	2,0	24,0
218	3	6,0	6,0	30,0
219	2	4,0	4,0	34,0
220	3	6,0	6,0	40,0
223	1	2,0	2,0	42,0
224	3	6,0	6,0	48,0
225	3	6,0	6,0	54,0
226	1	2,0	2,0	56,0
228	1	2,0	2,0	58,0
230	1	2,0	2,0	60,0
235	1	2,0	2,0	62,0
236	1	2,0	2,0	64,0
238	1	2,0	2,0	66,0
239	2	4,0	4,0	70,0
242	3	6,0	6,0	76,0
244	2	4,0	4,0	80,0
250	1	2,0	2,0	82,0
254	1	2,0	2,0	84,0
255	1	2,0	2,0	86,0
260	1	2,0	2,0	88,0
261	1	2,0	2,0	90,0
262	1	2,0	2,0	92,0
264	2	4,0	4,0	96,0
265	1	2,0	2,0	98,0
270	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Histogram



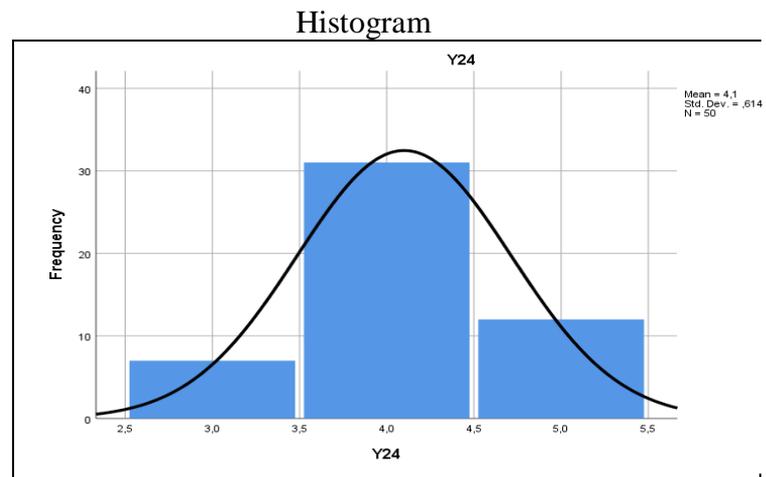
3. Motivasi kerja guru

Tabel 1.14

Frequencies Motivasi Kerja Guru

Total Motivasi kerja Guru (Y)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	95	1	2,0	2,0	2,0
	98	1	2,0	2,0	4,0
	101	3	6,0	6,0	10,0
	102	2	4,0	4,0	14,0
	104	9	18,0	18,0	32,0
	105	4	8,0	8,0	40,0
	106	4	8,0	8,0	48,0
	107	2	4,0	4,0	52,0
	109	1	2,0	2,0	54,0
	110	2	4,0	4,0	58,0
	111	1	2,0	2,0	60,0
	112	1	2,0	2,0	62,0
	113	2	4,0	4,0	66,0
	114	1	2,0	2,0	68,0
	115	1	2,0	2,0	70,0
	116	1	2,0	2,0	72,0
118	2	4,0	4,0	76,0	
119	2	4,0	4,0	80,0	

	120	2	4,0	4,0	84,0
	124	1	2,0	2,0	86,0
	127	2	4,0	4,0	90,0
	128	1	2,0	2,0	92,0
	130	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



4. Uji Pra Syarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya, data yang baik itu adalah data yang residual normal dalam pendistribusiannya.

Tabel 1.15
Normalitas Variabel X_1 -Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,85227667
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,078
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 1.14. diketahui nilai signifikansi variabel X_1 -Y 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data variabel X_1 -Y residual berdistribusi normal.

Tabel 1.16
Normalitas Variabel X_2 -Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,85227667
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,105
	Positive	,105
	Negative	-,078
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

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

Berdasarkan tabel 1.15 diketahui nilai signifikansi variabel $X_2 - Y$ 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data variabel $X_2 - Y$ residual berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas merupakan pengujian asumsi dengan tujuan untuk membuktikan data yang dianalisis berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya (*varians*).

