

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Jumlah dari populasi tersebut adalah 219 guru yang tersebar di 7 sekolah. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti, yaitu dengan menggunakan teknik *simple random sampling* serta rumus *Slovin* dalam menentukan sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti.

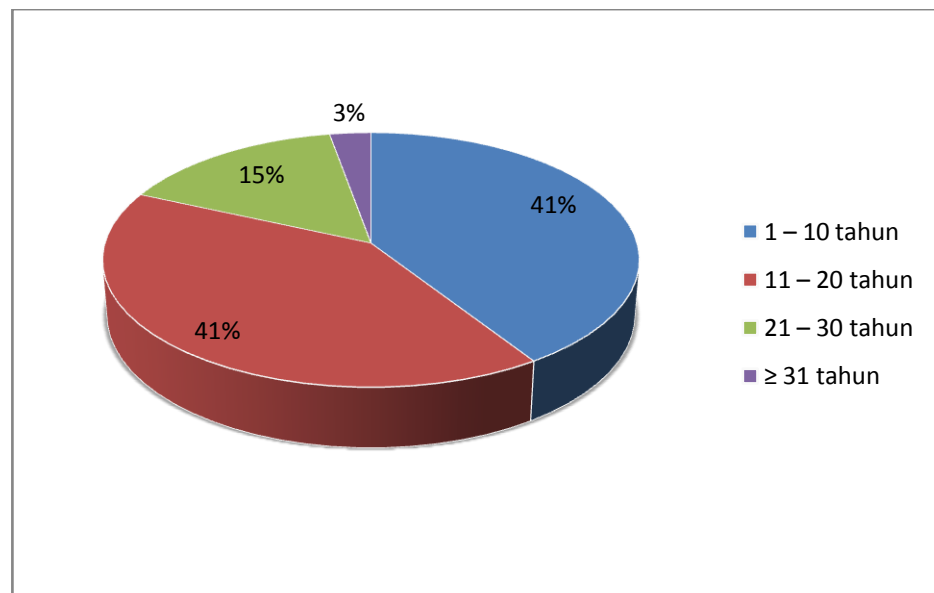
a. Karakteristik sampel berdasarkan masa kerja

Guru yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari masa kerjanya, terdiri dari 1–10 tahun sebanyak 58 orang atau sebesar 41%, 11–20 tahun sebanyak 58 orang atau sebesar 41%, 21-30 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 15% dan ≥ 31 tahun sebanyak 4 orang guru atau sebesar 3%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1–10 tahun	58	41%
2	11–20 tahun	58	41%
3	21–30 tahun	22	15%
4	≥ 31 tahun	4	3%
JUMLAH		142	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:

**Gambar 4.1. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Masa Kerja**

b. Karakteristik sampel berdasarkan usia

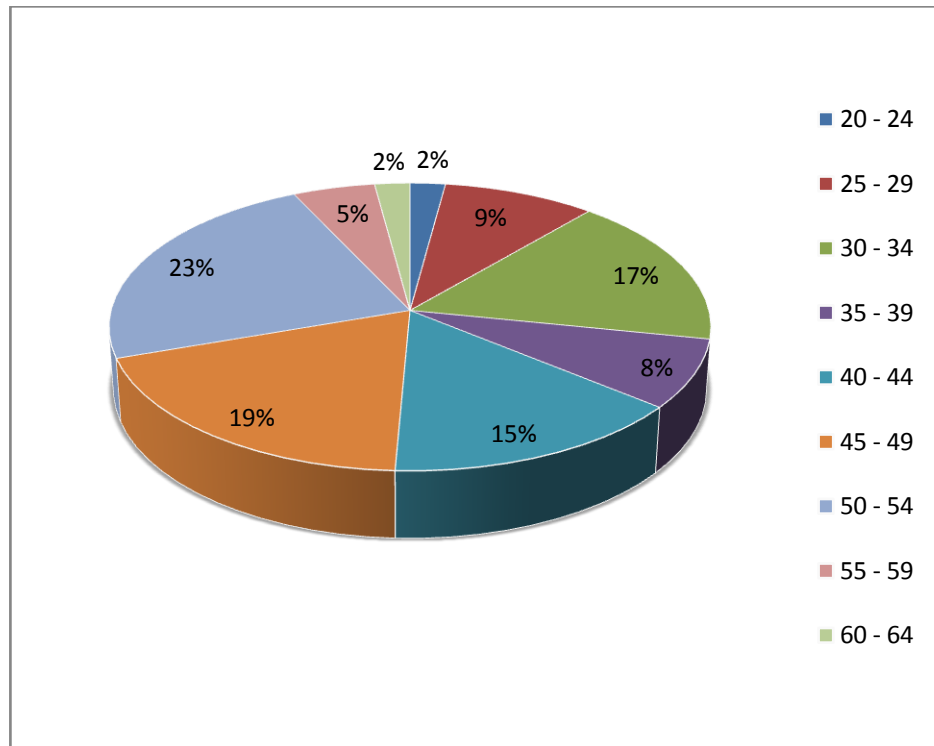
Berdasarkan usia guru dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa rentangan. Untuk rentang usia 20-24 tahun terdapat 3

