

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KOMPETENSI SOSIAL GURU DI SMAS INSHAFUDDIN
BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**FITRI RAHAYU
NIM. 190206062**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH TAHUN 2024M/1445H**

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMPETENSI SOSIAL
GURU DI SMAS INSHAFUDDIN BANDA ACEH**

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar- Raniry Banda Aceh
Sebagai Beban Studi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Dalam Manajemen Pendidikan Islam

oleh

FITRI RAHAYU

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Mumtazul Fikri, M.A.

NIP. 198205302009011007


Nurmayuli, M.Pd.

NIP. 198706232020122009

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMPETENSI SOSIAL
GURU DI SMAS INSHAFUDDIN BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar- Raniry dan Dinyatakan Lulus

Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)

dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/ Tanggal :

Kamis, 18 Januari 2024

6 Rajab 1445 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua

Sekretaris

Dr. Mumtazul Fikri, M.A.

Nurmayuli, M.Pd.

NIP. 198205302009011007

NIP. 198706232020122009

Penguji

Penguji II

Dr. Hazrullah, S.Pd.I., M.Pd.

Ainul Mardiah, M.A.Pd.

NIP. 197907012007101002

NIP. 197510122007102001

AR - RANIRY

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Ar- Raniry

Darussalam Banda Aceh

Prof. Safral Mulus, S.Ag, MA., M.Ed., Ph.D

Nip. 197301021997031003



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Fitri Rahayu
Nim : 190206062
Prodi : Manajemen Pendidikan, Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkannya;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak memanipulasi dan memalsukan data;
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mapu bertanggungjawab atas karya ini.

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi ini yang berjudul "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kompetensi Sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh" adalah benar karya saya kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalam penulisan skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Banda Aceh, 18 Desember 2023

Yang Menyatakan



ABSTRAK

Nama : Fitri Rahayu
NIM : 190206062
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru Di SMAS Inshafuddin
Tebal Skripsi : 71 Halaman
Pembimbing I : Dr. Muntazul Fikri, M.A
Pembimbing II : Nurmayuli, M.Pd.
Kata Kunci : Hubungan, Budaya Organisasi, Kompetensi Sosial Guru

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi sangat berhubungan dengan kompetensi sosial guru, melalui budaya organisasi kompetensi sosial guru dapat ditingkatkan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat kolerasional. Penelitian ini dilakukan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh populasi dalam penelitian ini sebanyak 22 orang guru dan sampel yang gunakan sebanyak 19 orang guru, yang ditentukan dengan *total sampling*. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini kuesiner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kolerasi *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa ada hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, maka dapat nilai signifikan sebesar 0,26 dan nilai *person correlation* (r) sebesar 0,929. Dengan demikian nilai signifikan sebesar 0,26 lebih kecil dari 0,05 ($0,26 > 0,05$) dapat diartikan variabel budaya organisasi mempunyai hubungan (kolerasi) terhadap variabel kompetensi sosial guru, dengan nilai kolerasi sangat tinggi. Untuk melihat kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kompetensi sosial sosial guru yaitu dengan mengkuadratkan nilai (R^2) adalah 0,863. Hasil yang di dapat menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan kontribusi kepada kompetensi sosial guru memiliki intretasi yang sangat tinggi 0,863 atau 86,3%.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Iradah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh”**. Shalawat dan salam tidak lupa pula peneliti persembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah memberikan pencerahan bagi umatnya, sehingga dapat merasakan nikmatnya iman dan islam, serta nikmat kemuliaan dan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini penulis susun untuk melengkapi sebagian syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana (S1) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti menyadari bahwa skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti ucapkan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Rektor dan wakil rektor serta segenap Civitas Akademika Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
2. Dekan dan wakil dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

3. Bapak Dr. Safriadi, M.Pd., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang memberikan arahan untuk bisa menyelesaikan laporan penelitian.
4. Bapak Dr. Muntazul Fikri M.A., selaku Dosen Wali dan Pembimbing 1 yang telah memberikan arahan dan masukan untuk penelitian tugas akhir;
5. Ibu Nurmayuli M.Pd., selaku dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan masukan untuk penelitian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yang memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan.
7. Bapak Saifullah, S.pd selaku Kepala Sekolah serta seluruh guru SMAS Inshafuddin Banda Aceh yang telah bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian skripsi ini.
8. Orang tua tercinta, ibunda Cut Mastuti Aidar dan Ayahanda Baharuddin orang yang paling berjasa yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta seta selalu memberikan dukungan dan motivasi. Terima kasih untuk semuanya berkat do'a dan dukungannya peneliti bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi. Mamak dan bapak harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup pebeliti, love you more.

9. Saudara-saudari dan keluarga besar yang selalu memberikan semangat, dukungan, dorongan serta do'a sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan semangat dan motivasi agar terus menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
11. Terakhir terimakasih untuk diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut dibanggakan dan diapresiasi untuk diri sendiri

Semoga Allah membalas semua kebaikan mereka dengan balasan yang lebih baik. Peneliti menyadari bahwa terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penyajian skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga laporan penelitian tugas akhir ini bisa bermanfaat bagi peneliti sendiri dan bagi semua pihak.

Banda Aceh, 18 Desember 2023

Peneliti

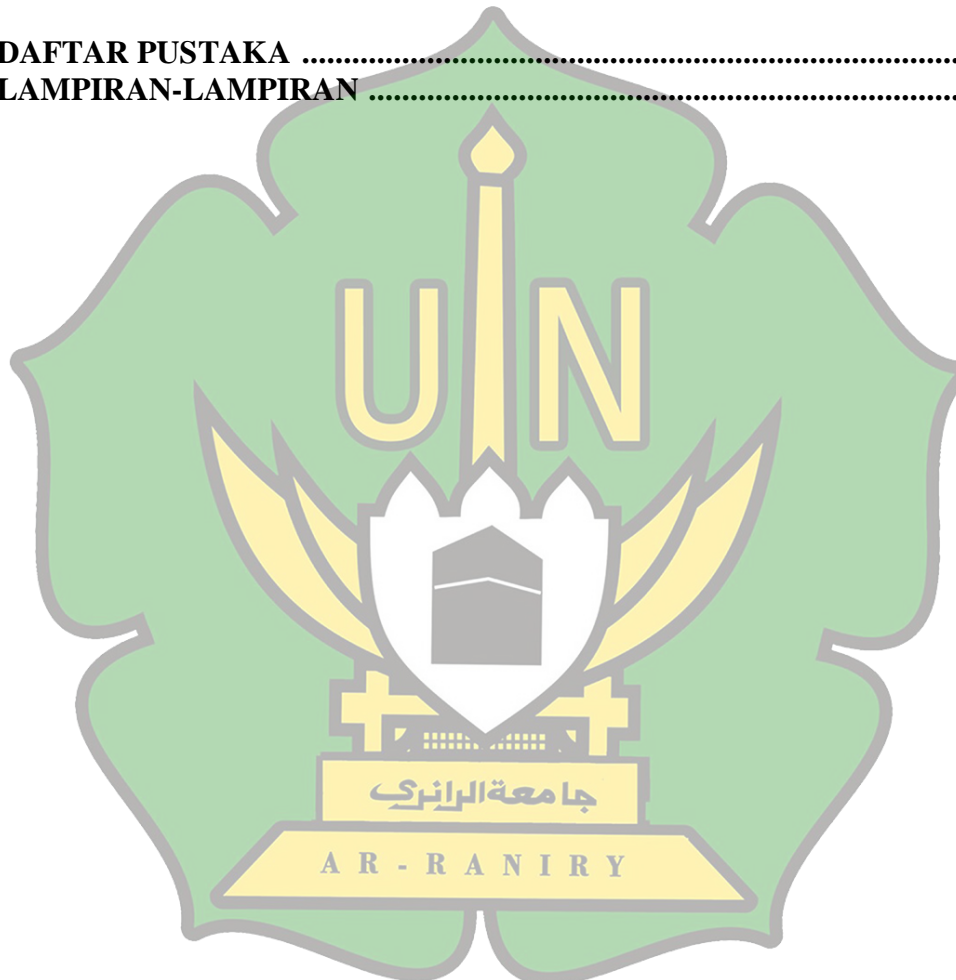
Fitri Rahayu

190206062

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN i	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Definisi Operasional	6
F. Kajian Terdahulu	7
BAB II	KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI 11
A. Budaya Organisasi	11
1. Pengertian budaya	11
2. Pengertian Organisasi	12
3. Pengertian Budaya Organisasi	13
4. Dasar Budaya Organisasi	14
5. Fungsi Budaya Organisasi	15
6. Peran Budaya Organisasi	16
7. Indikator Budaya Organisasi	17
8. Elemen Budaya Organisasi	18
9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	19
B. Kompetensi Sosial Guru	20
1. Pengertian Kompetensi	20
2. Pengertian Sosial	21
3. Pengertian Guru	22
4. Penegrtian Kompetensi Sosial Guru	23
5. Indikator-Indikator Kompetensi Sosial Guru	24
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sosial Guru	26
7. Pentingnya Kompetensi Sosial Guru	27
C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru ...	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Lokasi Penelitian dain Waktu Penelitian	31
B. Jenis dan Pendekaitain Penelitiain	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran Instrumen	33
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian	49

C. Hasil Uji Prasyarat Analisis Regresi Sederhana	52
D. Analisis Kolerasi Antara Budaya Organisasi dan Kompetensi Sosial Guru	54
E. Pembahasan Hasil Penelitian	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	62



DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 Variabel, Indikator, Penelitian dan Sebaran Item Soal Kuesioner
- Tabel 1.2 Hasil Uji Validasi Kuesioner Budaya Organisasi
- Tabel 1.3 Hasil Uji Validasi Kuesioner Kompetensi Sosial Guru
- Tabel 1.4 Hasil Reliabilitas Kuesioner
- Tabel 2.1 Data Guru Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh
- Tabel 2.2 Sarana Prasarana SMAS Inshafuddin Banda Aceh
- Tabel 2.3 Jumla Skor Kuesioner Budaya Organisasi dan Kompetensi Sosial Guru
- Tabel 2.4 Deskripsi Statistik Variabel Budaya Organisasi
- Tabel 2.5 Deskripsi Statistik Variabel Kompetensi Sosial Guru
- Tabel 2.6 Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
- Tabel 2.7 Anova Untuk Uji Linieritas



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Skripsi dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Lampiran 2 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Lampiran 3 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh.
- Lampiran 4 : Surat keterangan sudah menyelesaikan penelitian dari SMAS Inshafuddin Banda Aceh.
- Lampiran 5 : Kuesiner Penelitian.
- Lampiran 6 : Responden dari Kuesiner Penelitian.
- Lampiran 7 : Uji Validasi Budaya Organisasi.
- Lampiran 8 : Uji Vaidasi Kompetensi Sosial Guru.
- Lampiran 9 : Uji Reabilitas Budaya Organisasi.
- Lampiran 10 : Uji Reabilitas Kompetensi Sosisal Guru.
- Lampiran 11 : Deskriptif Data Umum.
- Lampiran 12 : Hasil Uji Normalitas.
- Lampiran 13 : Hasil Uji Linieritas.
- Lampiran 14 : Hasil Uji Kolerasi.
- Lampiran 15 : Dokumentasi Penelitian.



جامعة الرانيري
AR - RANIRY

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan dunia pendidikan di indonesia, pola tenaga pendidikan pun sudah seharusnya mengalami perubahan, khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kompetensi sosial. Membangun budaya organisasi sekolah sangat penting, terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan dan peningkatan kinerja sekolah. Pendidikan merupakan pokok utama dalam rangka membenahi kehidupan beragama, berbangsa dan bernegara. Dengan pendidikan, manusia akan memiliki akhlak, moral, ataupun etika yang baik sehingga tercipta kehidupan yang teratur. Dengan pendidikan yang sesungguhnya manusia akan mampu merekonstruksi pola pikirnya.

Guru merupakan salah satu faktor keberhasilan dari sebuah proses pendidikan. Pada dasarnya guru merupakan pendamping dari peserta didik dalam rangka mengembangkan potensinya dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Proses pendidikan/pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik apabila guru tidak mampu berkomunikasi dengan peserta didik. Oleh karena itu, guru haruslah memiliki sebuah kemampuan dalam bergaul ataupun berkomunikasi dengan peserta didik. Tidak hanya itu, guru juga harus dapat berkomunikasi dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sosial. Guru merupakan faktor yang sangat

dominan dan penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh karena itu, guru seharusnya memiliki perilaku kompetensi yang memadai untuk mengembangkan siswa secara utuh, sesuai tujuan pendidikan yaitu mengembangkan potensi yang dimiliki siswa secara optimal.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan di dorong oleh budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi dapat di artikan sebagai pikiran, akal budi, adat istiadat, kebudayaan yang sudah berkembang (maju), kebiasaan yang sudah sukar diubah. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut Sutrisno budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.¹

Budaya organisasi adalah sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam suatu lembaga. Sehingga masing-masing anggota

¹ Dara Mayang Sari, dkk, Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6 No. 2, 2022, hal. 3.

organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak serta bertingkah laku. Sehingga terbentuklah suatu sistem nilai, kebiasaan, citra akademik, serta etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya, yang dapat mendorong adanya apresiasi diri terhadap peningkatan prestasi kerja yang objektif dan positif. Budaya positif merupakan daya dorong yang abstrak yang dapat menggerakkan orang-orang untuk melakukan aktivitas dan efektivitas kerja yang optimal. Budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Jika dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma. Sedangkan dilihat dari *out put*, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya.

Budaya organisasi sekolah berhubungan langsung dengan kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh guru. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualitas Akademi dan Kompetensi Guru. Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh ke dalam empat kompetensi, Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi sosial, Kompetensi professional. Namun kompetensi yang paling berhubungan dengan budaya organisasi adalah kompetensi sosial guru.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga

kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Surya mengemukakan kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. Hujair A. Sanaky menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif. Kompetensi sosial mencakup kemampuan interaktif dan pemecahan masalah kehidupan sosial.²

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa, budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk watak (perilaku) seseorang atau kelompok pada suatu organisasi, termasuk organisasi sekolah. Sekolah yang berprestasi pada dasarnya tidak lepas dari kompetensi sosial guru yang ada di sekolah tersebut. Efektivitas kompetensi sosial guru dapat dilihat sejauh mana kompetensi tersebut dapat memberikan pengaruh kepada perilaku peserta didik. Guru adalah unsur yang secara langsung ikut menentukan kekuatan sektor pendidikan. Dengan kata lain, kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor guru sebagai salah satu indeks utama”.³

Dari hasil observasi awal peneliti, Budaya organisasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh dikelola sepenuhnya oleh komite sekolah. Budaya

² Muhammad Nurul Huda, Peran Kompetensi Sosial Guru dalam Pendidikan, *Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam*, vol. VI, No. 2, 2017-2018, hal. 44-45.

³ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), hal.1.

organisasi merupakan norma-norma yang dianut dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan sekolah. Akan tetapi, budaya organisasi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh masih belum berjalan secara optimal, Salah satu contohnya yaitu kedisiplinan kehadiran guru ke sekolah. Disiplin kehadiran guru merupakan kesanggupan guru untuk menaati kewajiban datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja. Namun, ada sebagian guru hadir ketika pembelajaran sudah dimulai dan pulang sebelum jam pelajaran selesai. Hal ini menunjukkan ketidak disiplin guru dalam memenuhi jam kerjanya di sekolah. Sedangkan dalam peraturan direktur jenderal pendidikan islam no. 1 tahun 2013 pasal 2 tentang hari dan jam kerja, sudah dijelaskan bahwa setiap guru wajib memenuhi jam kerja 7,5 jam/5 hari dalam seminggu atau 6,25 jam/6 hari dalam seminggu. Selain itu, kompetensi sosial guru juga merupakan salah satu permasalahan yang terjadi di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Kompetensi sosial merupakan keterampilan dalam berkomunikasi, bersikap empatik, pandai bergaul dan memahami sekitar. Akan tetapi masih ada sebagian guru yang kurang dalam kompetensinya, salah satu contohnya dalam berinteraksi dengan tamu yang datang berkunjung ke sekolah, sebagian dari mereka tampak kurang ramah, dan hal ini membuat tamu merasa kurang nyaman. Sehingga perlu perhatian lebih terhadap budaya organisasi yang positif dan kompetensi sosial guru ketika berada di sekolah agar setiap orang yang berada di lingkungan sekolah merasa nyaman.

Laporan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Noor Aisyatul Laila mengenai penerapan budaya positif di sekolah, menjelaskan landasan untuk

membangun budaya positif salah satunya adalah disiplin positif. Menerapkan disiplin positif berarti membekali murid dengan keterampilan sosial dan mendukung pertumbuhan karakter yang baik seperti rasa hormat, kepedulian terhadap orang lain, komunikasi yang efektif, pemecahan masalah, tanggung jawab kontribusi, dan kerjasama. Menerapkan pendekatan disiplin positif dapat membantu sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan masyarakat yang lebih adil dan manusiawi.⁴ Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk melengkapi penelitian sebelumnya dengan paparan materi yang baru dan lokasi yang berbeda, dengan fokus penelitian ini pada budaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Adakah hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

⁴ Noor Aisyatul Laila, peranan Budaya Positif di Sekolah, <https://www.sman1sragen.sch.id/wp-content/uploads/2022/02/Laporan-Budaya-Positif-Aisy-Laila.pdf> (Di akses pada tanggal 21 september 2023)

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak baik bagi peneliti maupun yang terkait dalam dunia pendidikan. Berikut merupakan manfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen pendidikan islam, terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompetensi sosial guru dan juga bermanfaat bagi sekolah dalam pengembangan budaya organisasi dan kompetensi sosial guru.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi pihak sekolah, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pihak sekolah mengenai hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru.

b) Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi, rujukan dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan mengenai teori-teori hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru.

E. Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tata tertib yang berlaku di sekolah dan program-program dibuat di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Tata tertib sekolah adalah sejumlah peraturan yang harus ditaati serta dilaksanakan oleh seluruh warga yang berada di sekolah. Tujuannya agar

proses belajar mengajar dapat berjalan dengan kondusif, nyaman, dan lancar. Program sekolah mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah unit administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, yang semuanya harus dilaksanakan secara bersamaan atau berurutan.

2. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Adaptif dengan lingkungan adalah kemampuan seseorang untuk mampu menyesuaikan diri dengan norma atau standar yang berlaku di lingkungannya.
- b) Kemampuan pengendalian diri adalah kemampuan individu untuk menentukan perilakunya berdasarkan standar tertentu seperti moral, nilai dan aturan dimasyarakat agar mengarah pada perilaku positif.
- c) Hubungan dengan sesama profesi (professional community affiliation), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok- kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.
- d) Keterlibatan dengan organisasi masyarakat dan keagamaan adalah keikutsertaan dalam organisasi masyarakat dan keagamaan dalam berbagai kegiatan baik yang bersifat lokal maupun nasional, dapat terjadi secara sukarela tanpa paksaan, adanya dorongan maupun pasif dengan bentuk secara vertikal atau horizontal.

F. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan kajian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Untuk mendukung permasalahan terhadap bahasan, berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Meskipun terdapat keterkaitan pembahasan, penelitian ini masih sangat berbeda dengan peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu:

Muslim, dengan judul “Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Orang Tua Murid pada Sekolah Menengah Atas Islam Hasmi Bogor”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan model analisis satu jalur (Path Analysis). Dalam penelitian menjelaskan bahwa kepuasan orang tua siswa SMA Islam HASMI dengan beberapa faktor yang diduga mempengaruhinya, diantaranya adalah; a) kurangnya sarana komunikasi antara guru dan orang tua murid, b) adanya sarana dan prasarana yang dijanjikan belum dapat ditepati oleh manajemen, c) kurangnya kemampuan guru dalam proses KBM, d) lemahnya budaya kerjasama dari para karyawan, e) adanya guru yang kurang memahami karakteristik peserta didik dengan baik, f) kurangnya pengendalian dari aturan yang telah diberlakukan, g) organisasi belum menjadi perekat kalangan internal, h) tempat pelayanan yang kurang memadai, i) petugas pelayanan kurang handal dan responsif, dan j) kurangnya perhatian manajemen terhadap aduan, solusi, dan prioritas pelayanan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan dengan nilai signifikansi sebesar

0,001. Besarnya pengaruh variabel kompetensi guru terhadap kepuasan orang tua murid pada SMA Islam HASMI adalah 0,430. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh nyata terhadap kepuasan dengan nilai signifikansi sebesar 0,078. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan orang tua murid pada SMA Islam HASMI adalah 0,273. Adapun variabel kompetensi guru, budaya organisasi, dan pelayanan secara simultan berpengaruh nyata dan signifikan sebesar 63,3 % terhadap kepuasan orang tua murid pada SMA Islam HASMI.⁵

Supardi, Rambat Nur Sasongko dan Safnil dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi, Stres Kerja dengan Kinerja Guru Di SMA”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode statistik deskriptif korelasional. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pedoman yang dianut sebuah organisasi yang mengatur bagaimana para anggota organisasi bertindak dan berperilaku yang dicirikan dengan indikator: merealisasikan misi organisasi, pengarahan dan dukungan pemimpin, pengawasan, kerjasama, komunikasi yang harmonis, dan penghargaan atas prestasi. Kemudian, kinerja guru sangat berpengaruh dalam sebuah keberhasilan proses belajar mengajar namun ada beberapa faktor yang kinerja mempengaruhi guru sebagai tenaga pendidik di antaranya yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivitas kerja, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja serta kebutuhan untuk berprestasi. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah stres kerja yang dialami oleh

⁵ Muslim, Kompetensi Guru, Budaya Organisasi dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Orang Tua Murid pada Sekolah Menengah Atas Islam Hasmi Bogor, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, 2018.

guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru sebesar 62%. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, stres kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru sebesar 71,6%.⁶

Rahmawati, Arifuddin Sirat dan Andi Achruh dengan judul “Hubungan Antara Kompetensi Guru dan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial melalui uji korelasi. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa, Budaya organisasi yang tercipta dengan kondusif memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja yang dicapai oleh guru. Oleh karena itu, budaya sekolah memberikan sumbangsih terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, terciptanya budaya sekolah yang kondusif akan menjadi faktor yang dapat membantu peningkatan kinerja yang dihasilkan atau dicapai oleh guru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi guru dan budaya sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri 10 Maros. Dengan demikian, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penerapan kompetensi yang baik dan terciptanya budaya sekolah yang kondusif di sekolah.⁷

Hendrikus I. Meze Doa dan Hotner Tampubolon dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Guru Sekolah Don Bosco III Cikarang-Bekasi-Jawa Barat”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dengan pendekatan korelasional. Dalam penelitian ini

⁶ Supardi, Dkk, Hubungan Antara Budaya Organisasi, Stres Kerja dengan Kinerja Guru Di SMA, *Jurnal Manajer Pendidikan*, Vol. 11, No. 1, 2017.