Tabel 1.17
Perencanaan Mutu Sekolah $X_1 - Y$

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Perencanaan Mutu Sekolah	Based on Mean	3,530	12	27	,003
	Based on Median	1,058	12	27	,430
	Based on Median and with adjusted df	1,058	12	11,071	,466
	Based on trimmed mean	3,111	12	27	,007

Tabel 1.18
Budaya Organisasi $X_2 - Y$

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya Organisasi	Based on Mean	4,492	12	27	,001
	Based on Median	1,225	12	27	,317
	Based on Median and with adjusted df	1,225	12	5,186	,436
	Based on trimmed mean	3,796	12	27	,002

Pengujian homogenitas berdasarkan output di atas sebagai berikut:

- 1) Diawali dengan menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

H_0 = Varians tidak homogen

H_1 = Varians homogen

- 2) Kriteria homogenitas varians yaitu apabila nilai p value Sig > 0,05.

Nilai p value Sig merupakan nilai perhitungan hasil pengujian homogenitas. Sedangkan nilai 0,05 merupakan nilai probabilitas yang biasa digunakan.

- 3) Kesimpulan: berdasarkan hasil perhitungan *Test of Homogeneity of Variances* diperoleh nilai p value Sig > 0,05 untuk variabel efektifitas perencanaan mutu sekolah ($X_1 - Y$) menunjukkan bahwa variabel tersebut varians H_1 . Sedangkan variabel budaya organisasi $X_2 - Y$ diperoleh nilai p value Sig > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut varians H_0 .

3. Uji Linieritas

Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel (Y). Dalam penelitian ini data di uji linieritas menggunakan *SPSS 26.0 for windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni: *pertama*, jika nilai sig. lebih besar 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Sebaliknya jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y, *kedua*, adalah dengan melihat nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , jika F_{hitung} nilai lebih kecil dari F_{tabel} maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y, sebaliknya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{hitung} maka kesimpulannya tidak terdapat hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y.

Tabel 1.19
Uji Linieritas Variabel X_1 -Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perencanaan Mutu Sekolah Motivasi Kerja Guru *	Between Groups	(Combined)	6653,274	22	302,422	1,879	,060
		Linearity	4289,755	1	4289,755	26,658	,000
		Deviation from Linearity	2363,519	21	112,549	,699	,798
	Within Groups		4344,806	27	160,919		
	Total		10998,080	49			

Berdasarkan tabel diatas diketahui :

1. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel 1.18 diatas, diperoleh nilai signifikan = 0,798 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X_1 dengan variabel Y.
2. Dari tabel diatas, diperoleh nilai $F_{Hitung} = 0,699$, sedang F_{Tabel} pada distribution tabel nilai F 0,05, dengan angka df 21.27 $F_{Tabel} = 1,96$. Karena nilai F_{Hitung} lebih kecil dari F_{Tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X_1 dengan variabel Y.

Tabel 1.20.

Uji Linieritas Variabel X_1 - Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Organisasi * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	3811,358	22	627,789	17,607	,000
		Linearity	2200,758	1	12200,758	42,176	,000
		Deviation from Linearity	1610,599	21	76,695	2,151	,031
	Within Groups		962,722	27	35,656		
	Total		4774,080	49			

Berdasarkan tabel diatas diketahui:

1. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel diatas, diperoleh nilai signifikan = 0,31 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel X_2 dengan variabel Y.
2. Dari tabel diatas, diperoleh nilai $F_{Hitung} = 2,151$, sedang F_{Tabel}

pada distribution tabel nilai F 0,05, dengan angka df 21.27 $F_{Tabel} = 1,96$ Karena nilai F_{Hitung} lebih kecil dari F_{Tabel} . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X_2 dengan variabel Y.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis untuk rumusan masalah kedua, ketiga menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan rumusan masalah keempat menggunakan analisis regresi ganda.

4.1. Regresi Sederhana

- a. Hubungan signifikan antara efektifitas perencanaan mutu sekolah dengan motivasi kerja guru MIN se-Kabupaten Tulungagung.