orang guru atau sebesar 2%, usia 25-29 tahun terdapat 13 orang guru atau sebesar 9%, usia 30-34 tahun terdapat 24 orang guru atau sebesar 17%, usia 35-39 tahun terdapat 11 orang guru atau sebesar 8%, usia 40-44 tahun terdapat 21 orang guru atau sebesar 15%, usia 45-49 tahun terdapat 27 orang guru atau sebesar 19%, usia 50-54 tahun terdapat 33 orang guru atau sebesar 23%, usia 55-59 tahun terdapat 7 orang guru atau sebesar 5%, dan yang terakhir yaitu rentang usia 60-64 tahun terdapat 3 orang guru atau sebesar 2%. Distribusi frekuensi dari karakteristik tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia	1	2	3	4	5	Frekuensi	Presentase
1	20-24	0	0	0	1	2	3	2%
2	25-29	2	3	1	2	5	13	9%
3	30-34	5	4	5	7	3	24	17%
4	35-39	3	0	3	2	3	11	8%
5	40-44	6	4	2	6	3	21	15%
6	45-49	6	6	2	7	6	27	19%
7	50-54	8	6	6	8	5	33	23%
8	55-59	2	2	0	2	1	7	5%
9	60-64	1	0	0	1	1	3	2%
JUMLAH							142	100%

data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.2. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Usia

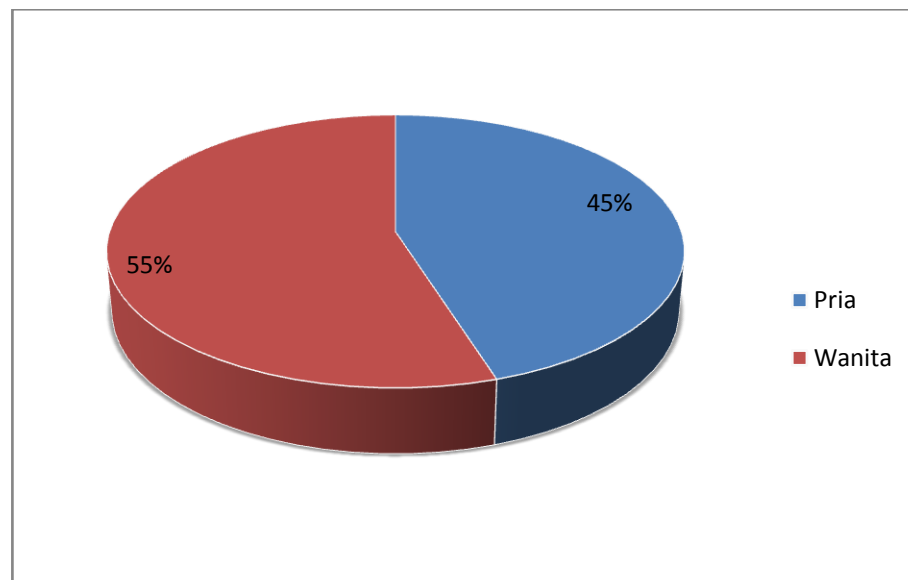
c. Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin

Guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 142 orang yang terdiri dari 64 orang guru berjenis kelamin pria atau sebesar 45% dan 78 orang guru wanita atau sebesar 55%. Distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	64	45%
2	Wanita	78	55%
JUMLAH		142	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.3. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

d. Karakteristik sampel berdasarkan pendidikan terakhir

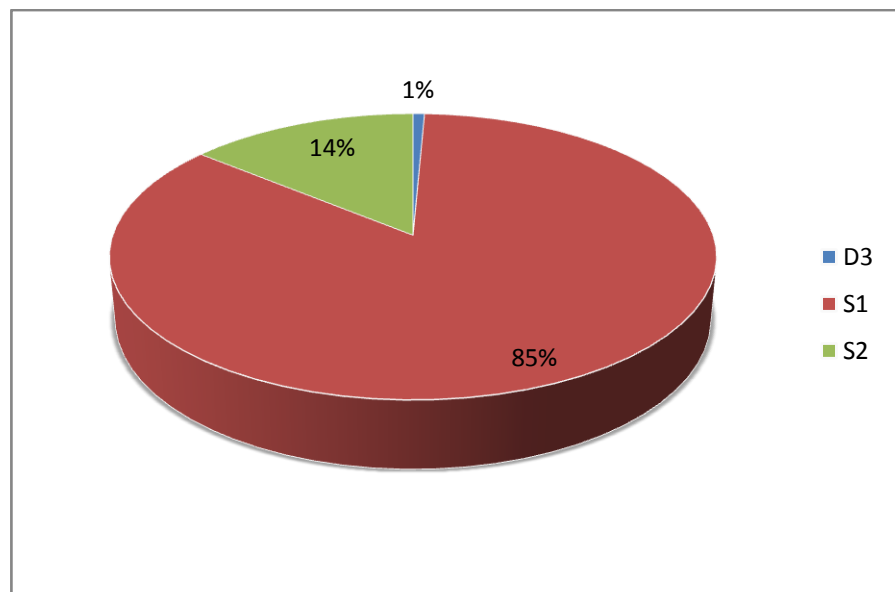
Pendidikan terakhir yang dimiliki guru dalam penelitian ini terdiri dari D3 sebanyak 1 orang guru atau sebesar 1%, sedangkan anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 121 orang guru atau sebesar 85%, dan terakhir yaitu yang memiliki

pendidikan terakhir S2 sebanyak 20 orang guru atau sebesar 14%. Lebih jelas mengenai karakteristik sampel ini, dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	D3	1	1%
2	S1	121	85%
3	S2	20	14%
JUMLAH		142	100%

Data-data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.4. Diagram Pie Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi data dukungan organisasi (Variabel X)

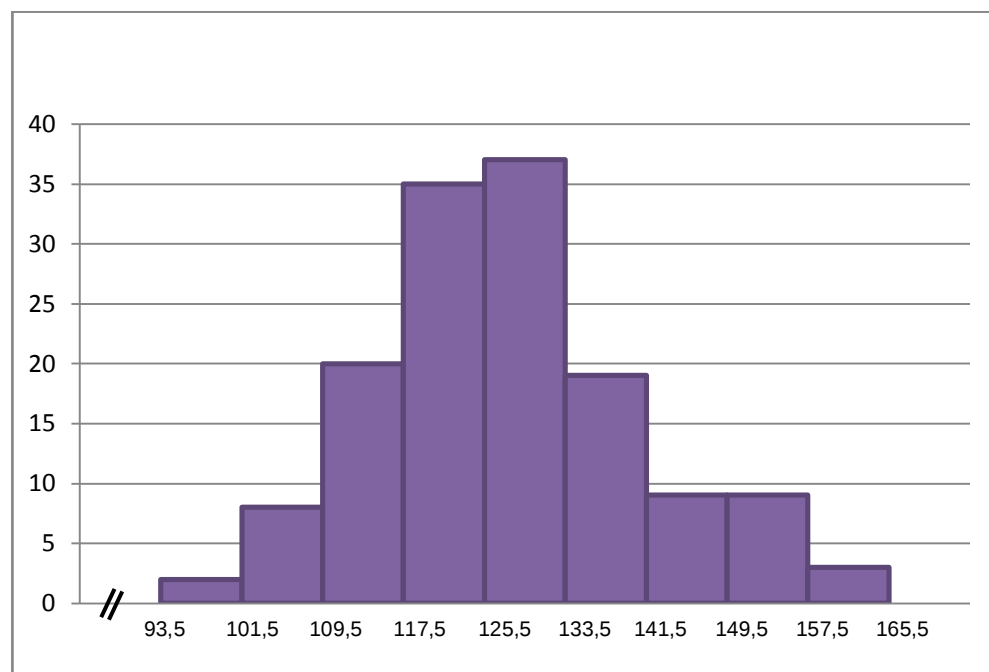
Sesuai dengan indikator dalam penelitian, digunakan angket dengan 33 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel dukungan organisasi yang telah dijawab oleh para responden yaitu guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil angket dukungan organisasi tersebut, diperoleh data dari 142 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 18161. Skor tertinggi 162 dan skor terendah 94 dengan skor rata-rata 127,89 dan simpangan baku sebesar 13,19. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Data Dukungan Organisasi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	94 - 101	93.5 - 101.5	97.5	2	1%
2	102 - 109	101.5 - 109.5	105.5	8	6%
3	110 - 117	109.5 - 117.5	113.5	20	14%
4	118 - 125	117.5 - 125.5	121.5	35	25%
5	126 - 133	125.5 - 133.5	129.5	37	26%
6	134 - 141	133.5 - 141.5	137.5	19	13%
7	142 - 149	141.5 - 149.5	145.5	9	6%
8	150 - 157	149.5 - 157.5	153.5	9	6%
9	158 - 165	157.5 - 165.5	161.5	3	2%
Jumlah				142	100%