⁷ Rahmawati, Dkk, Hubungan Antara Kompetensi Guru dan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru, *Jurnal Idaarah*, Vol. V, No. 1, 2021.

dijelaskan hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru. maka guru perlu menjaga, memelihara, melaksanakan serta mengajarkan dengan maksimal. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,732 dan koefisien determinasi sebesar 0,535. Kemudian terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi secara bersama dengan kinerja guru, dengan korelasi ganda sebesar 0,921 dan koefisien determinasi sebesar 0,849 sedangkan determinasi ganda sebesar 0,844.⁸

Siti Mar'an dan Masiono dengan judul "Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru". Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode statistik deskriptif dan software Spss 21. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa, Hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru merupakan salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang. Serta teman sejawat dan tidak membeda-bedakan suku, ras, dan bahasa. Tugas utama seorang guru yaitu mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan dan melatih peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Pendidik harus memberi contoh yang baik kepada peserta didik dan mengembangkan etika atau norma-norma yang telah ada guru

⁸ Hendrikus I. Meze Doa, Hotner Tampubolon, Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Guru Sekolah Don Bosco III Cikarang-Bekasi-Jawa Barat, Universitas Kristen Indonesia, Vol.5, No. 1, 2016.

juga mengetahui kemampuan peserta didiknya yang belum mengerti tentang materi yang diajarkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru signifikan dengan nilai sebesar 21.62%.⁹

Penelitian yang saya paparkan diatas adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yang juga membahas tentang budaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi sosial guru namun yang jadi perbedaan antara penelitian saya dengan peneliti sebelumnya adalah terletak pada tujuan penelitian, metode penelitian yang saya gunakan serta tempat penelitian yang saya teliti, penelitian saya berfokus kepada budaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi sosial guru. jadi saya ingin melihat bagaimana budaya organisasi sekolah meningkatkan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

⁹ Yusmariano, Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kompeten Sosial Guru, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 02, 2017.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian budaya

Istilah budaya berasal dari bahasa Latin yaitu *colere* yang berarti mengolah, mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani. Kemudian dalam bahasa Inggris menjadi *culture*. Budaya sebagai hasil karya manusia dibentuk untuk dapat membentuk aturan-aturan yang tertulis dan lama kelamaan akan tidak tertulis lagi, sebagai akibat komitmen yang kuat dari anggota masyarakat, yang pada akhirnya disebut norma dan etika. Norma dan etika merupakan ukuran bagi anggota masyarakat untuk berperilaku dan bersikap sesuai dengan kaidah-kaidah norma tersebut, dan norma yang semakin mendalam meresap dalam diri masyarakat tidak tertulis lagi, sedang etika adalah yang membungkus tingkah laku anggota masyarakat tersebut untuk bertindak sesuai dengan kriteria norma, yang pada akhirnya proses pendalaman norma ini yang disebut sebagai budaya.¹⁰

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan ditentukan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru

¹⁰ Eny Wahyu Suryanti, Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah, *Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, Vol.19, No.1, 2017, hal 1-2.

sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.¹¹

Budaya adalah suatu konsep yang membangkit minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar berpikir, merasa, mempercayai, dan mengusahakan apa yang patut menurut budanya dalam arti kata merupakan tingkah laku dan gejala sosial yang menggambarkan identitas dan citra suatu masyarakat.¹²

Dari paparan di atas budaya adalah bentuk dari aturan-aturan yang dibuat oleh manusia sebagai komitmen anggota masyarakat, yang memiliki etika dan norma-norma yang berlaku. Budaya juga merupakan aturan yang tertulis, namun lama kelamaan budaya menjadi tradisi turun menurun kesetiap generasinya.

2. Pengertian Organisasi

kata organisasi berasal dari bahasa Yunani, yakni *organon* atau “alat”. Dalam lingkup ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari sebagai objek penelitian oleh antara lain ilmu sosiologi, ekonomi, politik, psikologi, antropologi, sejarah, dan manajemen. Secara konseptual terdapat dua pengertian yang berbeda untuk istilah organisasi (*organization*) sebagai kata benda, yakni wadah sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dan pengorganisasian (*organizing*) sebagai kata kerja, yakni suatu proses dan serangkaian aktivitas

¹¹ Sumarto, Budaya, Pemahaman dan Penerapannya “Aspek Sistem Religi, Bahasa, Pengetahuan, Sosial, Kesenian dan Teknologi”, *Jurnal Literasiologi*, Vol. 1, 2019. No. 2, hal 2.

¹² Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal.111.

yang dilakukan secara sistematis sebagai bagian dari upaya membangun dan mengembangkan organisasi atau sebagai salah satu pondasi manajemen.

David Jaffe mengemukakan bahwa Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai satu tujuan bersama yang didalamnya beranggotakan minimal dua orang, yang memiliki struktur organisasi, pembagian tugas, sistem kejasama atau sistem sosial yang berdasarkan pada wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi yang memiliki mekanisme yang mempersatukan kegiatan-kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tujuan bersama tersebut.¹³

Organisasi adalah gabungan antara dua orang atau lebih yang memiliki kegiatan terstruktur untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sejak awal.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Manusia baik secara individu, dalam kelompok, dan organisasi memiliki naluri untuk dikenal oleh manusia lainnya atau lingkungannya. Oleh karena itu,

¹³ Muhammad Syukran, Andi Agustang, Adi Muhammad Idkhan, Rifdan, Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Manusia, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Universitas Bina Taruna Gorontalo, Vol. IX No. 1, 2022, hal 7.

manusia akan selalu berusaha melakukan sesuatu yang berbeda, baik dalam sikap ataupun perilaku yang khas maupun dalam bentuk hasil karya tertentu. Perilaku tertentu atau hasil karya tersebut akan menjelma menjadi identitas dan citra manusia, baik secara individu, kelompok organisasi, bahkan komunitas masyarakat tertentu.¹⁴

Robbins dan Coulter mengemukakan bahwa, “budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut Bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.¹⁵

Siswandi mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah “norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi”. Sementara itu, budaya organisasi di definisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi *problemproblem* kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.¹⁶

Sutrisno juga mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para

¹⁴ S Febriantina, Dkk, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru The Influence OF Organizational Culture On Teacher Performance, *jurnal Tadbir Muwahhid*, Vol.2, No.2, 2018.

¹⁵ Robbins, Coulter, *Manajemen (edisi kesepuluh)*, (Jakarta: Erlangga, 2010)

¹⁶ Siswandi, *Birokrasi Masa Depan*, (Bandung: Mutiara Press, 2012),

anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Allah berfirman dalam Qs. Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal”. (QS. Al Hujurat : 13.24).¹⁷

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan demikian, budaya organisasi dapat memberikan nilai-nilai dan norma bagi karyawan dalam prinsip operasional organisasi.

4. Dasar Budaya Organisasi

¹⁷ Fitri Wahyuni, Suci Midsyahri Azizah, Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Alhadist, Al-MIKRAJ : Jurnal Studi Islam dan Humaniora, Vol. 2 No.2, tahun 2021, hal. 8.

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi merupakan dasar budaya organisasi, keduanya memainkan peran penting dalam mempengaruhi etika berperilaku.

Nilai yang disebutkan oleh kreitner memiliki 5 komponen kunci, yaitu:

- a) Nilai adalah konsep kepercayaan,
- b) Mengenai perilaku yang dikehendaki,
- c) Keadaan yang amat penting
- d) Pedoman penyeleksi atau pengevaluasi kejadian dan perilakuurut dari yang relatif penting.

Nilai pendukung menunjukkan nilai-nilai yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh organisasi. Umumnya dibentuk oleh pendiri perusahaan baru atau kecil oleh tim top manajemen dalam sebuah perusahaan yang lebih besar. Nilai-nilai yang di perantarakan merupakan nilai dan norma sebenarnya ditunjukkan atau dimasukkan ke dalam perilaku karyawan. Nilai pendukung dan nilai yang di perantarakan bersifat penting karena dapat mempengaruhi sikap karyawan dan budaya organisasi.¹⁸

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dasar budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan keyakinan yang mampu mempengaruhi perilaku dari setiap anggota organisasi.

5. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Menurut Robbins fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

¹⁸ Habudin, Budaya Organisasi, *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 1, No. 1, 2020, hal. 4.

- a) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- d) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.¹⁹

Dalam pengertian lain, hal ini budaya organisasi juga mempunyai fungsi yang sejalan dengan yang telah dijelaskan, antara lain yaitu: Pertama, memberikan identitas organisasi kepada anggotanya; Kedua, memudahkan komitmen kolektif; Ketiga, mempromosikan stabilitas sistem sosial; dan Keempat, membentuk perilaku dengan manajer merasakan keberadaannya.²⁰

Fungsi budaya organisasi adalah sebagai acuan dalam menyusun perencanaan seperti perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan positioning. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antar

¹⁹ Muhammad Hidayat Yusuf, Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan, *Jurnal Tarbawi*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol. 14. No. 1. 2017, hal 8-9.

²⁰ Didin Kurniadin, Imam Machali, *Manajemen Pendidikan, Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012).

anggota perusahaan atau organisasi, misalnya antara karyawan dengan pimpinan dan sesama anggota perusahaan.

6. Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peran dan kaitan terhadap berbagai aspek kehidupan organisasi secara menyeluruh. Budaya organisasi mempunyai peran yang besar untuk mencapai tujuan organisasi. Peran budaya organisasi di antara lain adalah:

- a) Perekat anggota organisasi dan menyatukan organisasi.
- b) Identitas Organisasi adalah sebagai suatu hal yang dipersepsikan karyawan sebagai karakter organisasi yang bersifat utama (centrality), kontinuitas (continuity), dan berbeda (distinctive) dari karakter organisasi lain.
- c) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan
- d) Mengembangkan komitmen rasa memiliki yaitu rasa ikut serta berkontribusi dan bertanggung jawab untuk kepentingan operasional visi misi sebuah organisasi.
- e) Konsistensi adalah tetap (tidak berubah-ubah), selaras, dan sesuai. Kata ini berasal dari bahasa Inggris, consistent, yang berarti kokoh atau berdiri tegak. Untuk itu, konsisten dapat diartikan sebagai sikap dan perbuatan yang tidak berubah-ubah, selalu selaras.

- f) Memperkecil konflik dan perdebatan dengan mengurangi permusuhan yang ditimbulkan oleh konflik, dengan mengelola tingkat konflik melalui “pendinginan suasana” akan tetapi tidak berurusan dengan masalah yang pada awalnya menimbulkan konflik itu.
- g) Mengurangi ketidakpastian yaitu menggunakan komunikasi menjadi suatu hal untuk mengurangi ketidakpastian, semacam menanyakan dengan cara langsung ataupun paham arti dari pesan non verbal saat datang.
- h) Keunggulan kompetitif yaitu nilai tambah yang dimiliki usaha Anda. Maksudnya, suatu kelebihan yang membuatnya lebih unggul daripada kompetitor lainnya dalam aspek produk atau pelayanan.
- i) Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus agar tercapai secara efektif.²¹

Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mendekatkan antar anggota organisasi karena adanya pemahaman yang tentang bagaimana anggota organisasi harus berperilaku.

6. Indikator Budaya Organisasi

²¹ Pahlawansjah Harahap, *Budaya Organisasi (Organisasi Culture)*, (Semarang : Universty Press, 2011), hal 29-30.

Sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Schein maka dimensi budaya organisasi dapat diukur hanya pada aspek luar yang diekspresikan oleh anggota organisasi, seperti perilaku anggota organisasi, kreativitas, dan loyalitas anggota terhadap organisasi. Masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Perilaku Anggota Organisasi. Perilaku merupakan semua kegiatan atau tindakan serta perbuatan yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungan di dalam dan diluar organisasi, yang didalamnya terdiri dari disiplin, kerja sama, wewenang dan tanggung jawab.
- b) Kreativitas Anggota Organisasi. Kreativitas merupakan dorongan, rasa ingin maju, dan kemauan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi serta lebih mementingkan kemajuan organisasinya agar lebih baik lagi. Kreativitas anggota dalam hal ini terdiri dari satu poin penting sebagai indikator yaitu inisiatif.
- c) Loyalitas Anggota Organisasi. Loyalitas anggota organisasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh anggota dalam hal kesetiaan serta menempatkan dirinya sebagai anggota suatu organisasi, antara lain terdiri dari motivasi dan komitmen.²²

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari budaya organisasi terdiri dari perilaku anggota organisasi, dimana datur oleh aturan

²² Suharyanto Tony Susilo W, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Beberapa SMA Negeri Di Kabupaten Gersik, *Jurnal Ilmiah Pro Patria* Vol. XIV, No.1, 2014, hal 115-116

yang berlaku dalam sebuah organisasi. Kreativitas anggota organisasi adalah dorongan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Loyalitas anggota organisasi adalah sikap kesetiaan dan berkomitmen terhadap organisasi.

7. Elemen Budaya Organisasi

Beberapa ahli mengemukakan elemen budaya organisasi, seperti Denison mengemukakan budaya organisasi antara lain adalah: nilai-nilai, keyakinan, prinsip-prinsip dasar, praktek-praktek manajemen serta perilaku. Schein juga mengemukakan bahwa elemen buudaya organisasi yaitu: pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak.

Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

- a) Elemen Idealistik, Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari.
- b) Elemen Behavioural. Elemen bersifat behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari

para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.²³

Berdasarkan penjelasan di atas, ada 2 elemen budaya organisasi yaitu elemen yang bersifat tertulis dan elemen kasat mata. Elemen tertulis adalah bentuk dari visi dan misi dari sebuah organisasi untuk dapat melestarikan dan dikembangkan, sedangkan elemen kasat mata adalah karakteristik dari sebuah organisasi.

8. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a) Pengaruh umum dari luar yang luas, mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- b) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya, kesopansantunan dan kebersihan.

²³ Trihana Susilawati, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 6 Samarinda, *Jurnal Adminitrasi Publik*, Vol. 2, No.2, 2018, hal 3.

c) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan menyelesaikan berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.²⁴

Hal diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah pengaruh umum yang luas sehingga tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, selain itu juga pengaruh nilai-nilai dari masyarakat yang berlaku dan faktor yang spesifik dari sebuah organisasi seperti penyelesaian sebuah masalah dalam sebuah organisasi.

B. Kompetensi Sosial Guru

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dan bahasa Inggris, yaitu *competence* yang berarti kecakupan atau kemampuan. Sedangkan Menurut Martinis Yamin, kompetensi adalah kemampuan yang dapat dilakukan siswa yang mencakup tiga aspek, yaitu aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan pembelajaran yang berbasis kompetensi adalah pembelajaran yang memiliki standar. Standar yang dimaksud adalah acuan bagi guru tentang kemampuan yang menjadi fokus pembelajaran dan penilaian.²⁵

²⁴ Unang Wahidin, Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat, Negara dan Bangsa, Edukasi Islami, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 02, 2013, hal 8.

²⁵ Sjarkawi, *Pembentukan Kepribadian Anak*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 1.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Mc Ashan mengemukakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Lebih lanjut mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sementara menurut Jejen Musfah kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Sedangkan menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, pasal 1 ayat 10 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sehingga kompetensi guru merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, proses berfikir, penyesuaian diri, sikap dan nilai-nilai dianut dalam melaksanakan profesi sebagai guru.²⁶

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa, kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan, seseorang dalam melaksanakan

²⁶ Ramaliya, Pengembangan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran, *Jurnal Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 9, No. 1, 2018, hal. 2-3.

tugas dan kewajibannya melalui aspek pengetahuan, sikap dan nilai-nilai yang berlaku.

2. Pengertian Sosial

Istilah "Sosial" berasal dari bahasa Latin yaitu Socius, yang artinya berkawan atau masyarakat. Sosial memiliki arti umum yaitu kemasyarakatan dalam arti sempit mendahulukan kepentingan bersama atau masyarakat.

Menurut Ruth Aylett Sosial adalah sesuatu yang dipahami sebagai sebuah perbedaan namun tetap inheren dan terintegrasi. Menurut Paul Ernest Sosial lebih dari sekedar jumlah manusia secara individu karena mereka terlibat dalam berbagai kegiatan bersama. Sosial mengandung pengertian suatu kumpulan dari individu- individu yang saling berinteraksi sehingga menumbuhkan perasaan bersama.

Sedangkan pengertian sosial menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan masyarakat. Definisi sosial memang bisa diartikan secara luas. Secara umum, definisi sosial bisa diartikan sebagai sesuatu yang ada pada masyarakat atau sikap kemasyarakatan secara umum.²⁷

Dari pengertian di atas disimpulkan, sosial adalah kegiatan yang bersifat kumpulan individu atau kelompok, seperti berinteraksi, gotong royong dan kegiatan-kegiatan sosial lainnya.

²⁷ Relnadi, Dkk, Peran Media Sosial Facebook Terhadap Kehidupan Masyarakat Di Desa Lalue Kecamatan Essang Kabupaten Kepulauan Talaud, *Jurnal Ilmiah Society*, Vol. 2, No. 3, 2002, hal. 4-5.

3. Pengertian Guru

Pengertian Guru dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/mushalla, di rumah, dan sebagainya.²⁸

Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat. Kewibawaanlah yang menyebabkan guru dihormati, sehingga masyarakat tidak meragukan figur guru. Masyarakat yakin bahwa gurulah yang dapat mendidik anak didik mereka agar menjadi orang yang berkepribadian mulia. Menurut PP No.74 tahun 2008 tentang Guru pada pasal satu dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional 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. Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggungjawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.²⁹

²⁸ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal. 31.

²⁹ *Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), hal. 61.

Pendidik adalah orang yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, khalifah di permukaan bumi, sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.³⁰

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan guru adalah orang yang bertanggung jawab, membimbing, mengarahkan, mengajarkan, mendidik peserta didik dalam membentuk karakter agar berguna bagi bangsa dan negaranya.

4. Penegrtian Kompetensi Sosial Guru

Kompetensi adalah suatu kata yang berasal dari bahasa Inggris yaitu competency yang mempunyai arti kecakapan atau kemampuan dan wewenang. Sedangkan kata sosial berasal dari kata socio yang artinya menjadikan teman dan secara terminologis sosial dapat dimengerti sebagai sesuatu yang dihubungkan, diakitkan dengan teman, atau masyarakat.³¹ Kompetensi sosial sendiri dapat dimengerti sebagai kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa, dan masyarakat sekitar.³²

Dalam Standar nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan

³⁰ Hamdani Ihsan, Fuad Ihsan, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2001), hlm. 93.

³¹ Damsar. *Pengantar Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: Prenada Media, 2008), hal. 96

³² Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru*, (Bandung: Yrama Widya, 2008), hal. 22.

bergaul secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.³³

Hujair A. Sanaky menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif. Kompetensi sosial mencakup kemampuan intelektual dan pemecahan masalah kehidupan.

Surya mengemukakan kompetensi sosial adalah kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. Gumelar dan Dahyat merujuk pada pendapat *Asian Institut for Teacher Education*, menjelaskan kompetensi sosial guru adalah salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang.

Firman Allah dalam Q.S. Ali Imran 103

وَاَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ ۗ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

³³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), hal. 173

Artinya : “Berpegangteguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”. (Q.S Ali Imran 103).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru merupakan kemampuan sosial guru yang mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada saat menjalankan tugasnya sebagai guru dan kemampuan komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bahkan dengan anggota masyarakat.

5. Indikator-Indikator Kompetensi Sosial Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik, Sukiman kompetensi sosial meliputi subkompetensi sebagai berikut:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi. Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat,

orang tua/wali peserta didik dan lingkungan sekolah, karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.

- b) Berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat.
- c) Beradaptasi di tempat bertugas di mana pun beradaptasi karena setiap daerah memiliki beragam sosial budaya.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan, tulisan atau bentuk lain.³⁴

Menurut E. Mulyasa indikator-indikator kompetensi sosial sebagai berikut:

- a) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat.
- b) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
- c) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan
- d) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.³⁵

Menurut Suyanto mengatakan kompetensi sosial memiliki subkompetensi dengan indikator kompetensi sosial sebagai berikut:

³⁴ Sukiman, *Pengembangan kurikulum Perguruan Tinggi*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2015), hal. 119-120.

³⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), Alfabeta, 200, hal. 173.