Tabel 1.21

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,390	,377	7,537
a. Predictors: (Constant), Perencanaan Mutu Sekolah (X_1)				

Tabel 1.22

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1743,513	1	1743,513	30,694	,000 ^b
	Residual	2726,507	48	56,802		
	Total	4470,020	49			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Perencanaan Mutu Sekolah (X ₁)						

Tabel 1.23

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,815	14,178		2,315	,025
	Perencanaan Mutu Sekolah	,398	,072	,625	5,540	,000
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru (Y)						

- (1) Dari tabel *model Summary*, bahwa nilai korelasi / hubungan sebesar = 0,625 dari output tersebut diperoleh koefisiensi (R Square) sebesar 0,390 artinya variabel bebas efektifitas perencanaan mutu sekolah terhadap variabel terikat (motivasi kerja guru) sebesar 39,0%.
- (2) Dari tabel Anova, bahwa output diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar = 30,694 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksikan variabel motivasi kerja atau adanya pengaruh variabel perencanaan mutu sekolah terhadap motivasi kerja guru.

- (3) Pada tabel *coefficients* diketahui nilai *constant* (a) sebesar 32,815 sedangkan nilai (b)/koefisien regresi perencanaan mutu sekolah 0,398 sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 32,815 + 0,398X$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a) Konstan sebesar 32,815 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi kerja guru 32,815.
- b) Koefisien regresi X sebesar 0,398 menyatakan bahwa dari setiap penambahan 1% nilai variabel bebas (perencanaan mutu sekolah) maka nilai motivasi kerja guru bertambah sebesar 0,398. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X (perencanaan mutu sekolah) terhadap variabel Y (motivasi kerja guru) adalah positif.

Pegambilan keputusan dalam uji regresi sederhana:

- a) Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (perencanaan mutu sekolah) berpengaruh terhadap variabel Y (motivasi kerja guru).
- b) Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t_{hitung} sebesar $5,540 > 2,010$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (perencanaan mutu sekolah) berpengaruh terhadap

variabel Y (motivasi kerja guru).

- b. Hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru MIN se-Kabupaten Tulungagung.

Tabel 1.24

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 ^a	,174	,157	8,770

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Tabel 1.25

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778,098	1	778,098	10,116	,003 ^b
	Residual	3691,922	48	76,915		
	Total	4470,020	49			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja guru
b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Tabel 1.26

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84,496	8,468		9,978	,000
	Budaya organisasi	,131	,041	,417	3,181	,003

a. Dependent Variable: Motivasi kerja guru

- (1) Dari tabel *model Summary*, bahwa nilai korelasi / hubungan sebesar = 0,417 dari output tersebut diperoleh koefisiensi (R

Square) sebesar 0,174 artinya variabel bebas (budaya organisasi) berhubungan terhadap variabel terikat (motivasi kerja guru) sebesar 17,4%.

- (2) Dari tabel Anova, bahwa output diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 10,116 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksikan variabel motivasi kerja atau adanya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru.
- (3) Pada tabel coefficients diketahui nilai *constant* (a) sebesar 84,496 sedangkan nilai (b)/koefisien regresi budaya organisasi 0,131 sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 84,496 + 0,131X$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- a) Konstan sebesar 84,496 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel motivasi kerja guru 84,496.
- b) Koefisien regresi X sebesar 0,131 menyatakan bahwa dari setiap penambahan 1% nilai variabel bebas (budaya organisasi) maka nilai motivasi kerja guru bertambah sebesar 0,131. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan variabel X2 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (motivasi kerja guru) adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ (budaya organisasi) berhubungan terhadap variabel Y (motivasi kerja guru).
- b. Berdasarkan nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,181 > 2,010$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (budaya sekolah) berhubungan terhadap variabel Y (motivasi kerja guru).

4.2. Regresi Berganda

Regresi ganda digunakan untuk mencari seberapa besar hubungan variabel efektifitas perencanaan mutu sekolah, budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru. Hasil penghitungan data dengan menggunakan *SPSS for windows versi 26.0* disajikan dalam interpretasikan output sebagai berikut:

a. Penjujian H_1 dan H_2 dengan uji t

Tabel 1.27.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,126	14,115		2,276	,027
	Perencanaan mutu sekolah	,351	,081	,550	4,322	,000
	Budaya organisasi	,049	,040	,156	4,227	,001

a. Dependent Variable: Motivasi kerja guru

H_1 = Nilai sing untuk hubungan perencanaan mutu sekolah dan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,322 > t_{tabel} 2.010$ sehingga dapat di simpulkan bahwa H_1 diterima artinya terdapat hubungan antara perencanaan mutu sekolah dengan motivasi kerja guru.