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 142 guru sebagai responden yang mendapat skor di bawah skor rata-rata 127,89 yaitu sebanyak 75 orang atau 53%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 67 orang atau sebesar 47%. Dari data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5. Grafik Histogram Dukungan Organisasi

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 125,5-133,5 dengan frekuensi 37. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 93,5-101,5 dengan frekuensi hanya sebesar 2. Untuk

menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat dukungan organisasi, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$127,89 - 13,19 = 114,70 = 115$$

$$127,89 + 13,19 = 141,09 = 141$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 115–141.

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 141 atau ≥ 142 sampai dengan skor tertinggi yaitu 162. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 142–162.

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 115 atau ≤ 114 sampai dengan skor terendah yaitu 94. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 94-114.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Dukungan Organisasi

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	Presentase
1	Rendah	94 - 114	14	10%
2	Sedang	115 - 141	108	76%
3	Tinggi	142 - 162	20	14%
Jumlah			142	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dukungan organisasi dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 142 sampel guru, sebagian besar mendapat skor antara 115-141, yakni sebanyak 108 orang guru atau sebesar 76%.

b. Deskripsi data kinerja guru (Variabel Y)

Sesuai dengan indikator dalam penelitian, digunakan angket dengan 32 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel dukungan organisasi yang telah dijawab oleh para responden yaitu guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

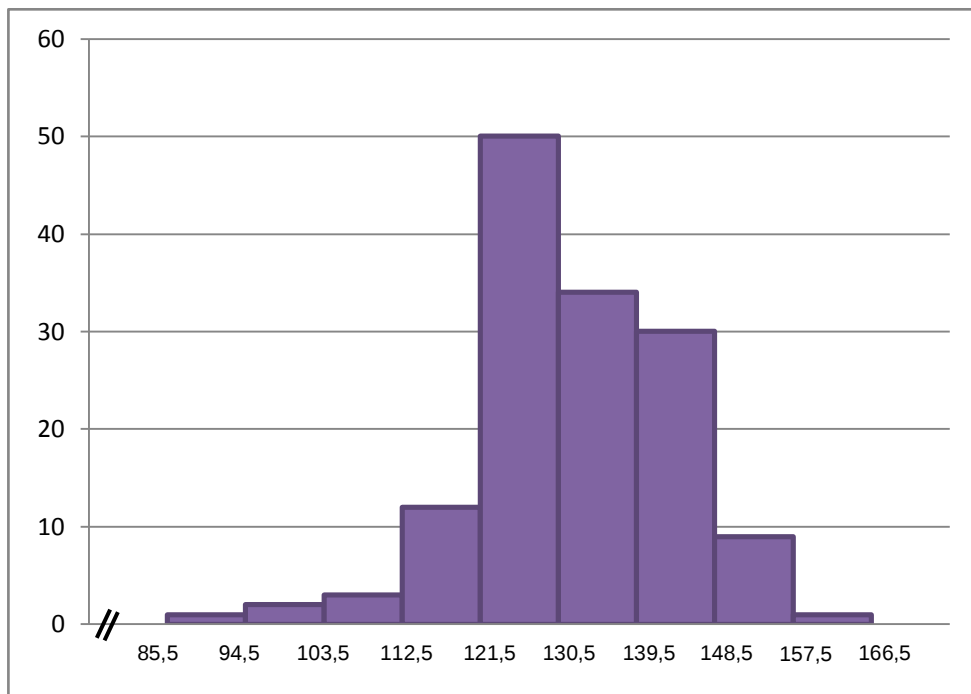
Berdasarkan hasil angket dukungan organisasi tersebut, diperoleh data dari 142 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 18730. Skor tertinggi 158 dan skor terendah 86 dengan skor rata-rata 131,90