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, guru bisa memahami keinginan dan harapan peserta didik.
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif sesama pendidik dan tenaga kependidikan. Misalnya bisa berdiskusi tentang masalah-masalah yang sedang dihadapi peserta didik sehingga menemukan solusinya.
- c) Mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Misalnya guru memberikan informasi mengenai bakat, minat dan kemampuan peserta didik kepada orang tua/wali peserta didik.³⁶

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kompetensi sosial terdiri dari bersikap inklusif, bertindak objektif, diskrimintif, mampu berkomunikasi secara efektif, berkomunikasi secara lisan, tulisan atau isyarat, menggunakan teknologi dan menjalin hubungan baik dengan peserta didik, teman sejawat, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sosial Guru

Setiap lembaga pendidikan pasti memiliki kendala atau faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan kegiatan. Sesuai dengan teori, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sosial guru, menurut Mulyorejo sebagai berikut:

³⁶ Suyanto, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (Jakarta: Erlangga, 2013), hal. 42-43.

- a) Latar belakang pendidikan, dengan adanya perbedaan latar belakang pendidikan akan mempengaruhi kegiatan guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar.
- b) Latar belakang usia, berdasarkan hasil data temuan, latar belakang usia merupakan faktor yang bisa mempengaruhi dan juga pendukung dalam proses pengembangan lembaga pendidikan.
- c) Pengalaman dalam pembelajaran, dalam hal ini, pengalaman dalam pembelajaran dapat mempengaruhi kompetensi mengajar guru, sebab pengalaman secara teoritis yang diterima dijenjang pendidikan profesi, tidak selamanya menjamin keberhasilan guru dalam mengajar. Apabila tidak ditunjang dengan pengalaman interaksi langsung dengan lingkungan belajar atau interaksi langsung dengan siswa.
- d) Pengaruh dari diri dan lingkungan, bahwa pengaruh dari diri sendiri merupakan sama halnya kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi yang penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Dan lingkungan juga, sebagai acuan dalam mencari ide-ide positif, namun bisa menjadi aktor yang menghambat dalam proses perkembangan lembaga.³⁷

³⁷ Siska Zahrotul Hidayah, Dkk, Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru di Mts Al Khoiriyah 2 Mulyorejo Dalengan Panceng Gresik, *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 04, No. 01, 2022, hal. 164-165.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi sosial guru diantaranya adalah, pendidikan, usia, pengalam, faktor diri sendiri dan lingkungan.

7. Pentingnya Kompetensi Sosial Guru

Guru dalam menjalani kehidupan seringkali menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Abduhzen mengungkapkan profesi guru pada posisi tertinggi dan termulia dalam berbagai tingkat pekerjaan masyarakat. Guru dalam pandangan Al-Ghazali mengembangkan dua misi sekaligus, yaitu tugas keagamaan, ketika guru melakukan kebaikan dengan menyampaikan ilmu pengetahuan kepada manusia sebagai makhluk termulia di muka bumi ini. Sedangkan yang termulia dari tubuh manusia adalah hatinya. Guru bekerja menyampaikan, membersihkan, menyucikan, dan membawakan hati itu mendakti Allah Swt. Dimana guru membangun, memimpin dan menjadi teladan yang menegakkan keteraturan, kerukunan dan menjamin keberlangsungan masyarakat, yang keduanya berujung pada pencapaian kebahagiaan di akhirat. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Kompetensi sosial yang dimiliki seorang guru maka guru tersebut memiliki dua misi yaitu menyampaikan ilmu kepada manusia baik peserta didik maupun masyarakat sekitar, dan misi yang kedua yaitu menjadi teladan bagi peserta didik, lingkungan sekolah maupun masyarakat sekitar. Berkaitan dengan tanggung jawab, seorang guru harus mampu mengetahui dan memahami

nilai-nilai, norma moral dan sosial. Sedangkan kaitannya dengan wibawa, seorang guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, moral dan sebagainya.³⁸

Maka dapat disimpulkan kompetensi sosial memang penting, karena kemampuan sosial guru sangat diperlukan dalam interaksi dan bersosialisasi antara guru dengan siswa dan lingkungannya. Dengan guru yang sadar akan tanggung jawabnya maka seorang guru harus mampu mengetahui dan memahami nilai-nilai, norma moral dan sosial. Maka guru akan berusaha menampilkan nilai-nilai tersebut dengan baik serta dengan moral dan sosial guru akan menampilkan perilaku yang baik pula

C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru

Budaya dalam Kamus Besar Bahasa, lema budaya biasa diartikan sebagai 1) pikiran, akal budi; 2) adat istiadat; 3) sesuatu mengenai kebudayaan yang sudah berkembang (beradab, maju); dan 4) sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar diubah.

Secara pendekatan kata budaya berasal dari bahasa Sangsekerta budhcaayah Koentjaraningrat, yaitu bentuk jamak dari kata budhi yang berarti budi atau akal. Yang berkenaan dengan akal dan budi tetapi dalam penekanan kata kerja bahasa Latin yang menyebutnya sebagai colera yang artinya mengelola, menyuburkan, mengembangkan tanah. Dari kata Latin ini lahir

³⁸ Muhammad Nurul Huda, Peran Kompetensi Sosial Guru dalam pendidikan, *Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. VI, No. 2, 2017-2018, hal.53-54.

turunan dikalangan antropologi diterjemahkan sebagai kebudayaan. Sedangkan kata Cutural di terjemahkan menjadi budaya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi., yaitu: Budaya mempunyai peran yang berbeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dengan demikian, fungsi budaya adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai control atas perilaku para karyawan.

Budaya organisasi sekolah memiliki karakteristik yang dapat dijadikan sebagai tanda yang berfungsi sebagai peraturan di sekolah tersebut. Dengan merujuk pada pemikiran menurut Fred Luthans, dan Edgar Schein ada enam karakteristik budaya organisasi sekolah, yaitu sebagai berikut:

1. Observed behavioral regularities; budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.
2. Norms; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru.

Jadi, berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan terkait dengan penurunan tingkat keluar masuknya karyawan. Budaya organisasi memiliki peran dalam memberi indentifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dan dalam pembuatan suatu keputusan, mengembangkan suatu metode sehingga individu dapat menerima feedback atas prestasi yang di buat, menjaga sistem reward dan rebudaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi.

Kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan yang dimiliki seseorang. Menurut Purwandarmita dalam Wau, dalam kamus umum Bahasa Indonesia, Kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal.

hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan

atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagaimana sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.³⁹



³⁹ Siti Mar'an, Mesiono, Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru, *Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 02, No. 01, 2016.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAIS Inshafuddin Baidai Aceh. Lokasi Jl., Taimain Sairi Raitu Siafaituddin No 3, Laimbairo Skep, Kec. Kutai Allaim, Kaib. Baidai Aceh, Prov. Aceh, 23127.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 14 sampai dengan 16 Desember 2023, yang terbagi menjadi beberapa teknis, mulai dari proses pengumpulan data hingga proses penulisan laporan.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian *ex pots facto*. Penelitian *ex pots facto* menurut Sugiyono yaitu melakukan penelitian pada suatu peristiwa yang sudah terjadi guna mengetahui beberapa faktor yang menetapkan sebab- sebab kemungkinan terjadi pada kejadian yang telah dikaji tersebut.⁴⁰ Dalam penelitian ini peristiwa yang sudah terjadi adalah kompetensi sosial guru, sementara faktor yang diperkirakan terkait dengan kompetensi sosial guru salah satunya adalah budaya organisasi yang ada di sekolah. Lebih lanjut peneliti ingin melihat sejauh mana hubungan

⁴⁰ Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: alfabeta, 2010), hal. 7.

kedua variabelnya tanpa ada perlakuan variabel-variabel tersebut, sehingga peneliti mengambil penelitian *ex pots facto* sebagaimana yang dinyatakan oleh Baso Intang Sappaile menyatakan penelitian *ex-pots facto* meneliti hubungan sebab-akibat yang tidak dimanipulasi atau tidak diberi perlakuan oleh peneliti.⁴¹

Sementara pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dikatakan kuantitatif karena data penelitian ini berbentuk angka-angka,⁴² yaitu berupa skor dari jawaban responden terhadap angket yang telah disebar dan pengolahan datanya menggunakan analisis statistik berupa analisis regresi sederhana dan kolerasi.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMAS Inshafuddin Banda Aceh yang berjumlah 22 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*, Menurut Sugiyono dalam Aminudin *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel dengan total sampling digunakan dalam penelitian apabila jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 22 orang guru.⁴³

⁴¹ Baso Intang Sappaile, "Konsep Penelitian *ex-pots facto*", *Jurnal pendidikan Matematika*, Vol. 1, No.2, 2010.

⁴² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitaif, Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfa beta, 2009), hal.13.

⁴³ Sugiyono dalam Aminudin, Aditya Kresnawan, *Gambaran Pengetahuan Remaja Tentang Pornografi Pada Siswa Kelas VIII di SMPN 5 Lembang*, Universitas Pendidikan Indonesia, 2013

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh yang memiliki karakteristik. Yang dimaksud dengan karakteristik disini adalah sampel yang diambil secara objektif mewakili keseluruhan dari populasi. Menurut Arikunto, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, sehingga ditentukan jumlah sampel penelitian guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh sebanyak 22 guru.⁴⁴

D. Instrumen Penelitian dan Skala Pengukuran Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti.⁴⁵ Instrumen dalam penelitian ini berupa angket yang berisikan sejumlah pertanyaan yang mewakili indikator-indikator variabel penelitian yaitu budaya organisasi dan kompetensi sosial guru.

1. Penyusunan instrumen

Kuesioner yang menjadi instrumen dalam penelitian ini disusun melalui tiga tahapan, yaitu: 1) menyusun rancangan butir instrumen, 2) validasi instrumen mencakup validasi ahli yaitu dengan cara mengkonfirmasi, mengkonsultasi, dan mendapatkan pengarahan dari tim validasi ahli (dosen pembimbing), dan 3) menguji coba instrumen yang sudah divalidasi ahli pada subjek uji coba yang berada di luar sampel, namun memiliki karakter yang sama dengan subjek yang diteliti. Dalam tahap ujicoba melibatkan 18 orang sampel.

⁴⁴ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi VI, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012).

⁴⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Hal. 133.

Kuesioner yang disusun dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibuat sendiri dengan konsultasi kepada ahli. kuesiner digunakan untuk memvalidasi mengenai budaya organisasi dan kompetensi sosial guru. Uji validasi ahli dan uji coba lapangan dilakukan untuk memastikan kevalidan kuesioner tersebut.

Bentuk jawaban yang digunakan berupa skala 4 (empat) dengan nilai dari setiap item instrumen, yaitu berupa jawaban sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, setuju = 3, sangat setuju = 4.

Merujuk dari instrumen penelitian yang dibuat sendiri dan kuesioner yang berupa soal-soal tentang indikator-indikator yang ingin diteliti sesuai dengan kenyataan yang dilapangan dan jawaban yang disediakan pada responden memiliki 4 karakter yang telah disebutkan di atas, maka penelitian ini menggunakan skala pengukuran penelitian yaitu Skla Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok sampel tentang fenomena sosial dan jawaban setiap item instrument memiliki gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁴⁶

Adapun penyusunan kuesioner disini, berdasarkan indikator variabel penelitian yaitu budaya organisasi dan kompetensi sosial guru. Untuk memperjelas ruanglingkup indikator dari setiap variabel maka dapat dilihat pada tabel kisi-kisi soal kuesioner penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.1. Variabel, Indikator Penelitian dan Sebaran Item Soal Kuesioner

⁴⁶ Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan,... h. 134.

Variabel	indikator	kode item soal
Budaya Organisasi	A. Nilai-Nilai Budaya Organisasi	
	1. Kerja sama seluruh anggota organisasi	B4, B6, B13, B14 B28
	2. Kebersamaan anggota organisasi	B3, B15, B26
	3. Menghargai keberagaman suku, agama, ras dan budaya	B29
	B. Tradisi Budaya Organisasi	
	1. Budaya organisasi merupakan ciri khas dari lembaga	B8, B21, B22
	2. Budaya oganisasi merupakan kebiasaan yang berlaku dalam lembaga organisasi	BI, B12, B17, B18, B25
	3. Budaya organisasi merupakan upaya peningkatan mutu	B2, B20, B24
	C. Norma-Norma Budaya Organanisasi	
	1. Taat kepada peraturan dalam lembaga organisasi	B5, B9, B10, B11 B23
	2. Disiplin kerja	B16, B19
	3. Taat kepada prosedur yang berlaku	B7, B27

Variabel	Indikator	No Item Soal
Kompetensi Sosial	A. Komunikasi	
	1. Kemampuan guru berkomunikasi	K1, K6

dengan siswa

2. Kemampuan guru berkomunikasi K2, K24

dengan sesama pendidik

3. Kemampuan guru berkomunikasi K3, K20

dengan orang tua/masyarakat

B. Interaksi

1. Kemampuan guru berinteraksi dengan K4, K7, K9
Peserta didik K10, K22, k25
2. Kemampuan guru berinteraksi dengan K13, K17
rekan kerja
3. Kemampuan guru berinteraksi dengan K8, K12, K16
orang tua/wali murid dan masyarakat K19, K21, K23
-

C. Penggunaan Teknologi

1. Kemampuan guru mengoperasikan K5, K18
komputer
2. Kemampuan guru menggunakan media K14, K15
pembelajaran
3. Kemampuan guru dalam memfasilitasi K11
teknologi yang ada di sekolah
-

2. Pengujian kelayakan Instrumen

Alat pengumpul data dikatakan layak apabila telah melalui tahapan pengujian valid jika dapat mengungkapkan data dari variabel yang akan diteliti. Pengujian instrumen yang dilakukan terdiri pengujian validitas dan realibilitas instrumen. Validasi adalah suatu penilaian terhadap parameter tertentu, berdasarkan percobaan laboratorium, untuk membuktikan bahwa parameter tersebut memenuhi persyaratan untuk penggunaannya.⁴⁷ Sedangkan pengujian reabilitas merupakan untuk membuktikan instrumen yang dijadikan pengukuran dapat dikatakan reliabel, jika pengukurannya konsisten dan cermat sehingga instrumen sebagai alat ukur dapat menghasilkan suatu hasil pengukuran yang dapat dipercaya.

Untuk mendapatkan instrumen yang valid dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* yang dikemukakan Pearson, dimana dalam perhitungannya uji validitas dan uji reabilitas instrumen menggunakan bantuan program *SPSS statistic 2.2*.

a. Pengujian Validitas

Interpretasi pengujian validitas terhadap koefisien korelasi antara skor butir item dan skor total, menurut Sugiyono dalam Masrun, dinyatakan valid jika memenuhi syarat minimal $r = 0,4438$.¹³ Jadi kalau korelasi antara skor butir item dan skor total kurang dari 0,4438 maka skor item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut hasil validasi item soal kuesioner yang telah di

⁴⁷ Heri Dwi Harmono, Validasi Metode Analisis Logam Merkuri (Hg) Terlarut pada Air Permukaan dengan Automatic Mercury Analyzer, *Indonesia Journal Off Laboratory*, Vol. 2, No. 3, 2020

uji pada 18 guru SMA di luar SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validasi Kuesioner Budaya Organisasi

Kode Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
B1	0,298 0,229	0,4438	Tidak Valid
B2	0,859	0,4438	Valid
B3	0,879	0,4438	Valid
B4	0,809	0,4438	Valid
B5	0,569	0,4438	Valid
B6	0,691	0,4438	Valid
B7	0,767	0,4438	Valid
B8	0,781	0,4438	Valid
B9	0,769	0,4438	Valid
B10	0,585	0,4438	Valid
B11	0,927	0,4430	Valid
B12	0,686	0,4438	Valid
B13	0,668	0,4438	Valid
B14	0,564	0,4438	Valid
B15	0,806	0,4438	Valid

B16	0,806	0,4438	Valid
B17	0,844	0,4438	Valid
B18	0,859	0,4438	Valid
B19	0,569	0,4438	Valid
B20	0,727	0,4438	Valid
B21	0,927	0,4438	Valid
B22	0,419	0,4438	Valid
B23	0,563	0,4438	Valid
B24	0,585	0,4438	Valid
B25	0,415	0,4438	Valid
B26	0,846	0,4438	Valid
B27	0,793	0,4438	Valid
B28	0,927	0,4438	Valid
B29	0,534	0,4438	Valid
B30	0,856	0,4438	Valid

B1 tidak valid sehingga soal ini tidak digunakan lagi ketahap penelitian selanjutnya. Untuk ketahap penelitian selanjutnya soal B1 akan diganti dengan soal yang baru.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validasi Kuesioner Kompetensi Sosial Guru

Kode Item	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
K1	0,833	0,4438	Valid
K2	0,819	0,4438	Valid
K3	0,833	0,4438	Valid
K4	0,897	0,4438	Valid
K5	0,805	0,4438	Valid
K6	0,468	0,4438	Valid
K7	0,805	0,4438	Valid
K8	0,582	0,4438	Valid
K9	0,637	0,4438	Valid
K10	0,760	0,4438	Valid
K11	0,216	0,4438	Valid
K12	0,575	0,4438	Valid
K13	0,249	0,4438	Valid
K14	0,755	0,4438	Valid
K15	0,819	0,4438	Valid
K16	0,860	0,4438	Valid
K17	0,483	0,4438	Valid

K18	0,878	0,4438	Valid
K19	0,644	0,4438	Valid
K20	0,819	0,4438	Valid
K21	0,847	0,4438	Valid
K22	0,740	0,4438	Valid
K23	0,845	0,4438	Valid
K24	0,755	0,4438	Valid
K25	0,858	0,4438	Valid

Hasil perhitungan pengujian validitas sebagaimana tabel-tabel di atas menunjukkan bahwa semua $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%. Oleh karena dapat disimpulkan bahwa semua item dalam penelitian ini valid, kecuali B1 yang nantinya akan diganti dengan soal yang baru. sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian (penghitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8).

b. Penghitungan Realibilitas

Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat kekonsistenan data (reliabel) pada tahap percobaan pengujian angket. Uji realibilitas digunakan berupa nilai *alpha Cronbach* dengan uji signifikan pada taraf pengujian 5%. Interpretasi pengujian dikatakan reliabel apabila jika memenuhi syarat minimal $r = 0,4438$. Hasil penghitungan estimasi reliabilitas instrumen yang telah dilakukan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.4 Hasil Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Koefisien alfa	Perbandingan	Kesimpulan
1	Budaya organisasi	0,936	0,936 > 0,4438	Reliabel
2	Kompetensi sosial guru	0,943	0,943 > 0,4438	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa semua $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5%, kedua variabel memiliki indeks reliabilitas lebih dari 0,4438. Dengan demikian, instrumen ini dapat dikatakan memiliki kekonsistenan dan dapat digunakan untuk pengumpulan data (penghitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 9 dan 10).

E. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas pengumpulan data dapat dilihat dari ketepatan dalam cara pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Khususnya dalam penelitian ini, kuesioner merupakan sumber data utama, observasi dan dokumentasi dijadikan sumber data pendukung.

Kuesioner penelitian ini dengan memberikan beberapa pertanyaan pada sampel penelitian, pertanyaan tersebut meliputi pertanyaan yang berhubungan

dengan indikator-indikator variabel penelitian yaitu variabel budaya organisasi dan kompetensi sosial guru. Observasi adalah mengamati objek penelitian dengan memakai alat indera penglihatan dan membuat catatan mengenai hasil pengamatan.⁴⁸ Observasi dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan dengan melakukan kunjungan langsung pada saat *pra* penelitian dan pada saat penelitian berlangsung di SMAS Inshafuddin Banda Aceh. Sementara itu, yang menjadi objek penelitian adalah guru-guru yang terkait. Dokumentasi penelitian dilakukan dengan mengambil beberapa dokumen penting yang menjadi pendukung dalam penelitian ini, berupa data yang terkait dengan budaya organisasi dan kompetensi sosial guru.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi. Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, dan uji linearitas. Namun dalam penghitungannya peneliti menggunakan bantuan program SPSS *statistic* 2.2.

Berikut akan diuraikan terlebih dahulu uji prasyarat analisis regresi sederhana, uji prasyarat sebagai syarat awal suatu data untuk dianalisis lanjutan, seperti halnya penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana tentunya harus melalui prasyaratan pengujian terlebih dahulu.

⁴⁸ Beny Susetya, Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menyusun silabus dan Rpp Melalui Supervisi Akademik disd N Gambiran Yogyakarta tahun 2016, Jurnal Taman Cendekia Vol. 01 No. 02, 2017

1. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam pengujian prasyarat untuk dapat melakukan analisis regresi sederhana. Dalam hal ini peneliti menggunakan 2 uji prasyarat sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas ini dilakukan karena dalam penelitian korelasi (hubungan) asumsi yang harus dimiliki oleh data variabel terikat (kompetensi sosial guru) harus berdistribusi secara normal.

Pengujian normalitas ini menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* melalui program *SPSS statistic 2.2*. Untuk Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*, apabila probabilitas (p) $> 0,05$, H_0 diterima. H_0 diterima berarti data yang digunakan dalam penelitian tersebut mempunyai distribusi normal. Apabila probabilitas (p) $< 0,05$, maka H_0 ditolak. H_0 ditolak berarti data yang digunakan tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan benar atau tidak. Untuk menguji linieritas dalam penelitian ini, menggunakan teknik Devia From Linierty, hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak terdapat hubungan linieritas antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin

H_a : terdapat hubungan linieritas antara Budaya Organisasi dengan

Kompetensi Sosial Guru dengan kriteria pengujian, jika nilai signifikan Devia From Linierty $< 0,05$, artinya H_0 diterima, maka tidak ada hubungan linieritas antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru. dan jika nilai signifikan Devia From Linierty $< 0,05$ H_0 ditolak, maka ada hubungan linieritas antara budaya organisasi dan kompetensi sosial guru. atau dapat juga menggunakan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti H_0 diterima.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini untuk melihat apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel penelitian, yaitu budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru. Adapun hipotesis statistik yang diuji adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

2. Analisis korelasi

Pengujian yang digunakan analisis korelasi merupakan cara yang digunakan untuk menentukan keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih berbeda yang digambarkan dengan ukuran koefisien korelasi. Besar kecilnya koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua

variabel atau lebih, namun hanya menggambarkan hubungan linier antar variabelnya.