H_2 = Nilai sing untuk hunungan budaya organisasi dengan motivasi kerja adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,227 > t_{tabel} 3.191$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru.

b. Pengujian H_3 dengan Uji F

Tabel 1.28

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1828,144	2	914,072	16,262	,000 ^b
	Residual	2641,876	47	56,210		
	Total	4470,020	49			
a. Dependent Variable: Motivasi kerja guru						
b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Perencanaan mutu sekolah						

Berdasarkan tabel 1.27 hasil output diatas diketahui nilai singnifikasi untuk hubungan efektifitas perencanaan mutu sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 16,262 > F_{tabel} 3.191$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Efektifitas perencanaan mutu sekolah dan budaya organisasi secara bersama - sama terhadap motivasi kerja guru.

Hasil kesimpulan dari hipotesa :

- a) $H_1 =$ Terdapat hubungan perencanaan mutu sekolah (X_1) dengan motivasi kerja guru (Y).
- b) $H_2 =$ Terdapat hubungan budaya organisasi (X_2)

dengan motivasi kerja guru (Y)

- c) $H_3 =$ Terdapat hubungan efektifitas perencanaan mutu sekolah (X_1) dengan budaya organisasi (X_2) dengan motivasi guru (Y).

c. Koefisien diterminasi

Tabel 1.29

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,409	,384	7,497341
a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Perencanaan mutu sekolah				

Dari tabel 1.28 model Summary, nilai $R^2 = 0,409$ artinya variabel bebas efektifitas perencanaan mutu sekolah, budaya organisasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat motivasi kerja guru sebesar 40,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang tinggi efektifitas perencanaan mutu sekolah, budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Diskripsi efektifitas perencanaan mutu sekolah dan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru MIN se-Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan analisis data pada bab V sebelumnya efektifitas perencanaan mutu sekolah MIN se - kabupaten Tulungagung dengan nilai rata-rata 196,72. Budaya organisasi MIN se-kabupaten Tulungagung dengan nilai rata-rata 321,72, dan untuk motivasi kerja guru MIN se-Kabupaten Tulungagung juga termasuk nilai rata-rata 111,14.

Sebagaimana dikutip dalam bukunya Ahmad Tanzeh dosen IAIN Tulungagung keefektifan perencanaan yang dibuat untuk mencapai sasaran sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan dan dapat diukur dengan standart yang berlaku. Usaha untuk merencanakan kegiatan tidak terlepas dari beberapa langkah yang harus diperhatikan¹:

1. Menentukan dan merumuskan yang hendak dicapai.
2. Meneliti masalah-masalah atau pekerjaan yang akan dilakukan.
3. Mengumpulkan data dan informasi - informasi yang diperlukan.
4. Menentukan tahap-tahap atau rangkaian tindakan.
5. Merumuskan bagaimana masalah-masalah itu akan dipecahkan.

¹Tanzeh. A. *Manajemen of Professionalism Improvement ang Teacher Performance*. Cahaya Abadi Tulungagung. 2018. hal.13-14.

6. Merumuskan bagaimana pekerjaan itu akan diselesaikan.

Pendapat diatas membuktikan penelitian tentang efektifitas perencanaan mutu sekolah menguatkan teori *Malcom Baldrige*, sebuah system yang dituangkan dalam *Malcom Baldrige National Quality Award (MBNQA)* yang dapat digunakasn untuk mengukur keefektifan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik untuk perusahaan, organisasi pendidikan maupun kesehatan. Kriteria dalam pendidikan *Malcom Baldrige* untuk kinerja yang *excellence* merupakan dasar untuk melakukan *self – assesements* suatu organisasi sekolah, guna mendapatkan *award* dan memberikan *feedback* terbaik kepada organisasi sekolah tersebut². Menurut Kuspijani dan sudarsono ada 5 (lima) alasan penggunaan *MBNQA* pada suatu organisasi Pendidikan, yaitu:

1. Kerangka kriteria yang fleksibel, dimana suatu organisasi diberi kebebasan untuk mengembangkan pendekatan dan metode yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasinya
2. Kriteria yang inklusif, pendekatan yang berfokus hanya pada satu aspek penilaian seperti kepemimpinan, perencanaan strategis atau manajemen proses. Kriteria *Malcolm Baldrige* menunjukkan suatu integrasi kerangka manajemen yang menggambarkan mulai dari definisi organisasi, operasional dan hasil yang dicapai.

²Vincent Gaspersz. *Integrasi Six Sigma ke dalam MBNQA*, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2000, hal.59

3. Kriteria berfokus pada persyaratan umum, bukan pada prosedur, atau teknik semata. Disini pendekatan/ sistem mutu lain (BNSP) dapat diintegrasikan sebagai bagian dari sistem manajemen mutu dalam pemenuhan kriteria yang diminta.
4. Kriteria yang Adaktif, dapat digunakan untuk menilai perusahaan besar atau kecil bahkan bagian dari organisasi, misalnya : Jurusan atau Program Studi dari suatu institusi pendidikan.
5. Kebaruan kriteria, setiap tahun kriteria *Malcolm Baldrige* dievaluasi dan disesuaikan dengan perkembangan dan tuntutan serta kebutuhan organisasi dan *stakeholder*.

Dengan demikian perlu di jelaskan bahwa efektifitas perencanaan mutu sekolah MIN se kabupaten Tulungagung perlu menerapkan kriteria-kriteria 11 landasan inti dalam *Malcom Baldrige* seperti: *Learning – Centered Edication, Learning – Centered Edication, Organizational and Personal Learning, Valuing Faculty, Staff And Partners, Agility, Fokus On The Future, Managing For Innovation, Management By Fact, Public Responsibility and Citizenship, Fokus On Result and Creating Value, System Perspective.*

Begitu juga dengan budaya organisasi menurut Robbins, budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-

anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya.³ Michael Armstrong mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola, sikap, keyakinan, asumsi, dan harapan yang dimiliki bersama, yang tidak mungkin dicatat, tetapi membentuk cara bagaimana orang-orang bertindak dan berinteraksi dalam organisasi dan mendukung bagaimana hal-hal dilakukan.⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai, norma, keyakinan, persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi secara bersama yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dalam suatu organisasi sekolah, hasil yang didapatkan dari penelitian budaya organisasi sekolah MIN se-kabupaten Tulungagung dengan nilai rata-rata 321,72.

Motivasi kerja guru baik itu berbentuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dapat membawa dampak yang positif. Sebagaimana menurut menurut Robbins motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.⁵ Berdasarkan hasil penelitian untuk motivasi kerja guru MIN se-kabupaten Tulungagung dengan nilai rata-rata 111,14.

³Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Konsep-Kontroversi-Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT.Prenhalindo. 1996

⁴Imam Machali & Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management: Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 66.

⁵Robbins, S.P Judge. *Perilaku organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat. 2007). 116

B. Hubungan signifikan antara efektifitas perencanaan mutu sekolah dan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru MIN Se-Kabupaten Tulungagung.

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efektifitas perencanaan mutu sekolah dan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru MIN se-Kabupaten Tulungagung sebesar 0,27 yang ditunjukkan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai t_{hitung} untuk hubungan perencanaan mutu sekolah dan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,322 > t_{tabel}$ 2.010 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima artinya terdapat hubungan antara perencanaan mutu sekolah dengan motivasi kerja guru.

Dikutip dari bukunya Mantja, dalam meningkatkan perencanaan mutu sekolah administrator dan manajer sekolah membuta beberapa konseptual kerja untuk menopatng mutu dan kinerja sekolah dan lembaga pendidikan.⁶ Empat dasar yang menjadi gagasan sentral bagi keefekifan sistem sekolah:

1. Lembaga pendidikan merupakan mata rantai yang menghubungkan pelanggan ((*Customer-client*) dan pemasok (*Supplaiier*).
2. Adanya hubungan proses internal dan external (pelanggan dan pemasok).
3. Seseorang yang melakukan perbaikan proses dalam pendidikan di sekolah ialah mereka yang dalam proses tersebut dekat dengan pelanggan.