Kolerasi digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam rentang tertentu. Tingkat keeratan hubungan pada kolerasi ini antara 0 hingga 1. Kolerasi memiliki kemungkinan pengujian secara dua arah. Apabila koefisien kolerasi bernilai positif dikatakan kolerasi searah, dan sebaliknya jika koefisien kolerasi bernilai negatif maka dikatakan kolerasi tidak searah. Nilai koefisien kolerasi terletak antara -1 hingga 1. -1 berarti terdapat hubungan negatif sempurna (terbalik), jika 0 berarti tidak memiliki hubungan sama sekali, dan jika 1 maka itu berarti memiliki hubungan positif sempurna.⁴⁹

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Angka Indeks Korelasi "r" Product Moment
- n : Jumlah data
- $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y
- $\sum X$: Jumlah variabel x
- $\sum Y$: Jumlah variabel y

⁴⁹ Rheza Ari Wibowo, Andriyatna Agung Kurniawan, Analisis kolerasi dalam penentuan arah antar faktor pada pelayanan angkutan umum di kota manggelang, *juornal of electrical engineering, computer and information tachtology*, e-ISS:2745-6412

Kemudian untuk interpretasi besarnya koefisien korelasi memiliki dua bentuk yaitu positif dan negatif. Untuk koefisien korelasi positif diuraikan sebagai berikut:

$0,800 < r_{xy} \leq 1$: sangat tinggi

$0,600 < r_{xy} \leq 0,800$: tinggi

$0,400 < r_{xy} \leq 0,600$: cukup

$0,200 < r_{xy} \leq 0,400$: rendah

$0 < r_{xy} \leq 0,200$: sangat rendah

Interpretasi koefisien korelasi negatif adalah sebagai berikut:

$-1 < r_{xy} \leq -0,800$: sangat rendah

$-0,800 < r_{xy} \leq -0,600$: rendah

$-0,600 < r_{xy} \leq -0,400$: cukup

$-0,400 < r_{xy} \leq -0,200$: tinggi

$-0,200 < r_{xy} \leq 0$: sangat rendah

Untuk hipotesis statistik analisis korelasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru SMAS Inshafuddin Banda Aceh

$H_a : \rho > 0$: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru SMAS Inshafuddin

Banda Aceh

Setelah mengetahui nilai korelasi, kemudian menghitung koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam meningkatkan variabel yang terikat, yaitu dengan pengkuadratan dari koefisien korelasi nilai R.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Letak Geografi Penelitian

SMAS Inshafuddin merupakan sekolah swasta unggul yang terletak di Jl. Taman Sri Ratu Safiatuddin No 3, Lambaro Skep, Kec. Kuta Alam, Kota Banda, Provinsi Aceh, Indonesia. Sekolah ini telah beroperasi sejak 2011 dan sudah berakreditasi A. SMAS Inshafuddin berada di kompleks lingkungan dayah terpadu Inshafuddin yang juga didalamnya terdapat sekolah menengah pertama. Proses pendidikan di SMAS Inshafuddin Banda Aceh berlangsung selama 3 tahun, dari kelas X hingga kelas XII.

2. Profil Sekolah Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMAS Inshafuddin

NPSN : 10105342

Status : Swasta

Bentuk Pendidikan : SMA

Alamat sekolah : Jl. Taman Sari Safiatuddin No. 3

RT/RW : -

Kode Pos : 23127

Kelurahan : Lambaro Skep

Kecamatan : Kec. Kuta Alam
 Kabupaten/kota : Kota Banda Aceh
 Provinsi : Prov. Aceh
 Negara : Indonesia
 Posisi geografis : 5,5704 Lintang 95,3342
 SK Pendirian Sekolah : 425-11/1310
 Tanggal SK Pendirian : 2001-10-01
 Status kepemilikan : Yayasan
 SK Izin Operasional : Kd-01.12/PP.00/03/2011
 Tanggal Sk Izin Operasional : 2011-08-01
 No telpon : 085260109757
 Email : sma.ishafuddin@gmail.com

3. Visi dan misi

Visi : “Mewujudkan insan yang unggul dalam sains berdasarkan IPTEK dan IMTAQ”

Dengan indikator:

- 1) Peningkatan hasil ujian nasional;
- 2) Terwujudnya siswa kreatif serta unggul di bidang agama dan bahasa;
- 3) Terwujudnya lingkungan yang disiplin, sehat dan agamis;
- 4) Terwujudnya anak yang beriman, bertaqwa dan berakhlaqul karimah;

- 5) Terwujudnya lulusan yang cerdas, berprestasi dan bersaing di era globalisasi.

Misi: “ Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan dengan efektif dan efisien, sehingga siswa dapat berkembang secara optimal, cerdas, berakhlak mulia, mulai memiliki kreativitas untuk mengembangkan diri dan lingkungan dalam rangka mengabdikan kepada Allah SWT”.

4. Data Guru dan Siswa

Jumlah guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh 22 guru. Berikut tabel data guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh:

Tabel 2.1 Data Guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh

No	Nama	Status kepegawaian	Masa Kerja
1	Saifullah, S. Pd	PNS	20 tahun
2	Ir. Sakdah	PNS	17thn
3	Khairul Husna, S. Ag	PNS	18 tahun
4	Junaidar S. Pd	PNS	23 tahun
5	Jufri, S. Ag	PNS	15 tahun
6	Asmaul Husna, S. Pd	PNS	15 tahun

7	Darman, S. Pd	PNS	14 tahun
8	Rika Fernawati, S. Pd	PNS	13 tahun
9	Marliati, S. Pd	PNS	15 tahun
10	Delina, S. Pd	Honorer	16 tahun
11	Rina, S. Pd	Honorer	16 tahun
12	Jumaina IIS, S. Pd., Gr	Honorer	16 tahun
13	Ida Fitriani, S. Pd	Non ASN	13 tahun
14	Ida Wahyuna, S. Pd	Non PNS	9 tahun
15	Lino Siswa Rini, S. Pd	Honorer	8 tahun
16	Dahrul, S. Pd	Honorer	4 tahun
17	Mursajidah, S. Pd, M.Si	Honorer	4 tahun
18	Rineza risky, S. Pd., M. Si	Honorer	1 tahun
19	Zaki fuadi, ST	Honorer	14 tahun
20	Yusnani, S. Pd	Honorer	20 tahun
21	Wardatul Humairah, S. IP	Kontrak	1 tahun
22	Miftahuddin	Honorer	7 tahun

5. Sarana dan Prasarana

SMAS Inshafuddin Banda Aceh memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Berikut tabel penyajian ruangan yang tersedia di SMAS Inshafuddin Banda Aceh:

Tabel 2. 2 Sarana Prasarana SMAS Inshafuddin Banda Aceh

No	Nama Prasarana	Jumlah
1	Asrama putra	1
2	Asrama putri	1
3	Gudang	1
4	Lab biologi	1
5	Lab fisika	1
6	Lab kimia	1
7	Lab bahasa	1
8	Lab komputer	1
9	Ruang kepala sekolah	1
10	Ruang BK	1
11	Perpustakaan	1
12	Mushala	1
13	Ruang guru	1

No	Nama Prasarana	Jumlah
14	Ruang TU	1
15	Toilet guru	1
16	Toilet siswa	2
17	Ruang kelas	9

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini bermaksud untuk memberi gambaran umum tentang penyebaran distribusi data, berupa ukuran, skor, dan presentase disertai dengan tabel. Data diperoleh dengan menyebar angket keseluruhan guru SMAS Inshafuddin Banda Aceh, akan tetapi data yang diperoleh hanya 19 guru dikarenakan ada beberapa hal sehingga 3 orang guru tidak ikut mengisi kuesioner penelitian. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu budaya organisasi dan kompetensi sosial guru. lebih jelasnya di bawah ini secara berturut-turut peneliti sajikan data hasil penelitian secara rinci dari masing-masing variabel penelitian. Berikut akan di uraikan tabel jumlah skor angket pada sampel penelitian.

Tabel 2.3 Jumlah Skor Kuesioner Budaya Organisasi dan Kompetensi

Sosial Guru

ID	Skor Total Angket

	Budaya Organisasi	Kompetensi Sosial
1	98	97
2	95	75
3	34	28
4	91	76
5	108	76
6	98	75
7	110	83
8	92	76
9	109	86
10	112	98
11	101	72
12	94	73
13	120	94
14	120	94
15	90	75
16	90	75
17	112	90

ID	Skor Total Angket	
	Budaya Organisasi	Kompetensi Sosial
18	92	75
19	107	85

Selanjut menganalisis data tiap variabel untuk memberikan gambaran umum tentang penyebaran distribusi data, berupa ukuran, skor dan presentase disertai dengan tabel.

1. Budaya Organisasi

Angket budaya organisasi terdiri dari 30 butir pertanyaan. Dengan demikian, secara ideal jumlah nominal skor adalah 1 (skor minimal) x 30 (jumlah pertanyaan seluruhnya) = 30 dan jumlah skor maksimal dari keseluruhan angket ialah 4×30 (jumlah soal seluruhnya) = 120.

Hasil analisis statistik deskriptif dari variabel budaya organisasi yang dihitung dengan program SPSS statistik 2.2, maka deskripsi karakteristik dari variabel budaya organisasi diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.4 Deskripsi Statistik Variabel Budaya Organisasi

Deskripsi	Nilai
Modus	98,58
Median	98,00

Deskripsi	Nilai
Rentang	90
Jumlah skor minimum	34
Jumlah skor maksimum	120

Berdasarkan tabel frekuensi diatas maka dapat diketahui budaya organisasi yang berasal dari angket ini menyebar dari skor terendah 34 dan tertinggi 120. Dengan demikian, rentang skor yang muncul adalah sebesar 90 dan dari 34 sampai 120, skor yang paling banyak muncul adalah 98,58 dan jumlah rata-rata skor (median) 98,00, jika dibanding dengan skor ideal untuk angket budaya organisasi, skor minimal memiliki rentang 4 artinya 5,6% jauh lebih rendah dari skor minimal yang ditaksir, sedangkan untuk skor maksimal memiliki tidak memiliki rentang, artinya untuk budaya organisasi memiliki nilai yang baik.

2. Kompetensi Sosial Guru

Angket kompetensi sosial guru terdiri dari 25 butir pertanyaan. Dengan demikian, secara ideal jumlah inimal skor adalah 1 (skor minimal) \times 25 (jumlah soal seluruhnya) $= 25$ dan jumlah skor maksimal dari keseluruhan angket adalah 4×25 (jumlah seluruh soal) $= 100$.

Hasil analisis statistik deskripsi dari variabel kompetensi sosial guru yang dihitung dengan program SPSS *statistic 2.2*, maka karakteristik deskripsi,

karakteristik dari variabel kompetensi sosial guru dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2.5 Deskripsi Statistik Variabel Kompetensi Sosial Guru

Distribusi Frekuensi	Jumlah
Modus	79,95
Median	76,00
Rentang	75
Jumlah skor minimum	28
Jumlah skor maksimum	98

Bedasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kompetensi sosial guru dari angket yang disebar mulai dari skor terendah 28 dan tertinggi 98. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul sebesar 75 dari 28 sampai 98. Skor yang paling banyak muncul adalah 79,95 dan jumlah rata-rata skor (median) 76,00. jika dibandingkan dengan skor yang didapat dari penelitian skor minimal memiliki rentang 3 artinya 4,2% jauh lebih rendah dari skor minimal yang ditaksirkan, sedangkan untuk skor maksimal tidak memiliki rentang 2 artinya kompetensi sosial guru sudah baik.

C. Hasil Uji Prasyarat Analisis Regresi Sederhana

1. Uji Normalitas Budaya Organisasi dan Kompetensi Sosial

Sebelum melakukan analisis korelasi maka harus terlebih dahulu melakukan pengujian normalitas data untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *one sample kolmogorov* dibantu dengan program SPSS *statistic 2.2*. Uji normalitas dilakukan kepada kedua variabel. Adapun data yang didapat yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.6 Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Nilai	Ustandarddized Rasidual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,210
Signifikansi	0,26

Data di atas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,210 dan signifikan 0,26. untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak maka probabilitas ($p > 0,05$), yang menunjukkan H_0 diterima. Jika H_0 diterima maka itu berarti data yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal. Maka nilai signifikannya dari data menunjukkan lebih besar dari 0,05 ($0,26 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan data residual terdistribusi secara normal.

2. Uji linieritas Budaya Organisasi Dengan Kompetensi Sosial guru

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier atau tidak antara budaya organisasi (variabel bebas) dan kompetensi sosial guru (variabel terikat). Hal ini dilakukan guna untuk memenuhi persyaratan model regresi sederhana dengan ketentuan, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan garis regresi tidak linier. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka persamaan garis

regresinya linier. Dan jika variabel hubungan budaya organisasi dengan variabel kompetensi sosial guru sudah berpola linier maka dapat dilakukan analisis uji regresi sederhana.

Berikut hasil yang keluar jika uji linieritas budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru menggunakan SPSS *statistic 2.2*.

Tabel 2.7 Anova untuk Uji Linieritas

		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Betweb group	(combined)	4018,447	13	309,111	5,630	0,034
	Liniearity	3705,059	1	3705,059	67,487	0,000
	Deviation From Linierty	313,388	12	26,116	0,476	0,865
Within group		274,500	5	54,900		
Total		4292,947	18			

Kriteria nilai signifikan *Deviation From Linierty* $< 0,05$ yang artinya H_0 diterima, maka tidak ada hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru. Jika nilai signifikan *Deviation From Linierty* $> 0,05$ artinya H_0 ditolak, maka ada hubungan linieritas antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru. Atau dapat menggunakan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima.

D. Analisis Kolerasi Antara Budaya Organisasi dan Kompetensi Sosial

Guru

Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan dengan menggunakan rumus kolerasi *Pearson Product Moment*. Dari pengelahan data *SPSS statistic 2.2*, maka akan dapat nilai signifikan sebesar 0,26 dan nilai *person correlation* (r) sebesar 0,929.

Dengan demikian nilai signifikan sebesar 0,26 lebih kecil dari 0,05 ($0,26 > 0,05$) dapat diartikan variabel budaya organisasi mempunyai hubungan (kolerasi) terhadap variabel kompetensi sosial guru, dengan nilai kolerasi sangat tinggi ($0,800 < r_{xy} \leq 1$).

Dari hasil analisi data dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan kompetensi sosial guru dengan koefesien kolerasi (r) sebesar 0,929. Kemudian untuk melihat kontribusi kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kompetensi sosial sosial guru yaitu dengan mengkuadratkan nilai (R^2) adalah 0,863. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan kontribusi kepada kompetensi sosial guru memiliki intretasi yang sangat tinggi 0,863 atau 86,3% sangat tinggi.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Data Skor Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dari variabel budaya organisasi jumlah skor terendah sebanyak 34 dan skor tertinggi menjadi ke 3 kategori yaitu sebanyak 4 sampel (5,6%) berada pada kategori rendah

2. Pengujian Prasyarat Penelitian

Setelah menganalisis distribusi frekuensinya, kemudian uji data prasyarat penelitian untuk bisa melanjutkan pengujian hipotesis dengan analisis kolerasi. Adapun pengujian prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini ada 2 tahap yaitu: *pertama*, uji normalitas dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirno Test*, *kedua* uji linieritas terdapat variabel budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru berpola linier.

Dari data hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,26 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. kemudian dari data hasil uji linieritas diketahui nilai $F_{hitung} 0,476 < F_{tabel} 5,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru. dari hasil uji normalitas berdistribusi normal dan uji liniaritas terdapat hubungan yang iniar antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru, maka dari hasil uji prsyarat bisal langsung melakukan analisis kolerasi

3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru

Hasil analisis data dapat dibuktikan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan dengan kompetensi sosial guru, dengan koefisien kolerasi (r_y2) sebesar 0,929 atau koefesien diterminan (r^2) sebesar 86,30%. Dengan nilai signifikan 0,26; $p = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa “ ada hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru”. hubungan positif yang dimaksud dalam penelitian ini menggambarkan besarnya hubungan

budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru sebanyak 86,30%. Jika semakin tinggi budaya organisasinya, maka semakin tinggi kompetensi sosial guru, sebaliknya jika budaya organisasi semakin rendah budaya organisasi, maka semakin rendah kompetensi sosial guru.

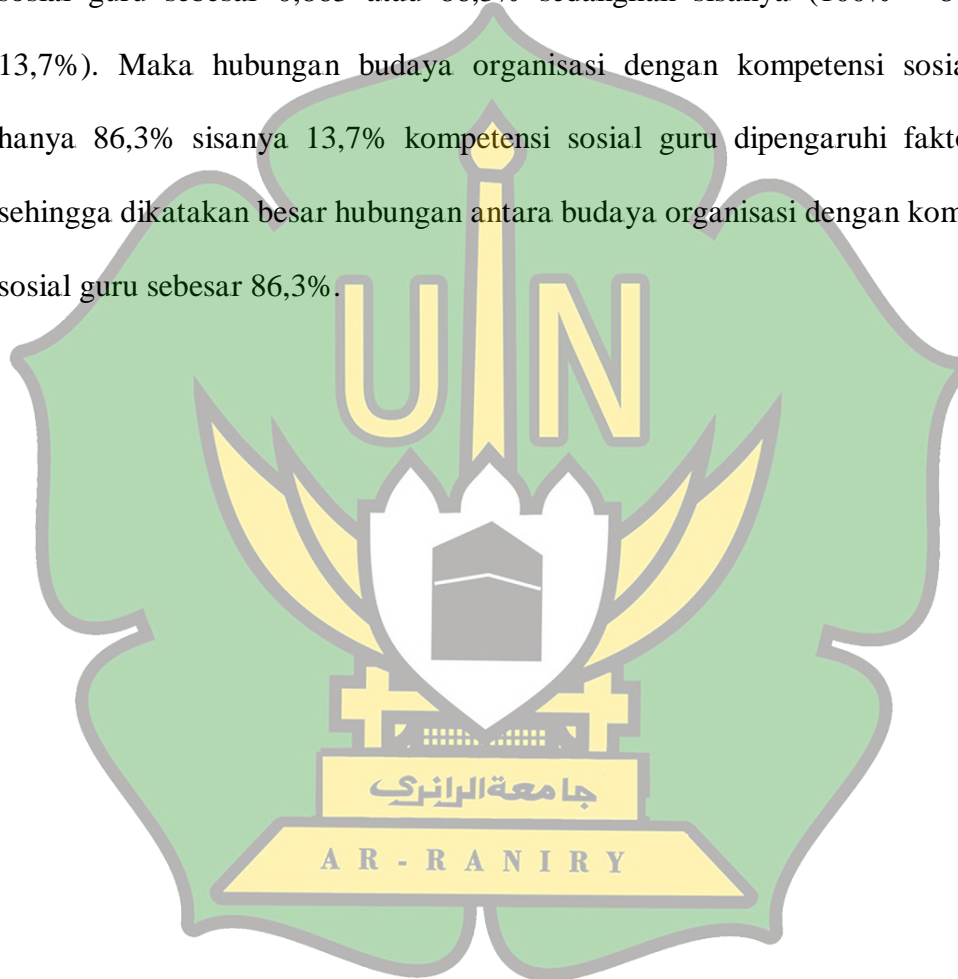
Uraian di atas hipotesis penelitian seharusnya, jika skor budaya organisasi bernilai tinggi, maka akan mengakibatkan skor kompetensi sosial guru bernilai tinggi atau apabila skor budaya organisasi bernilai rendah, maka akan mengakibatkan skor kompetensi sosial guru bernilai rendah pula.

Bedasarkan penelitian ini angket yang disebar kepada guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh di isi oleh 20 orang guru. Pengolahan data dan uraian variabel budaya organisasi dan variabel kompetensi sosial guru melalui data angket yang telah di uraikan maka hipotesis dapat diuji kebenaran bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya yaitu, adanya hubungan organisasi dengan kompetensi sosial guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sosial guru yaitu, sifat temperamen, yang mencerminkan kondisi emosi, motorik dan perhatian stimulus bagi setiap individu. Kedua, faktor keterampilan sosial kognitif, Sosial kognitif berfungsi agar seseorang dapat belajar untuk mengenal dan menginterpretasikan informasi mengenai orang lain,teman sebaya, situasi-situasi sosial, serta belajar tentang perilaku dan responsosial secara efektif. Ketiga, faktor Keterampilan komunikasi karena bahasa merupakan cara utama bagi

seseorang untuk membangun interaksi, mengelola hubungan dengan orang lain, dan membangun kontak interpersonal.⁵⁰

Maka dapat disimpulkan hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru sebesar 0,863 atau 86,3% sedangkan sisanya ($100\% - 86,3\% = 13,7\%$). Maka hubungan budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru hanya 86,3% sisanya 13,7% kompetensi sosial guru dipengaruhi faktor lain. sehingga dikatakan besar hubungan antara budaya organisasi dengan kompetensi sosial guru sebesar 86,3%.



⁵⁰ Achmad Rizal Nurhuda, DKK, Kompetensi Sosial Guru (Societal Comptanse), *Jurnal Widya Karya*, Vol. 1, No. 3, 2023

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap para guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh, maka dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi memiliki hubungan dengan kompetensi sosial guru dengan uji kolerasi sebesar 86,3%. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kompetensi sosial guru, sebaliknya semakin rendah budaya organisasi, maka semakin rendah pula kompetensi sosial guru.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan dan implementasi di atas maka dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bagi guru

Untuk lebih memperhatikan kompetensi sosial guru guna menciptakan hubungan baik dengan seluruh anggota organisasi maupun masyarakat dengan mengembangkan potensi yang sudah ada dengan mengikuti pelatihan, diklat, memberi motivasi, dan kegiatan peduli sesama.

2. Bagi sekolah

Untuk meningkatkan kualitas kompetensi sosial guru lebih diperhatikan budaya organisasi dengan mengembangkan budaya organisasi yang sudah ada dengan melakukan perencanaan dan pembentukan peraturan.

DAFTAR PUSTAKA

Andriyatna Agung Kurniawan. Rheza Ari Wibowo. Analisis kolerasi dalam penentuan arah antar faktor pada pelayanan angkutan umum di kota manggelang. *juornal of electrical engineering, computer and information tachnology*.

Coulter. Robbins. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)*. (Jakarta: Erlangga).

Damsar. 2008. *Pengantar Sosiologi Pendidikan*. (Jakarta: Prenada Media).

Djamarah Syaiful Bahri. 2002. *Guru dan Anak didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: Rineka Cipta).

Fuad Ihsan. Hamdani Ihsan. 2001. *Filsafat Pendidikan Islam*. (Bandung: Pustaka Setia).

Habudin. Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. Vol. 1. No. 1. 2020.

Harahap Pahlawansjah. 2011. *Budaya Organisasi (Organisasi Culture)*. (Semarang : Universty Press).

Harmono Heri Dwi. Validasi Metode Analisis Logam Merkuri (Hg) Terlarut pada Air Permukaan dengan Automatic Mercury Analyzer. *Indonesia Journal Off Labolatory*. Vol. 2. No. 3. 2020.

Hidayah Siska Zahrotul. Dkk, Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kompetensi Sosial Guru di Mts Al Khoiriyah 2 Mulyorejo Dalengan Panceng Gresik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 04. No. 01. 2022.

Hotner Tampubolon. Hendrikus I. Meze Doa. Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kinerja Guru Sekolah Don Bosco III Cikarang-Bekasi-Jawa Barat. Universitas Kristen Indonesia. Vol.5. No. 1. 2016.

Huda Muhammad Nurul. Peran Kompetensi Sosial Guru dalam Pendidikan. *Jurnal Prodi Manajemen Pendidikan Islam*. vol. VI. No. 2. 2017-2018.

Imam Machali. Didin Kurniadin. 2012. *Manajemen Pendidikan. Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media).

Laila Noor Aisyatul. peranan Budaya Positif di Sekolah. <https://www.sman1sragen.sch.id/wp-content/uploads/2022/02/Laporan-Budaya-Positif-Aisy-Laila.pdf> (Di akses pada tanggal 21 september 2023)

Muslim. Kompetensi Guru. Budaya Organisasi dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Orang Tua Murid pada Sekolah Menengah Atas Islam Hasmi Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 1. No. 1. 2018.

Nasir Usman. 2012. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis).

Nurhuda Achmad Rizal. Dkk. Kompetensi Sosial Guru (Societal Comptanse). *Jurnal Widya Karya*. Vol. 1. No. 3. 2023.

Rahmawati. Dkk. Hubungan Antara Kompetensi Guru dan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru. *Jurnal Idaarah*. Vol. V. No. 1. 2021.

Ramaliya. Pengembangan Kompensi Guru dalam Pembelajaran. *Jurnal Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*. Vol. 9. No. 1, 2018.

Relnadi. Dkk. Peran Media Sosial Facebook Terhadap Kehidupan Masyarakat Di Desa Lalue Kecamatan Essang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Ilmiah Society*. Vol. 2. No. 3. 2002.

S Febriantina. Dkk. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru The Influence OF Organizational Culture On Teacher Performance. *jurnal Tadbir Muwahhid*. Vol.2. No.2. 2018.

Sagala Syaiful. 2013. *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta).

Sappaile Baso Intang “Konsep Penelitian ex-pots facto”. *Jurnal pendidikan Matematika*. Vol. 1. No.2. 2010.

Sari Dara Mayang. Dkk. Pengembangan Budaya Organisasi di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 6 No. 2. 2022.

Sarimaya E. 2007. *Standar Kompetensi dan sertifikasi Guru*. (Bandung: Remaja Rosda Karya).

Sarimaya Farida. 2008. *Sertifikasi Guru*, (Bandung: Yrama Widya).

Siswandi. 2012. *Birokrasi Masa Depan*. (Bandung: Mutiara Press).

Masiono. Siti Mar'an. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru, *Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 02. No. 01. 2016.

Sjarkawi. 2008. *Pembentukan Kepribadian Anak*. (Jakarta: PT Bumi Aksara).

Suci Midsyahri Azizah. Fitri Wahyuni Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an dan Alhadist. *Al-MIKRAJ : Jurnal Studi Islam dan Humaniora*. Vol. 2 No.2. tahun 2021.

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*.

Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*. (Bandung: Alfa beta).

Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: alfabeta).

Sugiyono. 2013. *Gambaran Pengetahuan Remaja Tentang Pornografi Pada Siswa Kelas VIII di SMPN 5 Lembang*. Universitas Pendidikan Indonesia.

Suharsimi Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi VI. (Jakarta: PT. Rineka Cipta).

Sukiman. 2015. *Pengembangan kurikulum Perguruan Tinggi*. (Bandung : Remaja Rosda Karya).

Sumarto. Budaya. Pemahaman dan Penerapannya “Aspek Sistem Religi, Bahasa, Pengetahuan, Sosial, Kesenian dan Teknologi” *Jurnal Literasiologi*, Vol. 1, 2019. No. 2, hal 2.

Supardi. Dkk. Hubungan Antara Budaya Organisasi. Stres Kerja dengan Kinerja Guru Di SMA. *Jurnal Manajer Pendidikan*. Vol. 11. No. 1. 2017.

Suryanti Eny Wahyu. Pengembangan Budaya Organisasi Di Sekolah. *Jurnal Ilmiah. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*. Vol.19. No.1. 2017.

Susetya Beny. Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menyusun silabus dan Rpp Melalui Supervisi Akademik disid N Gambiran Yogyakarta tahun 2016. *Jurnal Taman Cendekia*. Vol. 01. No. 02. 2017.

Susilawati Trihana. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 6 Samarinda, *Jurnal Administrasi Publik*. Vol. 2. No.2. 2018.

Suyanto. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. (Jakarta: Erlangga).

Syukran Muhammad. Dkk. Konsep Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perwujudan Manusia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Universitas Bina Taruna Gorontalo. Vol. IX. No. 1. 2022.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003. 2006. (Bandung: Citra Umbara)

W Suharyanto Tony Susilo. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Beberapa SMA Negeri Di Kabupaten Gersik. *Jurnal Ilmiah Pro Patria*. Vol. XIV. No.1. 2014.

Wahidin Unang. Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat. Negara dan Bangsa, Edukasi Islami, *Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 02. 2013.


Yusmariano. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 1. No. 02. 2017.

Yusuf Muhammad Hidayat. Pengembangan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbawi*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol. 14. No. 1. 2017.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keputusan Skripsi dari Dekan Fakultas Tarbiyah Da Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR : B- 12313 /Un.08/F.TK/Kp.07.6/11/2023

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;

b. bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;

3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;

4. Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;

5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;

6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;

7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

8. Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;

10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Kmk.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;

11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

KESATU : Menunjukkan Saudara :
Dr. Mumtazul Fikri, MA
Nurmayuli, M.Pd
Untuk membimbing Skripsi

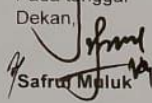
Nama : **Fitri Rahayu**
NIM : **190 206 062**
Program Studi : **MPI**
Judul Skripsi : **Hubungan Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru di SMAS Inshafuddin Banda Aceh**

KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya diatas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA-025.04.2.423925/2023 Tanggal 30 November 2022 Tahun Anggaran 2023;

KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku selama enam bulan sejak tanggal ditetapkan;

KELIMA : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

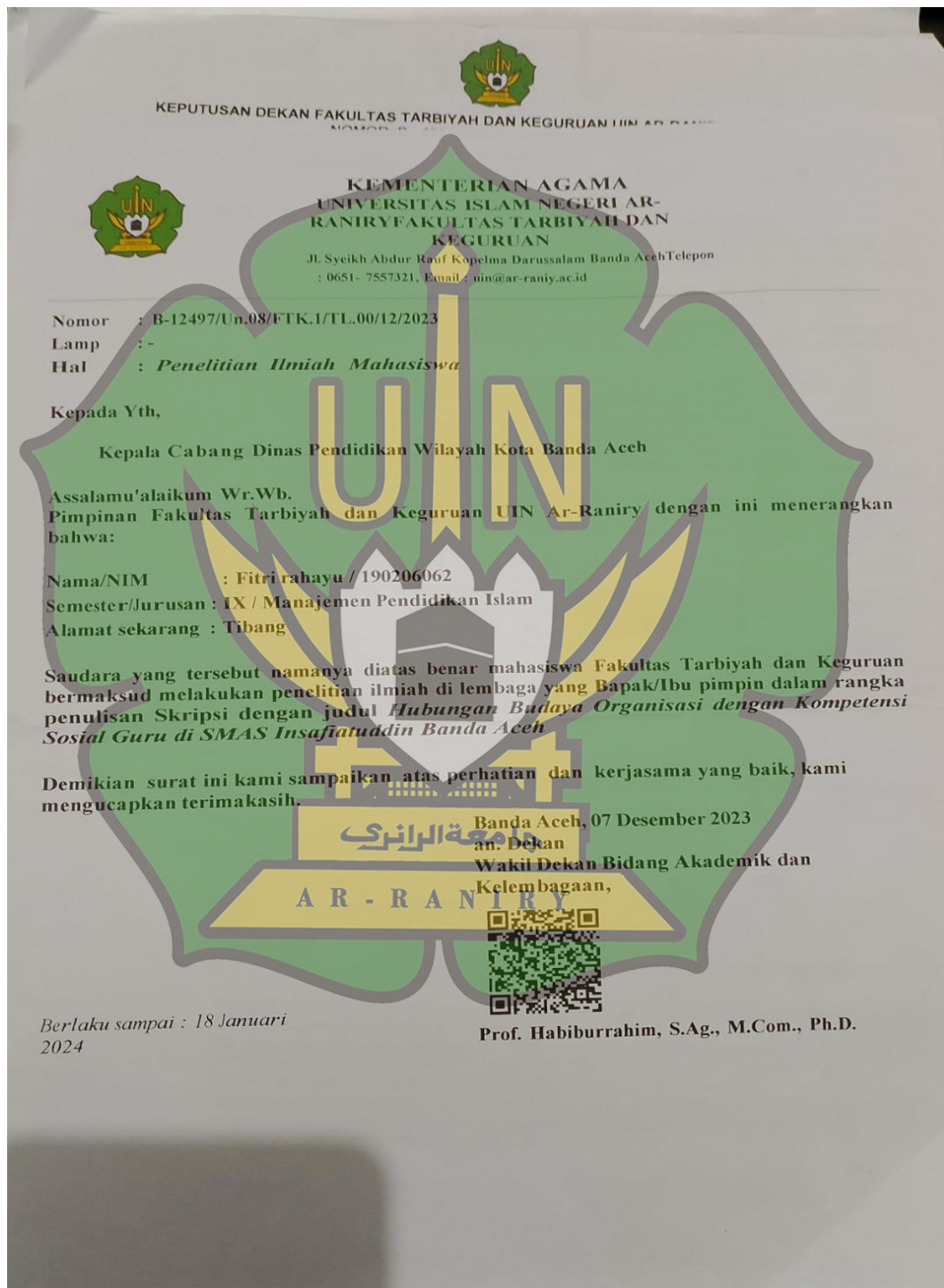
Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 28 November 2023
Dekan,

Safrud Malik

BLU

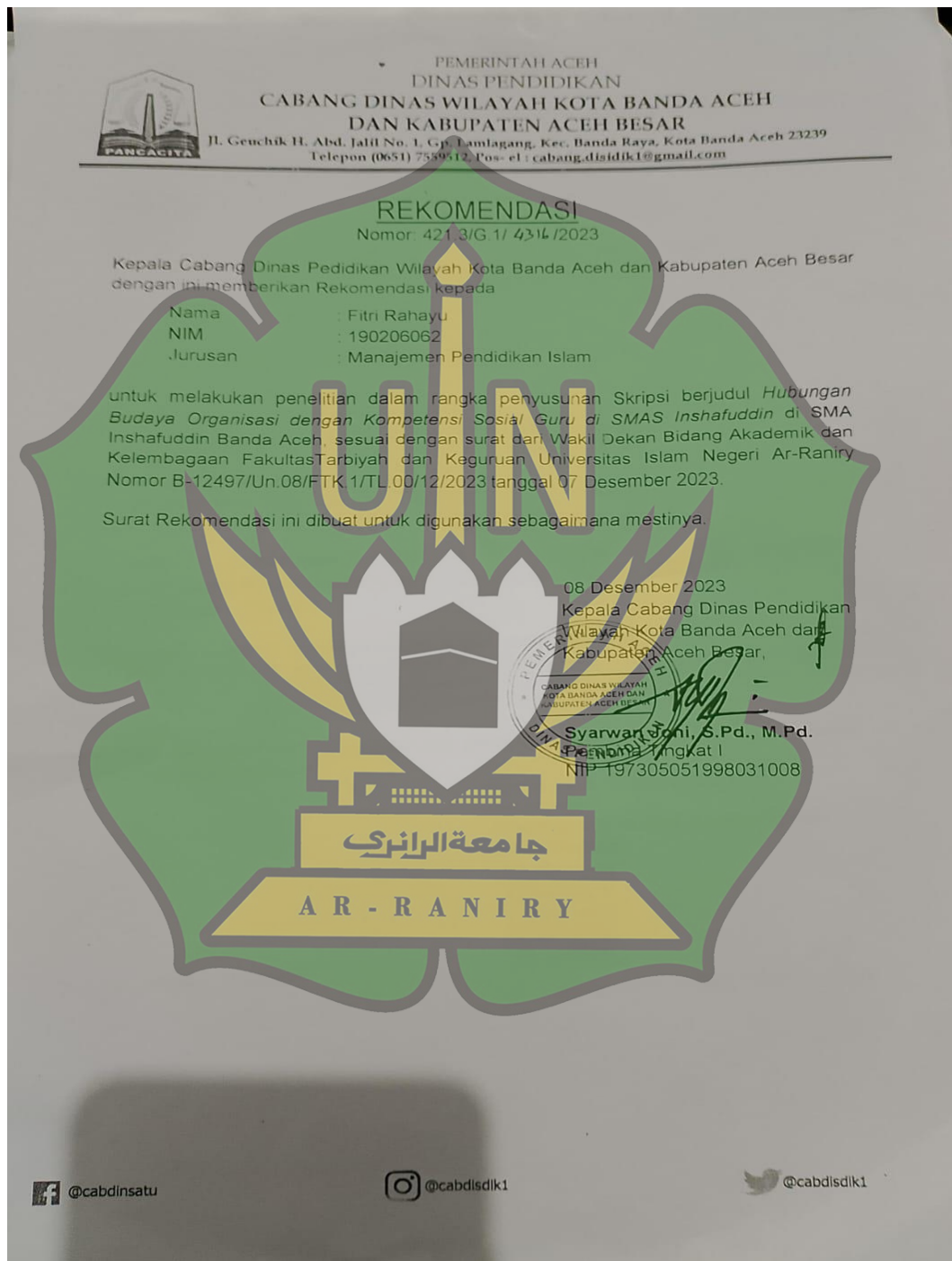
Tembusan

1. Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
2. Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
3. Direktur Perguruan Tinggi Agama Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
4. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
5. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
6. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
7. Yang bersangkutan;
8. Arsip.

Lampiran 2 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.



Lampiran 3 : Surat Rekomendasi Izin Penelitian dari Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh.



Lampiran 4 : surat keterangan sudah menyelesaikan penelitian dari SMAS Inshafuddin Banda Aceh.



Lampiran 5 : Kuesiner Penelitian.

Kuesioner Penelitian

A. Pendahuluan

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan kompetensi sosial guru berdasarkan pengalaman masing-masing guru. Informasi yang diuraikan dengan pernyataan-pernyataan berikut akan menjadi data yang akan dikumpulkan dalam penelitian, untuk melihat bagaimana hubungan budaya organisasi dan kompetensi sosial guru, Artinya seberapa hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi sosial guru.

B. Biodata Responden

Biodata responden:

Nama :
 Usia : Tahun Jenis kelamin : L / P
 Jabatan : Status kepegawaian :
 Unit kerja : Masa Kerja : tahun

C. Budaya Organisasi

Berikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang diberikan berdasarkan pengalaman bapak/ibu. Dengan alternatif jawaban; sangat tidak setuju = STS, tidak setuju = TS, kurang setuju = KS, setuju = S, Sangat setuju = SS

Kode	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
B1	Budaya organisasi sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan				
B2	Sekolah mampu mengontrol setiap jam aktif di sekolah				

B3	Sekolah selalu memberikan dukungan kepada guru				
B4	Semua anggota organisasi mampu untuk menjalankan program, dan penyatuan visi dan misi sekolah				
B5	Guru wajib disiplin terhadap jam kerjanya di sekolah				
B6	Setiap bekerja guru lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok.				
B7	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan				
B8	Aturan atau cara bertindak anggota dalam organisasi menjadi tolak ukur dari budaya organisasi				
B9	Setiap anggota organisasi wajib menaati norma-norma yang berlaku di sekolah				
B10	Sekolah memberi sanksi bagi anggota organisasi yang melanggar norma sekolah				
B11	Setiap anggota organisasi selalu mengikuti aturan dan nilai-nilai penting di dalam organisasi.				
B12	Penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi dapat mempererat hubungan antara tenaga pendidik dan kepala sekolah.				

B13	Tingkat kerjasama antara kepala sekolah dan tenaga pendidik mampu meningkatkan mutu sekolah				
B14	Kebersihan lingkungan kerja saya selalu terjaga dengan baik dan nyaman.				
B15	Keharmonisan dalam lingkungan sekolah selalu terjaga				
B16	Hubungan antar sesama profesi jika terjalin dengan baik, mampu meningkatkan kinerja.				
B17	Sekolah selalu memberikan dukungan kepada setiap anggota organisasi				
B18	Budaya organisasi mampu mengontrol setiap pekerjaan anggota organisasi				
B19	Tenaga pendidik harus mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya Sekolah memberikan kebebasan dalam menciptakan suasana belajar yang menarik				
B20	Budaya organisasi merupakan karakteristik dari sebuah lembaga pendidikan				
B21	Setiap sekolah memiliki ciri khas budaya masing-masing sebagai bentuk pembeda antara sekolah A dengan sekolah B				
B22	Sanksi wajib diberikan kepada siswa maupun guru apabila melanggar				

	peraturan sekolah				
B23	Budaya sekolah harus dikembangkan sesuai dengan perkembangan zaman				
B24	Budaya sekolah harus dikembangkan sesuai dengan perkembangan zaman				
B25	Budaya organisasi dikontrol penuh oleh kepala sekolah				
B26	Budaya organisasi menciptakan hubungan kekeluargaan antara warga sekolah dan masyarakat				
B27	Budaya organisasi formal dan terstruktur				
B28	Budaya organisasi adalah tanggung jawab dari setiap anggota organisasi				
B29	Budaya organisasi tidak membedakan ras, suku, budaya dan keagamaan				
B30	Budaya organisasi yang baik memberikan kesan yang baik kepada seluruh masyarakat.				

D. Kopetensi sosial Guru

Berikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban yang diberikan berdasarkan pengalaman bapak/ibu. Dengan alternatif jawaban; sangat tidak setuju= STS, tidak setuju = TS, setuju = S, dan sangat setuju= SS.