⁶ Mantja. *Profesionalisasi tenaga kependidikan: manajemen dan supervisi Pengajaran*, Malang: elang mas .2007

4. Melakukan pelaporan secara terstruktur dan bertanggung jawab sebagai seorang pimpinan sekolah dengan harapan dapat meningkatkan kinerja untuk menjamin adanya kualitas.

Sehubungan dengan peningkatan efektifitas perencanaan mutu pendidikan disekolah dalam usaha pengembangan sumber daya manusia, Mortimore sebagaimana dikutip oleh Soetopo mengemukakan beberapa faktor yang perlu dicermati sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan sekolah yang positif dan kuat. Kepemimpinan *directive* (memberi pengarahan), *collaborative* (penuh kerja sama), dan *nondirective* (memberi kebebasan) dapat diterapkan disekolah. Ketepatan penerapan gaya dan orientasi kepemimpinan di sekolah sangat berpengaruh terhadap keefektifan sekolah.
- b. Harapan yang tinggi; tantangan bagi berfikir siswa. Mutu pendidikan dapat diperoleh jika harapan yang diterapkan kepada peserta didik memberikan tantangan kepada mereka untuk berkompetisi mencapai tujuan pendidikan. Harapan yang tinggi, bukan harapan yang muluk dan sulit dicapai oleh siswa, tetapi harapan yang tinggi untuk meraih prestasi bagi peserta didik.
- c. Monitor terhadap kemajuan siswa. Aspek monitor menjadi penting karena keberhasilan siswa di sekolah tidak akan terekam dengan baik tanpa adanya aktivitas monitoring secara kontinu. Monitor berharap dan

pemberian balikan akan meningkatkan kualitas pendidikan anak. Dari sini program perbaikan dan pengayaan bisa diterapkan.

- d. Tanggung jawab siswa dan keterlibatannya dalam kehidupan sekolah. Pendidikan akan berkualitas jika menghasilkan lulusan yang bertanggung jawab, disiplin, kreatif, dan terampil. Aktivitas organisasi siswa di sekolah perlu digalakkan. Siswa dilatih untuk bertanggung jawab atas tugasnya sebagai siswa, dan berani menanggung resiko perbuatannya.
- e. Insentif dan hadiah. Penerapan pendidikan yang memberikan hadiah dan insentif bagi keberhasilan pendidikan akan meningkatkan usaha belajar siswa.
- f. Keterlibatan orang tua dalam kehidupan sekolah. Faktor ini telah menjadi klasik sebagai realisasi tanggung jawab pendidikan. Namun, Faktor ini akan meningkatkan mutu jika dirancang secara terstruktur dan peran aktifnya tampak nyata. Hal ini menuntut kedewasaan kedua belah pihak.
- g. Perencanaan dan pendekatan yang konsisten. Kualitas pendidikan akan meningkat jika semua aktivitas pendidikan direncanakan dengan baik dan menggunakan pendekatan yang tepat dalam merancang dan melaksanakan pendidikan. Perencanaan dan pendekatan dilakukan berdasarkan kajian heuristik terhadap situasi dan kondisi yang ada di sekolah.⁷

⁷Hendyat Soetopo, *Pendidikan dan Pembelajaran Teori, Permasalahan, dan Praktik*, (Malang: Program Pasca sarjana Universitas Negeri Malang, 2004), 87-88.

Nilai t_{hitung} untuk hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $4,227 > t_{tabel}$ 3.191 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru.

Budaya Organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu system tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak. i kerja guru.⁸

Pemahaman dan kesadaran akan arti penting budaya organisasi bagi setiap individu akan mendorong para manajer sekolah menciptakan kultur yang menekankan pada *interpersonal relationship* (yang lebih menarik bagi karyawan) dibanding dengan kultur yang menekankan pada *work tasks*. Menurut Robbins⁹, ada sepuluh karakteristik kunci yang merupakan inti budaya organisasi, yakni:

1. *Member identity*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.

⁸Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, (2007). hal. 289.