Kode	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
K1	Guru mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik				

K2	Guru mampu berkomunikasi secara efektif dengan sesama profesinya				
K3	Guru mampu berkomunikasi secara efektif dengan dengan orang tua/wali peserta didik				
K4	Guru mampu menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional				
K5	Guru sering berdiskusi dengan peserta didik				
K6	Guru empati terhadap murid yang terkena musibah				
K7	Guru empati terhadap apa yang terjadi dilingkungan masyarakat				
K8	Guru memberi solusi ketika siswa ada masalah				
K9	Guru menegur siswa yang tidak fokus saat belajar				
K10	Menggunakan internet untuk memudahkan memaparkan materi R Y mengajar				
K11	Guru bersikap acuh kepa siswa diluar ruangan				
K12	Guru tidak membeda-bedakan siswanya				
K13	Guru bersikap acuh kepada rekan kerja, orang tua/wali murid dan masyarakat				
K14	Guru menggunakan media aplikasi pada saat proses belajar mengajar				

K15	Guru ramah ketika ada tamu yang datang ke sekolah				
K16	Guru menggunakan media aplikasi pada saat proses belajar mengajar				
K17	Guru menggunakan komputer untuk mata pelajaran tertentu				
K18	Guru bergotong royong dengan masyarakat				
K19	Guru bermusyawarah dengan orang tua/wali murid jika ada masalah				
K20	Guru ikut berpartisipasi dalam acara keagamaan yang diadakan oleh masyarakat				
K21	Guru menyesuaikan diri di tempat tugasnya				
K22	Guru melayani masyarakat dengan baik				
K23	Guru ikut menggalang bantuan dana kepada daerah yang terkena musibah				
K24	Guru mengimbangi dirinya dengan masyarakat tempat tugasnya				
K25	Guru tidak membedakan masyarakat berdasarkan suku, budaya, ras dan keagammannya				

Lampiran 7 : Uji Validasi Budaya Organisasi.

correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6
B1	Pearson	1	,444	,351	,351	,570 [*]	,088
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,065	,153	,153	,014	,729
	N	18	18	18	18	18	18
B2	Pearson	,444	1	,791 ^{**}	,791 ^{**}	,395	,553 [*]
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,065		,000	,000	,104	,017
	N	18	18	18	18	18	18
B3	Pearson	,351	,791 ^{**}	1	,750 ^{**}	,500 [*]	,500 [*]
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,153	,000		,000	,035	,035
	N	18	18	18	18	18	18
B4	Pearson	,351	,791 ^{**}	,750 ^{**}	1	,500 [*]	,750 ^{**}
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,153	,000	,000		,035	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B5	Pearson	,570 [*]	,395	,500 [*]	,500 [*]	1	,500 [*]
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,014	,104	,035	,035		,035
	N	18	18	18	18	18	18
B6	Pearson	,088	,553 [*]	,500 [*]	,750 ^{**}	,500 [*]	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,729	,017	,035	,000	,035	
	N	18	18	18	18	18	18
B7	Pearson	-,033	,598 ^{**}	,756 ^{**}	,472 [*]	,236	,472 [*]

	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,896	,009	,000	,048	,345	,048
	N	18	18	18	18	18	18
B8	Pearson	,194	,775**	,553*	,553*	,395	,553*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,440	,000	,017	,017	,104	,017
	N	18	18	18	18	18	18
B9	Pearson	,446	,693**	,877**	,877**	,570*	,614**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,063	,001	,000	,000	,014	,007
	N	18	18	18	18	18	18
B10	Pearson	,088	,553*	,500*	,750**	,125	,500*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,729	,017	,035	,000	,621	,035
	N	18	18	18	18	18	18
B11	Pearson	,088	,791**	,750**	,750**	,500*	,750**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,729	,000	,000	,000	,035	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B12	Pearson	,269	,663**	,645**	,403	,443	,645**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,281	,003	,004	,097	,065	,004
	N	18	18	18	18	18	18
B13	Pearson	,055	,500*	,632**	,316	,316	,316
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,827	,035	,005	,201	,201	,201
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		B7	B8	B9	B10	B11	B12
B1	Pearson Correlation	-,033	,194	,446	,088	,088	,269
	Sig. (2-tailed)	,896	,440	,063	,729	,729	,281
	N	18	18	18	18	18	18
B2	Pearson Correlation	,598**	,775**	,693**	,553*	,791**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,001	,017	,000	,003
	N	18	18	18	18	18	18
B3	Pearson Correlation	,756**	,553*	,877**	,500*	,750**	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000	,035	,000	,004
	N	18	18	18	18	18	18
B4	Pearson Correlation	,472*	,553*	,877**	,750**	,750**	,403
	Sig. (2-tailed)	,048	,017	,000	,000	,000	,097
	N	18	18	18	18	18	18
B5	Pearson Correlation	,236	,395	,570*	,125	,500*	,443
	Sig. (2-tailed)	,345	,104	,014	,621	,035	,065
	N	18	18	18	18	18	18
B6	Pearson Correlation	,472*	,553*	,614**	,500*	,750**	,645**
	Sig. (2-tailed)	,048	,017	,007	,035	,000	,004
	N	18	18	18	18	18	18
B7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,598**	,564*	,472*	,756**	,670**
		18	,009	,015	,048	,000	,002

	N		18	18	18	18	18
B8	Pearson Correlation	,598**	1	,444	,553*	,791**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,009		,065	,017	,000	,003
	N	18	18	18	18	18	18
B9	Pearson Correlation	,564*	,444	1	,614**	,614**	,523*
	Sig. (2-tailed)	,015	,065		,007	,007	,026
	N	18	18	18	18	18	18
B10	Pearson Correlation	,472*	,553*	,614**	1	,500*	,161
	Sig. (2-tailed)	,048	,017	,007		,035	,523
	N	18	18	18	18	18	18
B11	Pearson Correlation	,756**	,791**	,614**	,500*	1	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,035	,18	,004
	N	18	18	18	18	18	18
B12	Pearson Correlation	,670**	,663**	,523*	,161	,645**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,026	,523	,004	
	N	18	18	18	18	18	18
B13	Pearson Correlation	,478*	,500*	,388	,000	,632**	,561*
	Sig. (2-tailed)	,045	,035	,111	1,000	,005	,016
	N	18	18	18	18	18	18

Correlatons

		B13	B14	B15	B16	B17	B18
B1	Pearson	,055	,388	,446	,446	,351	,444
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,827	,111	,063	,063	,153	,065
	N	18	18	18	18	18	18
B2	Pearson	,500*	,500*	,693**	,693**	,791**	1,000*
	Correlation						*
	Sig. (2-tailed)	,035	,035	,001	,001	,000	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B3	Pearson	,632**	,632**	,877**	,877**	,750**	,791**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,000	,000	,000	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B4	Pearson	,316	,632**	,614**	,614**	,750**	,791**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,201	,005	,007	,007	,000	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B5	Pearson	,316	,316	,570*	,570*	,500*	,395
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,201	,201	,014	,014	,035	,104
	N	18	18	18	18	18	18
B6	Pearson	,316	,316	,351	,351	,500*	,553*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,201	,201	,153	,153	,035	,017
	N	18	18	18	18	18	18
B7	Pearson	,478*	,478*	,564*	,564*	,472*	,598**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,045	,045	,015	,015	,048	,009

	N	18	18	18	18	18	18
B8	Pearson Correlation	,500*	,200	,444	,444	,553*	,775**
	Sig. (2-tailed)	,035	,426	,065	,065	,017	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B9	Pearson Correlation	,388	,721**	,723**	,723**	,614**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,111	,001	,001	,001	,007	,001
	N	18	18	18	18	18	18
B10	Pearson Correlation	,000	,632**	,351	,351	,500*	,553*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,005	,153	,153	,035	,017
	N	18	18	18	18	18	18
B11	Pearson Correlation	,632**	,316	,614**	,614**	,750**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,005	,201	,007	,007	,000	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B12	Pearson Correlation	,561*	,255	,523*	,523*	,403	,663**
	Sig. (2-tailed)	,016	,307	,026	,026	,097	,003
	N	18	18	18	18	18	18
B13	Pearson Correlation	1	,200	,721**	,721**	,632**	,500*
	Sig. (2-tailed)		,426	,001	,001	,005	,035
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		B19	B20	B21	B22	B23	B24
B1	Pearson	,175	-,033	,088	,253	,074	,012

	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,486	,896	,729	,310	,770	,963
	N	18	18	18	18	18	18
B2	Pearson	,395	,598**	,791**	,291	,382	,358
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,104	,009	,000	,242	,118	,145
	N	18	18	18	18	18	18
B3	Pearson	,500*	,472*	,750**	,328	,483*	,333
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,035	,048	,000	,184	,042	,177
	N	18	18	18	18	18	18
B4	Pearson	,500*	,472*	,750**	,131	,483*	,333
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,035	,048	,000	,604	,042	,177
	N	18	18	18	18	18	18
B5	Pearson	,438	,236	,500*	,263	,151	,366
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,069	,345	,035	,292	,550	,135
	N	18	18	18	18	18	18
B6	Pearson	,500*	,472*	,750**	,131	,302	,333
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,035	,048	,000	,604	,223	,177
	N	18	18	18	18	18	18
B7	Pearson	,236	,679**	,756**	,397	,434	,327
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,345	,002	,000	,103	,072	,186
	N	18	18	18	18	18	18
B8	Pearson	,395	,598**	,791**	,291	,382	,358

	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,104	,009	,000	,242	,118	,145
	N	18	18	18	18	18	18
B9	Pearson	,570*	,265	,614**	,253	,456	,222
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,014	,288	,007	,310	,057	,377
	N	18	18	18	18	18	18
B10	Pearson	,125	,472*	,500*	-,066	,483*	,133
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,621	,048	,035	,796	,042	,599
	N	18	18	18	18	18	18
B11	Pearson	,500*	,756**	1,000*	,328	,483*	,532*
	Correlation			*			
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,000	,184	,042	,023
	N	18	18	18	18	18	18
B12	Pearson	,443	,396	,645**	,402	,166	,247
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,065	,104	,004	,098	,512	,324
	N	18	18	18	18	18	18
B13	Pearson	,791**	,478*	,632**	,332	,191	,463
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,045	,005	,178	,448	,053
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		B25	B26	B27	B28	B29	B30
B1	Pearson	,000	,014	-,055	,088	-,219	,169
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	1,000	,956	,827	,729	,382	,502

	N	18	18	18	18	18	18
B2	Pearson Correlation	,254	,663**	,550*	,791**	,395	,693**
	Sig. (2-tailed)	,310	,003	,018	,000	,104	,001
	N	18	18	18	18	18	18
B3	Pearson Correlation	,401	,645**	,553*	,750**	,500*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,099	,004	,017	,000	,035	,007
	N	18	18	18	18	18	18
B4	Pearson Correlation	,267	,645**	,553*	,750**	,125	,614**
	Sig. (2-tailed)	,284	,004	,017	,000	,621	,007
	N	18	18	18	18	18	18
B5	Pearson Correlation	,200	,443	,395	,500*	-,125	,570*
	Sig. (2-tailed)	,425	,065	,104	,035	,621	,014
	N	18	18	18	18	18	18
B6	Pearson Correlation	,267	,645**	,553*	,750**	,125	,614**
	Sig. (2-tailed)	,284	,004	,017	,000	,621	,007
	N	18	18	18	18	18	18
B7	Pearson Correlation	,455	,670**	,598**	,756**	,661**	,564*
	Sig. (2-tailed)	,058	,002	,009	,000	,003	,015
	N	18	18	18	18	18	18
B8	Pearson Correlation	,254	,892**	,775**	,791**	,395	,693**
	Sig. (2-tailed)	,310	,000	,000	,000	,104	,001

	N	18	18	18	18	18	18
B9	Pearson Correlation	,281	,523*	,444	,614**	,175	,446
	Sig. (2-tailed)	,258	,026	,065	,007	,486	,063
	N	18	18	18	18	18	18
B10	Pearson Correlation	,267	,645**	,553*	,500*	,125	,351
	Sig. (2-tailed)	,284	,004	,017	,035	,621	,153
	N	18	18	18	18	18	18
B11	Pearson Correlation	,401	,886**	,791**	1,000*	,500*	,877**
	Sig. (2-tailed)	,099	,000	,000	,000	,035	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B12	Pearson Correlation	,258	,532*	,433	,645**	,443	,523*
	Sig. (2-tailed)	,300	,023	,073	,004	,065	,026
	N	18	18	18	18	18	18
B13	Pearson Correlation	,169	,561*	,500*	,632**	,791**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,503	,016	,035	,005	,000	,001
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		TOTAL
B1	Pearson Correlation	,298
	Sig. (2-tailed)	,229
	N	18

B2	Pearson Correlation	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18
B3	Pearson Correlation	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18
B4	Pearson Correlation	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18
B5	Pearson Correlation	,569*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	18
B6	Pearson Correlation	,691**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	18
B7	Pearson Correlation	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18
B8	Pearson Correlation	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18

B9	Pearson Correlation	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18
B10	Pearson Correlation	,585*
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	18
B11	Pearson Correlation	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18
B12	Pearson Correlation	,686**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	18
B13	Pearson Correlation	,668**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	18

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6
B14	Pearson Correlation	,388	,500*	,632**	,632**	,316	,316
	Sig. (2-tailed)	,111	,035	,005	,005	,201	,201
	N	18	18	18	18	18	18
B15	Pearson Correlation	,446	,693**	,877**	,614**	,570*	,351

	Sig. (2-tailed)	,063	,001	,000	,007	,014	,153
	N	18	18	18	18	18	18
B16	Pearson Correlation	,446	,693**	,877**	,614**	,570*	,351
	Sig. (2-tailed)	,063	,001	,000	,007	,014	,153
	N	18	18	18	18	18	18
B17	Pearson Correlation	,351	,791**	,750**	,750**	,500*	,500*
	Sig. (2-tailed)	,153	,000	,000	,000	,035	,035
	N	18	18	18	18	18	18
B18	Pearson Correlation	,444	1,000*	,791**	,791**	,395	,553*
	Sig. (2-tailed)	,065	,000	,000	,000	,104	,017
	N	18	18	18	18	18	18
B19	Pearson Correlation	,175	,395	,500*	,500*	,438	,500*
	Sig. (2-tailed)	,486	,104	,035	,035	,069	,035
	N	18	18	18	18	18	18
B20	Pearson Correlation	-,033	,598**	,472*	,472*	,236	,472*
	Sig. (2-tailed)	,896	,009	,048	,048	,345	,048
	N	18	18	18	18	18	18
B21	Pearson Correlation	,088	,791**	,750**	,750**	,500*	,750**
	Sig. (2-tailed)	,729	,000	,000	,000	,035	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B22	Pearson Correlation	,253	,291	,328	,131	,263	,131

	Sig. (2-tailed)	,310	,242	,184	,604	,292	,604
	N	18	18	18	18	18	18
B23	Pearson Correlation	,074	,382	,483*	,483*	,151	,302
	Sig. (2-tailed)	,770	,118	,042	,042	,550	,223
	N	18	18	18	18	18	18
B24	Pearson Correlation	,012	,358	,333	,333	,366	,333
	Sig. (2-tailed)	,963	,145	,177	,177	,135	,177
	N	18	18	18	18	18	18
B25	Pearson Correlation	,000	,254	,401	,267	,200	,267
	Sig. (2-tailed)	1,000	,310	,099	,284	,425	,284
	N	18	18	18	18	18	18
B26	Pearson Correlation	,014	,663**	,645**	,645**	,443	,645**
	Sig. (2-tailed)	,956	,003	,004	,004	,065	,004
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

AR - RANRY

		B7	B8	B9	B10	B11	B12
B14	Pearson Correlation	,478*	,200	,721**	,632**	,316	,255
	Sig. (2-tailed)	,045	,426	,001	,005	,201	,307
	N	18	18	18	18	18	18
B15	Pearson Correlation	,564*	,444	,723**	,351	,614**	,523*
	Sig. (2-tailed)	,015	,065	,001	,153	,007	,026
	N	18	18	18	18	18	18

B16	Pearson Correlation	,564 [*]	,444	,723 ^{**}	,351	,614 ^{**}	,523 [*]
	Sig. (2-tailed)	,015	,065	,001	,153	,007	,026
	N	18	18	18	18	18	18
B17	Pearson Correlation	,472 [*]	,553 [*]	,614 ^{**}	,500 [*]	,750 ^{**}	,403
	Sig. (2-tailed)	,048	,017	,007	,035	,000	,097
	N	18	18	18	18	18	18
B18	Pearson Correlation	,598 ^{**}	,775 ^{**}	,693 ^{**}	,553 [*]	,791 ^{**}	,663 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,001	,017	,000	,003
	N	18	18	18	18	18	18
B19	Pearson Correlation	,236	,395	,570 [*]	,125	,500 [*]	,443
	Sig. (2-tailed)	,345	,104	,014	,621	,035	,065
	N	18	18	18	18	18	18
B20	Pearson Correlation	,679 ^{**}	,598 ^{**}	,265	,472 [*]	,756 ^{**}	,396
	Sig. (2-tailed)	,002	,009	,288	,048	,000	,104
	N	18	18	18	18	18	18
B21	Pearson Correlation	,756 ^{**}	,791 ^{**}	,614 ^{**}	,500 [*]	1,000 [*]	,645 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,035	,000	,004
	N	18	18	18	18	18	18
B22	Pearson Correlation	,397	,291	,253	-,066	,328	,402
	Sig. (2-tailed)	,103	,242	,310	,796	,184	,098
	N	18	18	18	18	18	18

B23	Pearson	,434	,382	,456	,483 [*]	,483 [*]	,166
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,072	,118	,057	,042	,042	,512
	N	18	18	18	18	18	18
B24	Pearson	,327	,358	,222	,133	,532 [*]	,247
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,186	,145	,377	,599	,023	,324
	N	18	18	18	18	18	18
B25	Pearson	,455	,254	,281	,267	,401	,258
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,058	,310	,258	,284	,099	,300
	N	18	18	18	18	18	18
B26	Pearson	,670 ^{**}	,892 ^{**}	,523 [*]	,645 ^{**}	,886 ^{**}	,532 [*]
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,026	,004	,000	,023
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		B7	B8	B9	B10	B11	B12
B14	Pearson	,478 [*]	,200 ^R	,721 ^{**}	,632 ^{**}	,316	,255
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,045	,426	,001	,005	,201	,307
	N	18	18	18	18	18	18
B15	Pearson	,564 [*]	,444	,723 ^{**}	,351	,614 ^{**}	,523 [*]
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,015	,065	,001	,153	,007	,026
	N	18	18	18	18	18	18
B16	Pearson	,564 [*]	,444	,723 ^{**}	,351	,614 ^{**}	,523 [*]
	Correlation						

	Sig. (2-tailed)	,015	,065	,001	,153	,007	,026
	N	18	18	18	18	18	18
B17	Pearson Correlation	,472*	,553*	,614**	,500*	,750**	,403
	Sig. (2-tailed)	,048	,017	,007	,035	,000	,097
	N	18	18	18	18	18	18
B18	Pearson Correlation	,598**	,775**	,693**	,553*	,791**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,001	,017	,000	,003
	N	18	18	18	18	18	18
B19	Pearson Correlation	,236	,395	,570*	,125	,500*	,443
	Sig. (2-tailed)	,345	,104	,014	,621	,035	,065
	N	18	18	18	18	18	18
B20	Pearson Correlation	,679**	,598**	,265	,472*	,756**	,396
	Sig. (2-tailed)	,002	,009	,288	,048	,000	,104
	N	18	18	18	18	18	18
B21	Pearson Correlation	,756**	,791**	,614**	,500*	1,000*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,035	,000	,004
	N	18	18	18	18	18	18
B22	Pearson Correlation	,397	,291	,253	-,066	,328	,402
	Sig. (2-tailed)	,103	,242	,310	,796	,184	,098
	N	18	18	18	18	18	18
B23	Pearson Correlation	,434	,382	,456	,483*	,483*	,166

	Sig. (2-tailed)	,072	,118	,057	,042	,042	,512
	N	18	18	18	18	18	18
B24	Pearson Correlation	,327	,358	,222	,133	,532*	,247
	Sig. (2-tailed)	,186	,145	,377	,599	,023	,324
	N	18	18	18	18	18	18
B25	Pearson Correlation	,455	,254	,281	,267	,401	,258
	Sig. (2-tailed)	,058	,310	,258	,284	,099	,300
	N	18	18	18	18	18	18
B26	Pearson Correlation	,670**	,892**	,523*	,645**	,886**	,532*
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,026	,004	,000	,023
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		B13	B14	B15	B16	B17	B18
B14	Pearson Correlation	,200	1	,721**	,721**	,632**	,500*
	Sig. (2-tailed)	,426	,001	,001	,001	,005	,035
	N	18	18	18	18	18	18
B15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,721**	,721**	1	1,000	,877**	,693**
	N	,001	,001	18	,000	,000	,001
	N	18	18	18	18	18	18
B16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,721**	,721**	1,000**	1	,877**	,693**
	N	,001	,001	,000	18	,000	,001

		18	18	18		18	18
B17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,632 ** ,005 18	,632 ** ,005 18	,877 ** ,000 18	,877 ** ,000 18	1 18	,791 ** ,000 18
B18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,500* ,035 18	,500* ,035 18	,693 ** ,001 18	,693 ** ,001 18	,791 ** ,000 18	1 18
B19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,791** ,000 18	,316 ,201 18	,570* ,014 18	,570* ,014 18	,500* ,035 18	,395 ,104 18
B20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,478* ,045 18	,478* ,045 18	,564* ,015 18	,564* ,015 18	,756** ,000 18	,598** ,009 18
B21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,632** ,005 18	,316 ,201 18	,614** ,007 18	,614** ,007 18	,750** ,000 18	,791** ,000 18
B22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,332 ,178 18	,083 ,743 18	,253 ,310 18	,253 ,310 18	,131 ,604 18	,291 ,242 18
B23	Pearson Correlation	,191	,191	,265	,265	,302	,382

	Sig. (2-tailed)	,448	,448	,288	,288	,223	,118
	N	18	18	18	18	18	18
B24	Pearson Correlation	,463	,210	,432	,432	,532*	,358
	Sig. (2-tailed)	,053	,402	,074	,074	,023	,145
	N	18	18	18	18	18	18
B25	Pearson Correlation	,169	,169	,281	,281	,267	,254
	Sig. (2-tailed)	,503	,503	,258	,258	,284	,310
	N	18	18	18	18	18	18
B26	Pearson Correlation	,561*	,255	,523*	,523*	,645**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,016	,307	,026	,026	,004	,003
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		B19	B20	B21	B22	B23	B24
B14	Pearson Correlation	,316	,478*	,316	,083	,191	,210
	Sig. (2-tailed)	,201	,045	,201	,743	,448	,402
	N	18	18	18	18	18	18
B15	Pearson Correlation	,570*	,564*	,614**	,253	,265	,432
	Sig. (2-tailed)	,014	,015	,007	,310	,288	,074
	N	18	18	18	18	18	18
B16	Pearson Correlation	,570*	,564*	,614**	,253	,265	,432
	Sig. (2-tailed)	,014	,015	,007	,310	,288	,074
	N	18	18	18	18	18	18

B17	Pearson Correlation	,500*	,756**	,750**	,131	,302	,532*
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,000	,604	,223	,023
	N	18	18	18	18	18	18
B18	Pearson Correlation	,395	,598**	,791**	,291	,382	,358
	Sig. (2-tailed)	,104	,009	,000	,242	,118	,145
	N	18	18	18	18	18	18
B19	Pearson Correlation	1	,236	,500*	,263	,151	,366
	Sig. (2-tailed)		,345	,035	,292	,550	,135
	N	18	18	18	18	18	18
B20	Pearson Correlation	,236	1	,756**	,174	,228	,553*
	Sig. (2-tailed)	,345		,000	,491	,362	,017
	N	18	18	18	18	18	18
B21	Pearson Correlation	,500*	,756**	1	,328	,483*	,532*
	Sig. (2-tailed)	,035	,000		,184	,042	,023
	N	18	18	18	18	18	18
B22	Pearson Correlation	,263	,174	,328	1	,539*	,646**
	Sig. (2-tailed)	,292	,491	,184		,021	,004
	N	18	18	18	18	18	18
B23	Pearson Correlation	,151	,228	,483*	,539*	1	,571*
	Sig. (2-tailed)	,550	,362	,042	,021		,013
	N	18	18	18	18	18	18