⁹Chusnul Chotimah, *Membangun budaya organisasi lembaga pendidikan: proses membangun nilai dalam budaya organisasi untuk pengembangan lembaga pendidikan*, Jurnal Empirisma, Vol 6. 24 No. 2 Juli 2015, hal.292. <https://scholar.google.com/citations?>, diakses tanggal 15 Juni 2020.

2. *Group emphasis*, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.
3. *People focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil digunakan untuk mempertimbangkan keputusan tersebut bagi anggota organisasi.
4. *Unit integration*, yaitu seberapa jauh unit-unit di dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara terkoordinasi.
5. *Control*, yaitu banyaknya/jumlah peraturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan;
6. *Risk tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk menjadi lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil risiko.
7. *Reward criteria*, yaitu berapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, favoritism, atau faktor-faktor nonkinerja lainnya.
8. *Conflict tolerance*, yaitu besarnya dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.
9. *Means-ends orientation*, yaitu intensitas manajemen dalam menekankan pada penyebab atau hasil, dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil.
10. *Open-system focus*, yaitu besarnya pengawasan organisasi dan respon yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal

Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara efektifitas perencanaan mutu sekolah (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y). Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efektifitas perencanaan mutu sekolah dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru MIN se-Kabupaten Tulungagung sebesar 40,9%.

C. Hubungan efektifitas perencanaan mutu sekolah dengan motivasi kerja guru MIN Se-Kabupaten Tulungagung.

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Efektifitas Perencanaan Mutu Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru MIN Se-Kabupaten Tulungagung yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $5,540 > 2,010$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (perencanaan mutu sekolah) berpengaruh terhadap variabel Y (motivasi kerja guru).

Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara efektifitas perencanaan mutu sekolah (X_1) terhadap motivasi kerja guru (Y). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efektifitas perencanaan mutu sekolah terhadap motivasi kerja guru MIN se - Kabupaten Tulungagung

Berarti hasil penelitian ini menguatkan teori *Malcom Baldrige*. Hal ini sesuai apa yang di sampaikan Kuspijani dan Sudarso ada tujuan utama yang terdapat dalam kriteria yang ada di MBNQA *Malcolm Baldrige nationa National Quality Award (MBNQA)* dalam pengukuran antara

lain:1). Membantu memperbaiki kinerja dan kemampuan organisasi lembaga pendidikan, 2). Memberikan fasilitas komunikasi dan berbagai informasi dari *best practices* diantara organisasi pendidikan dan tipe-tipe organisasi yang lain. 3). Memelihara perkembangan kemitraan yang melibatkan sekolah-sekolah, industri dan organisasi lain. 4). Melayani sebagai alat kerja untuk memahami dan memperbaiki kinerja organisasi, dan menuntun dalam perencanaan dan pelatihan organisasi¹⁰.

Sehingga hasil dalam penelitian ini dapat di gunakan mencapai tujuan organisasi sekolah MIN se-Kabupaten Tulungagung, seperti : 1). Dapat membantu memperbaiki kinerja dan kemampuan organisasi, 2). Memberikan fasilitas komunikasi dan berbagai informasi dari *best practices* diantara organisasi pendidikan dan tipe-tipe organisasi yang lain. 3). Memelihara perkembangan kemitraan yang melibatkan sekolah-sekolah, industri dan organisasi lain. 4). Melayani sebagai alat kerja untuk memahami dan memperbaiki kinerja organisasi, dan menuntun dalam perencanaan dan pelatihan organisasi.

Dalam kaitannya dengan mutu sekolah, peningkatan mutu merupakan proses yang terus menerus dan berlangsung secara sistematis agar proses kualitas pembelajaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar mengajar

¹⁰Kuspijani, Sudarso. Pengukuran Kinerja Fakultas Teknik Universitas Bhayangkara Surabaya Dengan Menggunakan Kriteria Malcolm Baldrige, Diakses tanggal 07 Juli 2020, <http://digilib.its.ac.id/ITS-Master-3100010039546/9867>

meningkat yang bertujuan untuk target sekolah bisa tercapai dengan lebih efisien dan efektif.¹¹

D. Hubungan signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru MIN se-Kabupaten Tulungagung.

Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (budaya organisasi) berhubungan terhadap variabel Y (motivasi kerja guru). Sedangkan diketahui t_{hitung} sebesar $3,181 > t_{tabel}$ $20,101$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (budaya organisasi) berhubungan dengan variabel Y (motivasi kerja guru)

Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja guru. pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan motivasi kerja guru MIN se Kabupaten Tulungagung.