B24	Pearson Correlation	,366	,553*	,532*	,646**	,571*	1
	Sig. (2-tailed)	,135	,017	,023	,004	,013	
	N	18	18	18	18	18	18
B25	Pearson Correlation	,000	,303	,401	-,105	,291	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	,222	,099	,678	,242	1,000
	N	18	18	18	18	18	18
B26	Pearson Correlation	,443	,670**	,886**	,212	,516*	,440
	Sig. (2-tailed)	,065	,002	,000	,399	,028	,068
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		B25	B26	B27	B28	B29	B30
B14	Pearson Correlation	,169	,255	,200	,316	,316	,388
	Sig. (2-tailed)	,503	,307	,426	,201	,201	,111
	N	18	18	18	18	18	18
B15	Pearson Correlation	-,281	,523*	,444	,614**	,570*	,723**
	Sig. (2-tailed)	,258	,026	,065	,007	,014	,001
	N	18	18	18	18	18	18
B16	Pearson Correlation	,281	,523*	,444	,614**	,570*	,723**
	Sig. (2-tailed)	,258	,026	,065	,007	,014	,001
	N	18	18	18	18	18	18
B17	Pearson Correlation	,267	,645**	,553*	,750**	,500*	,877**

	Sig. (2-tailed)	,284	,004	,017	,000	,035	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B18	Pearson Correlation	,254	,663**	,550*	,791**	,395	,693**
	Sig. (2-tailed)	,310	,003	,018	,000	,104	,001
	N	18	18	18	18	18	18
B19	Pearson Correlation	,000	,443	,395	,500*	,438	,570*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,065	,104	,035	,069	,014
	N	18	18	18	18	18	18
B20	Pearson Correlation	,303	,670**	,598**	,756**	,661**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,222	,002	,009	,000	,003	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B21	Pearson Correlation	,401	,886**	,791**	1,000*	,500*	,877**
	Sig. (2-tailed)	,099	,000	,000	,000	,035	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B22	Pearson Correlation	-,105	,212	,478*	,328	,263	,253
	Sig. (2-tailed)	,678	,399	,045	,184	,292	,310
	N	18	18	18	18	18	18
B23	Pearson Correlation	,291	,516*	,726**	,483*	,151	,265
	Sig. (2-tailed)	,242	,028	,001	,042	,550	,288
	N	18	18	18	18	18	18
B24	Pearson Correlation	,000	,440	,736**	,532*	,366	,642**

	Sig. (2-tailed)	1,000	,068	,000	,023	,135	,004
	N	18	18	18	18	18	18
B25	Pearson Correlation	1	,388	,254	,401	,200	,281
	Sig. (2-tailed)		,112	,310	,099	,425	,258
	N	18	18	18	18	18	18
B26	Pearson Correlation	,388	1	,892**	,886**	,443	,777**
	Sig. (2-tailed)	,112		,000	,000	,065	,000
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		TOTAL
B14	Pearson Correlation	,564*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	18
B15	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18
B16	Pearson Correlation	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18
B17	Pearson Correlation	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18

B18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,859** ,000 18
B19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,569* ,014 18
B20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,727** ,001 18
B21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,927** ,000 18
B22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,419 ,084 18
B23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,563* ,015 18
B24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,585* ,011 18

B25	Pearson Correlation	,415
	Sig. (2-tailed)	,086
	N	18
B26	Pearson Correlation	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	18

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6
B27	Pearson Correlation	-,055	,550*	,553*	,553*	,395	,553*
	Sig. (2-tailed)	,827	,018	,017	,017	,104	,017
	N	18	18	18	18	18	18
B28	Pearson Correlation	,088	,791**	,750**	,750**	,500*	,750**
	Sig. (2-tailed)	,729	,000	,000	,000	,035	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B29	Pearson Correlation	-,219A	,395R	,500*	,125	-,125	,125
	Sig. (2-tailed)	,382	,104	,035	,621	,621	,621
	N	18	18	18	18	18	18
B30	Pearson Correlation	,169	,693**	,614**	,614**	,570*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,502	,001	,007	,007	,014	,007
	N	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson Correlation	,298	,859**	,879**	,809**	,569*	,691**

Sig. (2-tailed)	,229	,000	,000	,000	,014	,001
N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		B7	B8	B9	B10	B11	B12
B27	Pearson Correlation	,598**	,775**	,444	,553*	,791**	,433
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,065	,017	,000	,073
	N	18	18	18	18	18	18
B28	Pearson Correlation	,756**	,791**	,614**	,500*	1,000*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,035	,000	,004
	N	18	18	18	18	18	18
B29	Pearson Correlation	,661**	,395	,175	,125	,500*	,443
	Sig. (2-tailed)	,003	,104	,486	,621	,035	,065
	N	18	18	18	18	18	18
B30	Pearson Correlation	,564*	,693**	,446	,351	,877**	,523*
	Sig. (2-tailed)	,015	,001	,063	,153	,000	,026
	N	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson Correlation	,767**	,781**	,769**	,585*	,927**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,011	,000	,002
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		B13	B14	B15	B16	B17	B18
B27	Pearson	,500*	,200	,444	,444	,553*	,550*

	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,035	,426	,065	,065	,017	,018
	N	18	18	18	18	18	18
B28	Pearson	,632**	,316	,614**	,614**	,750**	,791**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,005	,201	,007	,007	,000	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B29	Pearson	,791**	,316	,570*	,570*	,500*	,395
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,201	,014	,014	,035	,104
	N	18	18	18	18	18	18
B30	Pearson	,721**	,388	,723**	,723**	,877**	,693**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,001	,111	,001	,001	,000	,001
	N	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson	,668**	,564*	,806**	,806**	,844**	,859**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,000	,000	,000	,000
	N	18	18	18	18	18	18

Correlation

		B19	B20	B21	B22	B23	B24
B27	Pearson	,395	,598**	,791**	,478*	,726**	,736**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,104	,009	,000	,045	,001	,000
	N	18	18	18	18	18	18
B28	Pearson	,500*	,756**	1,000*	,328	,483*	,532*
	Correlation			*			
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,000	,184	,042	,023

N		18	18	18	18	18	18
B29	Pearson	,438	,661**	,500*	,263	,151	,366
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,069	,003	,035	,292	,550	,135
N		18	18	18	18	18	18
B30	Pearson	,570*	,862**	,877**	,253	,265	,642**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,310	,288	,004
N		18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson	,569*	,727**	,927**	,419	,563*	,585*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,014	,001	,000	,084	,015	,011
N		18	18	18	18	18	18

Correlations

		B25	B26	B27	B28	B29	B30
B27	Pearson	,254	,892**	1	,791**	,395	,693**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,310	,000		,000	,104	,001
N		18	18	18	18	18	18
B28	Pearson	,401	,886**	,791**	1	,500*	,877**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,099	,000	,000		,035	,000
N		18	18	18	18	18	18
B29	Pearson	,200	,443	,395	,500*	1	,570*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,425	,065	,104	,035		,014
N		18	18	18	18	18	18
B30	Pearson	,281	,777**	,693**	,877**	,570*	1

Correlation						
Sig. (2-tailed)	,258	,000	,001	,000	,014	
N	18	18	18	18	18	18
TOTAL Pearson	,415	,846**	,792**	,927**	,534*	,856**
Correlation						
Sig. (2-tailed)	,086	,000	,000	,000	,022	,000
N	18	18	18	18	18	18

Correlations

	TOTAL
B27 Pearson	,792**
Correlation	
Sig. (2-tailed)	,000
N	18
B28 Pearson	,927**
Correlation	
Sig. (2-tailed)	,000
N	18
B29 Pearson	,534*
Correlation	
Sig. (2-tailed)	,022
N	18
B30 Pearson	,856**
Correlation	
Sig. (2-tailed)	,000
N	18
TOTAL Pearson	1
Correlation	
Sig. (2-tailed)	

N	18
---	----

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



Lampiran 8 : Uji Vaidasi Kompetensi Sosial Guru.

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6
K1	Pearson Correlation	1	,877**	1,000* *	,886**	,877**	,343
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,163
	N	18	18	18	18	18	18
K2	Pearson Correlation	,877**	1	,877**	,777**	,723**	,391
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,109
	N	18	18	18	18	18	18
K3	Pearson Correlation	1,000* *	,877**	1	,886**	,877**	,343
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,163
	N	18	18	18	18	18	18
K4	Pearson Correlation	,886**	,777**	,886**	1	,777**	,304
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,220
	N	18	18	18	18	18	18
K5	Pearson Correlation	,877**	,723**	,877**	,777**	1	,391
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,109
	N	18	18	18	18	18	18
K6	Pearson Correlation	,343	,391	,343	,304	,391	1
	Sig. (2-tailed)	,163	,109	,163	,220	,109	
	N	18	18	18	18	18	18

K7	Pearson Correlation	,877**	,723**	,877**	,777**	1,000*	,391
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,109
	N	18	18	18	18	18	18
K8	Pearson Correlation	,500*	,570*	,500*	,443	,570*	,686**
	Sig. (2-tailed)	,035	,014	,035	,065	,014	,002
	N	18	18	18	18	18	18
K9	Pearson Correlation	,351	,446	,351	,523*	,446	,391
	Sig. (2-tailed)	,153	,063	,153	,026	,063	,109
	N	18	18	18	18	18	18
K10	Pearson Correlation	,472*	,564*	,472*	,670**	,564*	,454
	Sig. (2-tailed)	,048	,015	,048	,002	,015	,059
	N	18	18	18	18	18	18
K11	Pearson Correlation	,041	,029	,041	-,013	,101	-,113
	Sig. (2-tailed)	,871	,910	,871	,958	,690	,656
	N	18	18	18	18	18	18
K12	Pearson Correlation	,670**	,615**	,670**	,731**	,289	,177
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,002	,001	,244	,483
	N	18	18	18	18	18	18
K13	Pearson Correlation	,123	,065	,123	,060	,065	-,127
	Sig. (2-tailed)	,627	,798	,627	,815	,798	,616
	N	18	18	18	18	18	18

Corralitions

		K7	K8	K9	K10	K11	K12
K1	Pearson Correlation	,877**	,500*	,351	,472*	,041	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,035	,153	,048	,871	,002
	N	18	18	18	18	18	18
K2	Pearson Correlation	,723**	,570*	,446	,564*	-,029	,615**
	Sig. (2-tailed)	,001	,014	,063	,015	,910	,007
	N	18	18	18	18	18	18
K3	Pearson Correlation	,877**	,500*	,351	,472*	,041	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,035	,153	,048	,871	,002
	N	18	18	18	18	18	18
K4	Pearson Correlation	,777**	,443	,523*	,670**	-,013	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000	,065	,026	,002	,958	,001
	N	18	18	18	18	18	18
K5	Pearson Correlation	,1000*	,570*	,446	,564*	,101	,289
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,063	,015	,690	,244
	N	18	18	18	18	18	18
K6	Pearson Correlation	,391	,686**	,391	,454	-,113	,177
	Sig. (2-tailed)	,109	,002	,109	,059	,656	,483
	N	18	18	18	18	18	18
K7	Pearson Correlation	1	,570*	,446	,564*	,101	,289

	Sig. (2-tailed)		,014	,063	,015	,690	,244
	N	18	18	18	18	18	18
K8	Pearson Correlation	,570*	1	,570*	,661**	-,164	,258
	Sig. (2-tailed)	,014		,014	,003	,514	,302
	N	18	18	18	18	18	18
K9	Pearson Correlation	,446	,570*	1	,862**	-,029	,289
	Sig. (2-tailed)	,063	,014		,000	,910	,244
	N	18	18	18	18	18	18
K10	Pearson Correlation	,564*	,661**	,862**	1	-,109	,390
	Sig. (2-tailed)	,015	,003	,000		,668	,110
	N	18	18	18	18	18	18
K11	Pearson Correlation	,101	-,164	-,029	-,109	1	-,119
	Sig. (2-tailed)	,690	,514	,910	,668		,639
	N	18	18	18	18	18	18
K12	Pearson Correlation	,289	,258	,289	,390	-,119	1
	Sig. (2-tailed)	,244	,302	,244	,110	,639	
	N	18	18	18	18	18	18
K13	Pearson Correlation	,065	-,185	-,065	-,140	,971**	,076
	Sig. (2-tailed)	,798	,463	,798	,581	,000	,764
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

	K13	K14	K15	K16	K17	K18
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

K1	Pearson Correlation	,123	,665**	,500*	,722**	,328	,732**
	Sig. (2-tailed)	,627	,003	,035	,001	,184	,001
	N	18	18	18	18	18	18
K2	Pearson Correlation	,065	,618**	,614**	,668**	,253	,852**
	Sig. (2-tailed)	,798	,006	,007	,002	,310	,000
	N	18	18	18	18	18	18
K3	Pearson Correlation	,123	,665**	,500*	,722**	,328	,732**
	Sig. (2-tailed)	,627	,003	,035	,001	,184	,001
	N	18	18	18	18	18	18
K4	Pearson Correlation	,060	,718**	,645**	,783**	,402	,825**
	Sig. (2-tailed)	,815	,001	,004	,000	,098	,000
	N	18	18	18	18	18	18
K5	Pearson Correlation	,065	,618**	,614**	,668**	,253	,642**
	Sig. (2-tailed)	,798	,006	,007	,002	,310	,004
	N	18	18	18	18	18	18
K6	Pearson Correlation	-,127	,570*	,343	,585*	,180	,662**
	Sig. (2-tailed)	,616	,013	,163	,011	,474	,003
	N	18	18	18	18	18	18
K7	Pearson Correlation	,065	,618**	,614**	,668**	,253	,642**
	Sig. (2-tailed)	,798	,006	,007	,002	,310	,004
	N	18	18	18	18	18	18

K8	Pearson	-,185	,532*	,500*	,558*	,263	,665**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,463	,023	,035	,016	,292	,003
	N	18	18	18	18	18	18
K9	Pearson	-,065	,408	,614**	,461	,461	,642**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,798	,092	,007	,054	,054	,004
	N	18	18	18	18	18	18
K10	Pearson	-,140	,578*	,756**	,620**	,397	,779**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,581	,012	,000	,006	,103	,000
	N	18	18	18	18	18	18
K11	Pearson	,971**	-,186	,041	,054	,151	-,109
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,460	,871	,832	,549	,666
	N	18	18	18	18	18	18
K12	Pearson	,076	,508*	,206	,555*	,433	,604**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,764	,031	,412	,017	,072	,008
	N	18	18	18	18	18	18
K13	Pearson	1	-,147	,000	,097	,194	-,049
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,559	1,000	,702	,441	,847
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		K19	K20	K21	K22	K23	K24
K1	Pearson	,316	,500*	,614**	,500*	,645**	,665**
	Correlation						

	Sig. (2-tailed)	,201	,035	,007	,035	,004	,003
	N	18	18	18	18	18	18
K2	Pearson Correlation	,388	,614**	,723**	,614**	,523*	,618**
	Sig. (2-tailed)	,111	,007	,001	,007	,026	,006
	N	18	18	18	18	18	18
K3	Pearson Correlation	,316	,500*	,614**	,500*	,645**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,201	,035	,007	,035	,004	,003
	N	18	18	18	18	18	18
K4	Pearson Correlation	,561*	,645**	,777**	,645**	,766**	,718**
	Sig. (2-tailed)	,016	,004	,000	,004	,000	,001
	N	18	18	18	18	18	18
K5	Pearson Correlation	,388	,614**	,723**	,614**	,777**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,111	,007	,001	,007	,000	,006
	N	18	18	18	18	18	18
K6	Pearson Correlation	,542*	,343	,391	,343	,304	,160
	Sig. (2-tailed)	,020	,163	,109	,163	,220	,527
	N	18	18	18	18	18	18
K7	Pearson Correlation	,388	,614**	,723**	,614**	,777**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,111	,007	,001	,007	,000	,006
	N	18	18	18	18	18	18
K8	Pearson Correlation	,316	,500*	,570*	,500*	,443	,233

	Sig. (2-tailed)	,201	,035	,014	,035	,065	,353
	N	18	18	18	18	18	18
K9	Pearson Correlation	,721**	,614**	,723**	,614**	,523*	,198
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,001	,007	,026	,430
	N	18	18	18	18	18	18
K10	Pearson Correlation	,837**	,756**	,862**	,756**	,670**	,352
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,152
	N	18	18	18	18	18	18
K11	Pearson Correlation	-,052	,041	-,029	,041	,106	,208
	Sig. (2-tailed)	,838	,871	,910	,871	,676	,408
	N	18	18	18	18	18	18
K12	Pearson Correlation	,326	,206	,289	,206	,283	,384
	Sig. (2-tailed)	,187	,412	,244	,412	,256	,115
	N	18	18	18	18	18	18
K13	Pearson Correlation	-,078	,000	-,065	,000	,060	,246
	Sig. (2-tailed)	,759	1,000	,798	1,000	,815	,326
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		K25	TOTAL
K1	Pearson Correlation	,645**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000
	N	18	18

K2	Pearson Correlation	,777**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	18	18
K3	Pearson Correlation	,645**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000
	N	18	18
K4	Pearson Correlation	,766**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	18	18
K5	Pearson Correlation	,523*	,805**
	Sig. (2-tailed)	,026	,000
	N	18	18
K6	Pearson Correlation	,304	,468
	Sig. (2-tailed)	,220	,050
	N	18	18
K7	Pearson Correlation	,523*	,805**
	Sig. (2-tailed)	,026	,000
	N	18	18
K8	Pearson Correlation	,443	,582*
	Sig. (2-tailed)	,065	,011
	N	18	18

K9	Pearson Correlation	,523*	,637**
	Sig. (2-tailed)	,026	,004
	N	18	18
K10	Pearson Correlation	,670**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000
	N	18	18
K11	Pearson Correlation	-,013	,216
	Sig. (2-tailed)	,958	,390
	N	18	18
K12	Pearson Correlation	,582*	,575*
	Sig. (2-tailed)	,011	,013
	N	18	18
K13	Pearson Correlation	,060	,249
	Sig. (2-tailed)	,815	,320
	N	18	18

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6
K14	Pearson Correlation	,665**	,618**	,665**	,718**	,618**	,570*
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,003	,001	,006	,013
	N	18	18	18	18	18	18
K15	Pearson Correlation	,500*	,614**	,500*	,645**	,614**	,343

	Sig. (2-tailed)	,035	,007	,035	,004	,007	,163
	N	18	18	18	18	18	18
K16	Pearson Correlation	,722**	,668**	,722**	,783**	,668**	,585*
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,001	,000	,002	,011
	N	18	18	18	18	18	18
K17	Pearson Correlation	,328	,253	,328	,402	,253	,180
	Sig. (2-tailed)	,184	,310	,184	,098	,310	,474
	N	18	18	18	18	18	18
K18	Pearson Correlation	,732**	,852**	,732**	,825**	,642**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,004	,003
	N	18	18	18	18	18	18
K19	Pearson Correlation	,316	,388	,316	,561*	,388	,542*
	Sig. (2-tailed)	,201	,111	,201	,016	,111	,020
	N	18	18	18	18	18	18
K20	Pearson Correlation	,500*	,614**	,500*	,645**	,614**	,343
	Sig. (2-tailed)	,035	,007	,035	,004	,007	,163
	N	18	18	18	18	18	18
K21	Pearson Correlation	,614**	,723**	,614**	,777**	,723**	,391
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,007	,000	,001	,109
	N	18	18	18	18	18	18
K22	Pearson Correlation	,500*	,614**	,500*	,645**	,614**	,343

	Sig. (2-tailed)	,035	,007	,035	,004	,007	,163
	N	18	18	18	18	18	18
K23	Pearson Correlation	,645**	,523*	,645**	,766**	,777**	,304
	Sig. (2-tailed)	,004	,026	,004	,000	,000	,220
	N	18	18	18	18	18	18
K24	Pearson Correlation	,665**	,618**	,665**	,718**	,618**	,160
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,003	,001	,006	,527
	N	18	18	18	18	18	18
K25	Pearson Correlation	,645**	,777**	,645**	,766**	,523*	,304
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,004	,000	,026	,220
	N	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson Correlation	,833**	,819**	,833**	,897**	,805**	,468
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,050
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		K7	K8	K9	K10	K11	K12
K14	Pearson Correlation	,618**	,532*	,408	,578*	-,186	,508*
	Sig. (2-tailed)	,006	,023	,092	,012	,460	,031
	N	18	18	18	18	18	18
K15	Pearson Correlation	,614**	,500*	,614**	,756**	,041	,206
	Sig. (2-tailed)	,007	,035	,007	,000	,871	,412
	N	18	18	18	18	18	18

K16	Pearson	,668**	,558*	,461	,620**	,054	,555*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,002	,016	,054	,006	,832	,017
	N	18	18	18	18	18	18
K17	Pearson	,253	,263	,461	,397	,151	,433
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,310	,292	,054	,103	,549	,072
	N	18	18	18	18	18	18
K18	Pearson	,642**	,665**	,642**	,779**	-,109	,604**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,004	,000	,666	,008
	N	18	18	18	18	18	18
K19	Pearson	,388	,316	,721**	,837**	-,052	,326
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,111	,201	,001	,000	,838	,187
	N	18	18	18	18	18	18
K20	Pearson	,614**	,500*	,614**	,756**	,041	,206
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,007	,035	,007	,000	,871	,412
	N	18	18	18	18	18	18
K21	Pearson	,723**	,570*	,723**	,862**	-,029	,289
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,001	,014	,001	,000	,910	,244
	N	18	18	18	18	18	18
K22	Pearson	,614**	,500*	,614**	,756**	,041	,206
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,007	,035	,007	,000	,871	,412
	N	18	18	18	18	18	18