Dari hasil penelitian ini menguatkan teori Mc. Cleland federick Herzberg, Roth demikian juga menurut Robbins, S.P Judge bahwa motivasi dapat dilakukan dengan tujuan Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi, Merangsang seseorang untuk bekerja penuh tanggung jawab, Meningkatkan kualitas kerja, Mengembangkan produktivitas kerja, Mentaati peraturan yang

¹¹Zamroni. *Pendidikan Pluralitas dan Demokrasi*. Kompas 04 Maret 1997.

berlaku, Jera dalam melanggar peraturan, Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, Mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.¹²

E. Hubungan signifikan secara bersama - sama antara efektifitas perencanaan mutu sekolah, budaya organisasi dengan motivasi kerja guru MIN se-Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan uji hipotesis pada bab V sebelumnya perencanaan mutu sekolah, budaya organisasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat motivasi kerja guru sebesar 40,9%. Berdasarkan output diatas juga diperoleh angka R^2 sebesar 0,409. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang tinggi antara perencanaan mutu sekolah, budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru. Dari tabel Anova, diketahui nilai singnifikasi untuk hubungan efektifitas perencanaan mutu sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 16,262 > F_{tabel} 3.191$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara efektifitas perencanaan mutu sekolah dan budaya organisasi secara bersama - sama terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program *SPSS 26.0*, nilai $R^2 = 0,409$ artinya variabel bebas efektifitas perencanaan mutu sekolah,

¹²Robbins, S.P Judge. *Prilaku organisasi*, (Jakarta: Salemba EMPAT. 2007, hal. 116

budaya organisasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat motivasi kerja guru sebesar 40,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang tinggi efektifitas perencanaan mutu sekolah, budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru MIN se-Kabupaten Tulungagung.

Dalam kaitannya dengan mutu sekolah, peningkatan mutu lembaga pendidikan merupakan proses yang terus menerus dan berlangsung secara sistematis agar proses kualitas pembelajaran dan faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar mengajar meningkat yang bertujuan untuk target sekolah bisa tercapai dengan lebih efisien dan efektif. Sedangkan untuk budaya organisasi seperangkat sistem nilai, norma, keyakinan, persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi secara bersama yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dalam suatu lembaga pendidikan di MIN se-kabupaten Tulungagung. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau bekerja sedekat mungkin untuk menghasilkan dan bertindak. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung menunjukkan ketidaksenangan dan ketidaknyamanan dalam pekerjaannya. Seorang

individu sebagai karyawan dengan motivasi yang hebat dapat meningkatkan kinerjanya.¹³

Faktor motivasi (*intrinsik*) dan faktor (*ekstrinsik*). Dua faktor motivasi yang disebutkan ini bermanfaat untuk mendorong pencapaian prestasi¹⁴. Sehingga bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang dan dari luar diri untuk melakukan pekerjaan sebagai kewajiban untuk mencapai tujuan yang pasti¹⁵.

Dalam hubungannya dengan kualitas sekolah, bahwa meningkatkan kualitas sekolah adalah proses sistematis yang terus-menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Selain itu, hubungan antara pengembangan profesional guru dan motivasi kerja dengan kualitas sekolah menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kualitas sekolah. Sejalan dengan perencanaan dan pengorganisasian, motivasi memainkan peran besar menentukan tingkat prestasi karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi.¹⁶

¹³Nurchayani, N. M., & Andyani, I. G. A. D. Effect of compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *E-Jurnal Management: Udayana University*, 5(1), 500 – 532. 2016

¹⁴Hamzah, U. B. *Motivation theory and measurement*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008

¹⁵Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. Principal's leadership, academic supervision, and work motivation in improving teacher performance. *Educational Management*, 6(1), 2017. 26-33

¹⁶Zamroni. *Improving School Quality (Meningkatkan Mutu Sekolah)*. Jakarta : PSAP Muhammadiyah Press. 2007