K23	Pearson	,777**	,443	,523*	,670**	,106	,283
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,065	,026	,002	,676	,256
	N	18	18	18	18	18	18
K24	Pearson	,618**	,233	,198	,352	,208	,384
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,006	,353	,430	,152	,408	,115
	N	18	18	18	18	18	18
K25	Pearson	,523*	,443	,523*	,670**	-,013	,582*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,026	,065	,026	,002	,958	,011
	N	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson	,805**	,582*	,637**	,760**	,216	,575*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,004	,000	,390	,013
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		K13	K14	K15	K16	K17	K18
K14	Pearson	-,147	1	,665**	,769**	,297	,752**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,559		,003	,000	,231	,000
	N	18	18	18	18	18	18
K15	Pearson	,000	,665**	1	,722**	,328	,732**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	1,000	,003		,001	,184	,001
	N	18	18	18	18	18	18
K16	Pearson	,097	,769**	,722**	1	,379	,804**
	Correlation						

	Sig. (2-tailed)	,702	,000	,001		,121	,000
	N	18	18	18	18	18	18
K17	Pearson Correlation	,194	,297	,328	,379	1	,332
	Sig. (2-tailed)	,441	,231	,184	,121		,178
	N	18	18	18	18	18	18
K18	Pearson Correlation	-,049	,752**	,732**	,804**	,332	1
	Sig. (2-tailed)	,847	,000	,001	,000	,178	
	N	18	18	18	18	18	18
K19	Pearson Correlation	-,078	,547*	,632**	,581*	,332	,715**
	Sig. (2-tailed)	,759	,019	,005	,011	,178	,001
	N	18	18	18	18	18	18
K20	Pearson Correlation	,000	,665**	1,000*	,722**	,328	,732**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,003	,000	,001	,184	,001
	N	18	18	18	18	18	18
K21	Pearson Correlation	-,065	,618**	,877**	,668**	,253	,852**
	Sig. (2-tailed)	,798	,006	,000	,002	,310	,000
	N	18	18	18	18	18	18
K22	Pearson Correlation	,000	,466	,750**	,525*	,131	,732**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,051	,000	,025	,604	,001
	N	18	18	18	18	18	18
K23	Pearson Correlation	,060	,718**	,886**	,783**	,402	,633**

	Sig. (2-tailed)	,815	,001	,000	,000	,098	,005
	N	18	18	18	18	18	18
K24	Pearson Correlation	,246	,681**	,665**	,611**	,140	,593**
	Sig. (2-tailed)	,326	,002	,003	,007	,580	,010
	N	18	18	18	18	18	18
K25	Pearson Correlation	,060	,718**	,886**	,783**	,402	,825**
	Sig. (2-tailed)	,815	,001	,000	,000	,098	,000
	N	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson Correlation	,249	,755**	,819**	,860**	,483*	,878**
	Sig. (2-tailed)	,320	,000	,000	,000	,042	,000
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

		K19	K20	K21	K22	K23	K24
K14	Pearson Correlation	,547**	,665**	,618**	,466	,718**	,681**
	Sig. (2-tailed)	,019	,003	,006	,051	,001	,002
	N	18	18	18	18	18	18
K15	Pearson Correlation	,632**	1,000*	,877**	,750**	,886**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,003
	N	18	18	18	18	18	18
K16	Pearson Correlation	,581*	,722**	,668**	,525*	,783**	,611**
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,002	,025	,000	,007
	N	18	18	18	18	18	18

K17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,332 ,178 18	,328 ,184 18	,253 ,310 18	,131 ,604 18	,402 ,098 18	,140 ,580 18
K18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,715** ,001 18	,732** ,001 18	,852** ,000 18	,732** ,001 18	,633** ,005 18	,593** ,010 18
K19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,632** 18	,632** ,005 18	,721** ,001 18	,632** ,005 18	,561* ,016 18	,294 ,236 18
K20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,632 ** ,005 18	1 18	,877 ** ,000 18	,750 ** ,000 18	,886 ** ,000 18	,665 ** ,003 18
K21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,721 ** ,001 18	,877 ** ,000 18	1 18	,877 ** ,000 18	,777 ** ,000 18	,618 ** ,006 18
K22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,632 ** ,005 18	,750 ** ,000 18	,877 ** ,000 18	1 18	,645 ** ,004 18	,665 ** ,003 18
K23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,56 1* ,016	,886 ** ,000	,777 ** ,000	,645 ** ,004	1 18	,718 ** ,001

		18	18	18	18		18
K24	Pearson	,294	,665**	,618**	,665**	,718**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,236	,003	,006	,003	,001	
	N	18	18	18	18	18	18
K25	Pearson	,561*	,886**	,777**	,645**	,766**	,718**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,004	,000	,001
	N	18	18	18	18	18	18
TOTAL	Pearson	,644**	,819**	,847**	,740**	,845**	,755**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000
	N	18	18	18	18	18	18

Correlations

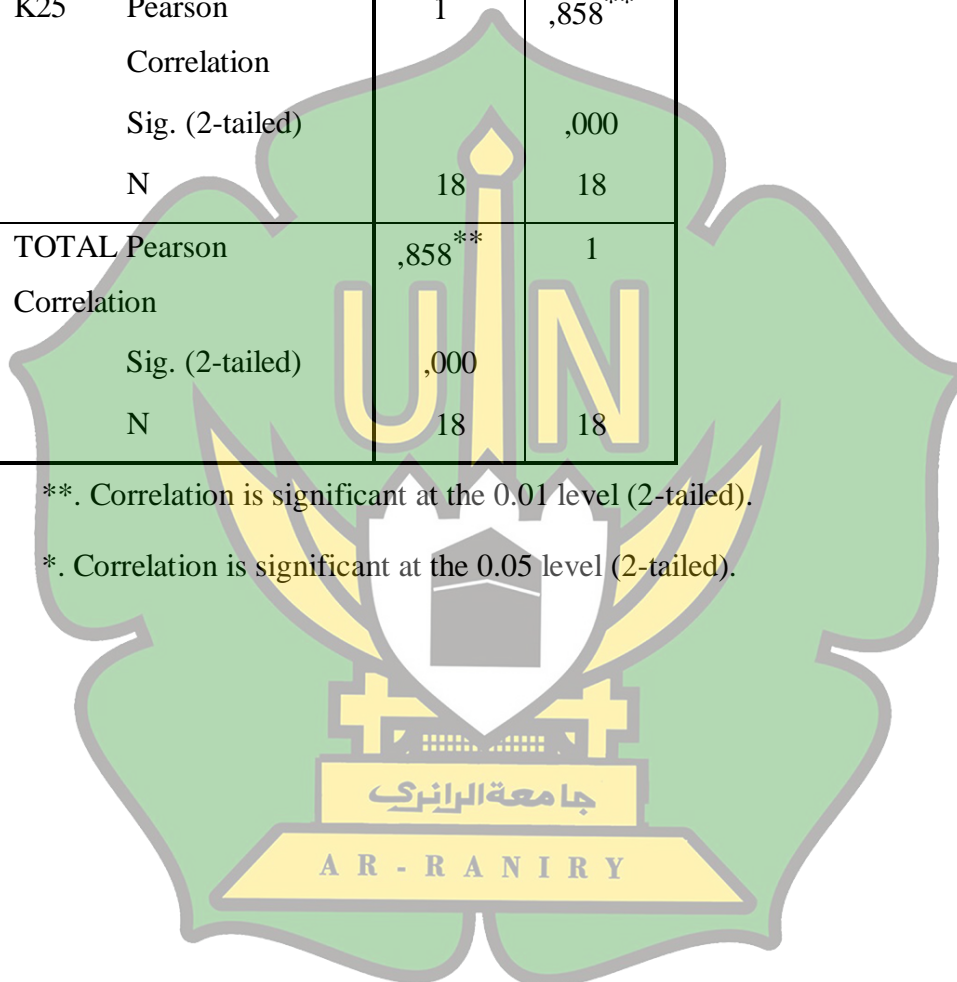
		K25	TOTAL
K14	Pearson	,718**	,755**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	18	18
K15	Pearson	,886**	,819**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	18	18
K16	Pearson	,783**	,860**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	18	18

K17	Pearson Correlation	,402	,483*
	Sig. (2-tailed)	,098	,042
	N	18	18
K18	Pearson Correlation	,825**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	18	18
K19	Pearson Correlation	,561*	,644**
	Sig. (2-tailed)	,016	,004
	N	18	18
K20	Pearson Correlation	,886**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	18	18
K21	Pearson Correlation	,777**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	18	18
K22	Pearson Correlation	,645**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000
	N	18	18
K23	Pearson Correlation	,766**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	18	18

K24	Pearson Correlation	,718**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	18	18
K25	Pearson Correlation	1	,858**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	18	18
TOTAL	Pearson Correlation	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	18	18

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 9 : Uji Reabilitas Budaya Organisasi.

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	18	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	18	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B2	102,33	94,824	,835	,960
B3	102,22	95,007	,863	,960
B4	102,22	95,712	,785	,961
B5	102,00	99,882	,528	,963
B6	102,22	96,771	,670	,962
B7	102,11	96,810	,761	,961
B8	102,33	95,529	,761	,961

B9	102,17	96,500	,738	,961
B10	102,22	97,830	,556	,962
B11	102,22	94,418	,928	,960
B12	102,28	96,683	,655	,962
B13	102,06	98,291	,652	,962
B14	102,06	99,232	,526	,963
B15	102,17	96,147	,779	,961
B16	102,17	96,147	,779	,961
B17	102,22	95,359	,824	,960
B18	102,33	94,824	,835	,960
B19	102,00	99,765	,546	,963
B20	102,11	97,163	,718	,961
B21	102,22	94,418	,928	,960
B22	102,44	98,614	,360	,965
B23	102,61	96,134	,520	,963
B24	102,28	96,448	,551	,963
B25	102,89	96,458	,343	,968
B26	102,28	94,918	,842	,960
B27	102,33	95,294	,786	,961
B28	102,22	94,418	,928	,960
B29	102,00	99,882	,528	,963
B30	102,17	95,559	,846	,960

Lampiran 10 : Uji Reabilitas Kompetensi Sosiasal Guru.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	18	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	83,44	76,144	,815	,938
K2	83,39	76,605	,801	,939
K3	83,44	76,144	,815	,938
K4	83,50	75,324	,885	,937
K5	83,39	76,722	,786	,939
K6	83,17	81,324	,447	,943
K7	83,39	76,722	,786	,939
K8	83,22	79,948	,558	,942

K9	83,39	78,134	,606	,941
K10	83,33	77,529	,739	,940
K11	85,56	80,379	,110	,953
K12	83,56	75,673	,513	,943
K13	85,61	79,781	,144	,953
K14	83,72	75,271	,725	,939
K15	83,44	76,261	,801	,939
K16	83,67	74,000	,840	,937
K17	83,67	78,235	,428	,943
K18	83,50	73,912	,861	,937
K19	83,28	78,918	,619	,941
K20	83,44	76,261	,801	,939
K21	83,39	76,369	,832	,938
K22	83,44	76,967	,714	,940
K23	83,50	75,794	,828	,938
K24	83,72	75,271	,725	,939
K25	83,50	75,676	,842	,938

Lampiran 11 : Deskriptif Data Umum.

Statistics

		Budaya organisasi	kopetensi sosial
N	Valid	19	19
	Missing	0	0
Mean		98,58	79,95
Median		98,00	76,00
Mode		90 ^a	75
Minimum		34	28
Maximum		120	98

Frequency Table

Budaya organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	5,3	5,3	5,3
	90	2	10,5	10,5	15,8
	91	1	5,3	5,3	21,1
	92	2	10,5	10,5	31,6
	94	1	5,3	5,3	36,8
	95	1	5,3	5,3	42,1
	98	2	10,5	10,5	52,6
	101	1	5,3	5,3	57,9
	107	1	5,3	5,3	63,2

108	1	5,3	5,3	68,4
109	1	5,3	5,3	73,7
110	1	5,3	5,3	78,9
112	2	10,5	10,5	89,5
120	2	10,5	10,5	100,0
Total	19	100,0	100,0	

kopetensi social

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 28	1	5,3	5,3	5,3
72	1	5,3	5,3	10,5
73	1	5,3	5,3	15,8
75	5	26,3	26,3	42,1
76	2	10,5	10,5	52,6
83	1	5,3	5,3	57,9
85	1	5,3	5,3	63,2
86	1	5,3	5,3	68,4
90	1	5,3	5,3	73,7
92	1	5,3	5,3	78,9
94	2	10,5	10,5	89,5
97	1	5,3	5,3	94,7
98	1	5,3	5,3	100,0
Total	19	100,0	100,0	

Lampiran 12 : Hasil Uji Normalitas.

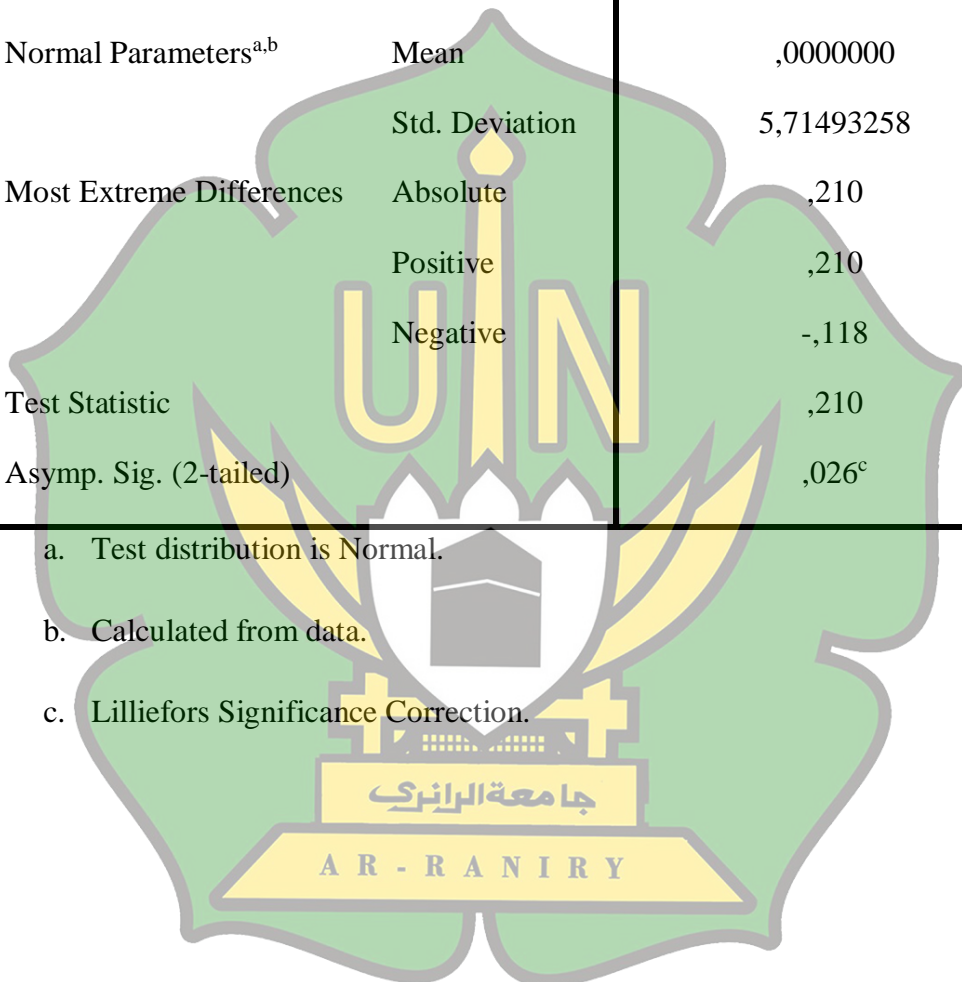
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,71493258
Most Extreme Differences	Absolute	,210
	Positive	,210
	Negative	-,118
Test Statistic		,210
Asymp. Sig. (2-tailed)		,026 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Lampiran 13 : Hasil Uji Linieritas.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kopetensi sosial *	19	100,0%	0	0,0%	19	100,0%
Budaya organisasi						

Report

kopetensi sosial

Budaya organisasi	Mean	N	Std. Deviation
34	28,00	1	.
90	75,00	2	,000
91	76,00	1	.
92	75,50	2	,707
94	73,00	1	.
95	75,00	1	.
98	86,00	2	15,556
101	72,00	1	.
107	85,00	1	.
108	92,00	1	.
109	86,00	1	.
110	83,00	1	.
112	94,00	2	5,657
120	94,00	2	,000

Total	79,95	19	15,443
-------	-------	----	--------

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df
kopetensi sosial * Budaya organisasi	4018,447	13
Between Groups (Combined)		
Linearity	3705,059	1
Deviation from Linearity	313,388	12
Within Groups	274,500	5
Total	4292,947	18

ANOVA Table

	Mean Square	F
kopetensi sosial * Budaya organisasi	309,111	5,630
Between Groups (Combined)		
Linearity	3705,059	67,48
Deviation from Linearity	26,116	,476
Within Groups	54,900	
Total		

ANOVA Table

	Sig.
kopetensi sosial * Budaya organisasi	,034
Between Groups (Combined)	
Linearity	,000

Deviation from Linearity	,865
Within Groups	
Total	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kopetensi sosial * Budaya organisasi	,929	,863	,968	,936

Lampiran 14 : Hasil Uji Kolerasi.

Correlations

	Budaya organisasi	kopetensi sosial
Budaya organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,929**
	N	,000
		19
kopetensi sosial	Pearson Correlation	,929**
	Sig. (2-tailed)	1
	N	,000
		19

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

Lampiran 15 : Dokumentasi Penelitian.

STRUKTUR ORGANISASI TATA USAHA SMA INSHAFUDDIN BANDA ACEH

KEPALA SMA
SAIFULLAH, S.Pd
NIP. 196804111998011003

TATA USAHA
ZAKI FUADI, ST
NIP. 19840615199301000

KOORDINATOR BK
RINEZA RISKY, S.Pd, M.Si

OPERATOR SEKOLAH
ZAKY FUADI, ST

PETUGAS KEBERSIHAN
KIYTA HUDDIN

SATPAM
FAISAL

TATA TERTIP PEGAWAI TATA USAHA SMA INSHAFUDDIN BANDA ACEH

1. Harus Sudah Hadir 15 Menit Sebelum Jam Pelajaran Dan Pulang 10 Menit Sesudah Jam Pelajaran Terakhir
2. Berpakaian Rapi Dan Sopan Sesuai Aturan Yang Berlaku Kecuali Petugas Kebersihan Sesuai Dengan Bidang Tugasnya
3. Apabila Berhalangan Hadir Harus Ada Pemberitahuan/izin Kepala Sekolah
4. Selama Jam Dinas Dilarang Meninggalkan Kantor Tanpa Seizin Kepala Sekolah
5. Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Sesuai Dengan Keputusan Kepala Sekolah Tentang Pembagian Tugas
6. Mengerjakan Pekerjaan Di Luar Jam Kerja Harus Seizin Kepala Sekolah
7. Dilarang Mengerjakan Pekerjaan Lain Di Luar Pekerjaan Sekolah Kecuali Ada Izin Kepala Sekolah
8. Dilarang Meminjamkan Alat - Alat Kantor/Sekolah Tanpa Seizin Kepala Sekolah
9. Dilarang Membawa Pulang Alat-Alat Kantor Tanpa Seizin Kepala Sekolah
10. Dalam Melayani Siswa Harus Ramah, Sopan Serta Penuh Tanggung Jawab
11. Dalam Menggunakan Alat-Alat Kantor Harus Hemat Dan Berhati-Hati
12. Pegawai Tata Usaha Harus Dapat Memelihara, Menjaga Kebersihan Sekolah Dan Keamanan Alat-Alat Kantor

Kepala Sekolah
Saifullah, S.Pd
NIP. 196804111998011003

DAFTAR URUT KEPANGKATAN (DUK) SMA INSHAFUDDIN BANDA ACEH 2023

NO	NAMA	IP	PEKERJAAN	REKAM DOMESTIK	REKAM NON DOMESTIK	REKAM LAINNYA	REKAM LAINNYA	REKAM LAINNYA	REKAM LAINNYA	REKAM LAINNYA
1	SAIFULLAH, S.Pd	196804111998011003	Kepala Sekolah							
2	ZAKI FUADI, ST	19840615199301000	Tata Usaha							
3	RINEZA RISKY, S.Pd, M.Si		Koordinator BK							
4	ZAKY FUADI, ST		Operator Sekolah							
5	KIYTA HUDDIN		Petugas Kebersihan							
6	FAISAL		Satpam							

RIWAYAT HIDUP PENELITIAN



Skripsi ini di tulis oleh Fitri Rahayu. Peneliti merupakan anak satu-satunya (tunggal) yang lahir dari keluarga sederhana pasangan bapak Baharuddin dan Cut Mastuti Aidar yang lahir pada tanggal 06 Januari 2002. Peneliti berasal dari desa Krueng Kulu, kec. Seunagan Timur, kab. Nagan Raya, provinsi Aceh. Pada tahun 2006 peneliti memulai pendidikan di TK, SD Suak Perbong (2007-2013), SMPN 1 Seunagan (2013-2016), dan SMAN 1 Seunagan (2016-2019). Setelah menempuh pendidikan menengah atas, peneliti melanjutkan pendidikan strata (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Ar-Raniry Banda Aceh dari tahun (2019-2022). Dengan ketekunan motivasi tinggi untuk terus belajar, berusaha dan berdo'a untuk dapat menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi, penulis berhasil menyelesaikan program studi pada awal tahun 2024 dengan judul skripsi "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru Di Smas Inshafuddin Banda Aceh".