dan simpangan baku sebesar 11,70. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	86 - 94	85.5 - 94.5	90	1	1%
2	95 - 103	94.5 - 103.5	99	2	1%
3	104 - 112	103.5 - 112.5	108	3	2%
4	113 - 121	112.5 - 121.5	117	12	8%
5	122 - 130	121.5 - 130.5	126	50	35%
6	131 - 139	130.5 - 139.5	135	34	24%
7	140 - 148	139.5 - 148.5	144	30	21%
8	149 - 157	148.5 - 157.5	153	9	6%
9	158 - 166	157.5 - 166.5	162	1	1%
Jumlah				142	100%

Berdasarkan penyajian data dalam tabel distribusi frekuensi di atas, dapat diketahui dari 142 guru sebagai responden yang mendapat skor di bawah skor rata-rata 131,90 yaitu sebanyak 114 orang atau 80%. Sedangkan yang mendapat skor di atas rata-rata sebanyak 28 orang atau sebesar 20%. Dari data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6. Grafik Histogram Kinerja Guru

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 121,5-130,5 dengan frekuensi 50. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 85,5-94,5 dan 157,5-166,5 dengan frekuensi hanya sebesar 1. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat kinerja guru, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang dapat diperoleh dengan cara skor rata-rata dikurangi simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah simpangan baku, maka hasilnya:

$$131,90 - 11,70 = 120,20 = 120$$

$$131,90 + 11,70 = 143,60 = 144$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 120-144.

Kedua, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 144 atau ≥ 145 sampai dengan skor tertinggi yaitu 158. Jadi rentang nilai untuk kategori tinggi adalah 145–158.

Ketiga, untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dapat diperoleh dengan menentukan skor yang berada di bawah 120 atau ≤ 119 sampai dengan skor terendah yaitu 86. Jadi, rentang nilai untuk kategori rendah adalah 86-119.

Untuk lebih jelas mengenai nilai rata-rata dengan kategori rendah, sedang, dan tinggi dapat dilihat dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tinggi Rendahnya Tingkat Rata-Rata Kinerja Guru

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	Presentase
1	Rendah	86 - 119	17	12%
2	Sedang	120 - 144	107	75%
3	Tinggi	145 - 158	18	13%
Jumlah			142	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dukungan organisasi dikategorikan pada kategori

sedang. Hal ini dapat dilihat dari 142 sampel guru, sebagian besar mendapat skor antara 120-144, yakni sebanyak 107 orang guru atau sebesar 75%.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah dimana data dianggap normal apabila L_{hitung} (L_o) lebih kecil dari L_{tabel} , yang berarti data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen dengan menggunakan uji *Liliefors*, diperoleh L_{hitung} terbesar dari variabel X = 0,0738.¹ Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 142$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0744. Dengan demikian nilai $L_{hitung} = 0,0738 < L_{tabel} = 0,0744$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel X atau variabel dukungan organisasi berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Selanjutnya perhitungan uji normalitas instrumen pada variabel Y atau variabel kinerja guru, diperoleh L_{hitung} terbesar variabel Y =

¹ Lampiran 16, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X dengan Menggunakan Uji Liliefors*

0,0602.² Sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk jumlah sampel $n = 142$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 0,0744. Dengan demikian nilai $L_{\text{hitung}} = 0,0602 < L_{\text{tabel}} = 0,0744$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel variabel Y atau variabel kinerja guru juga berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai L_{tabel} yang didapat lebih besar dari L_{hitung} yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

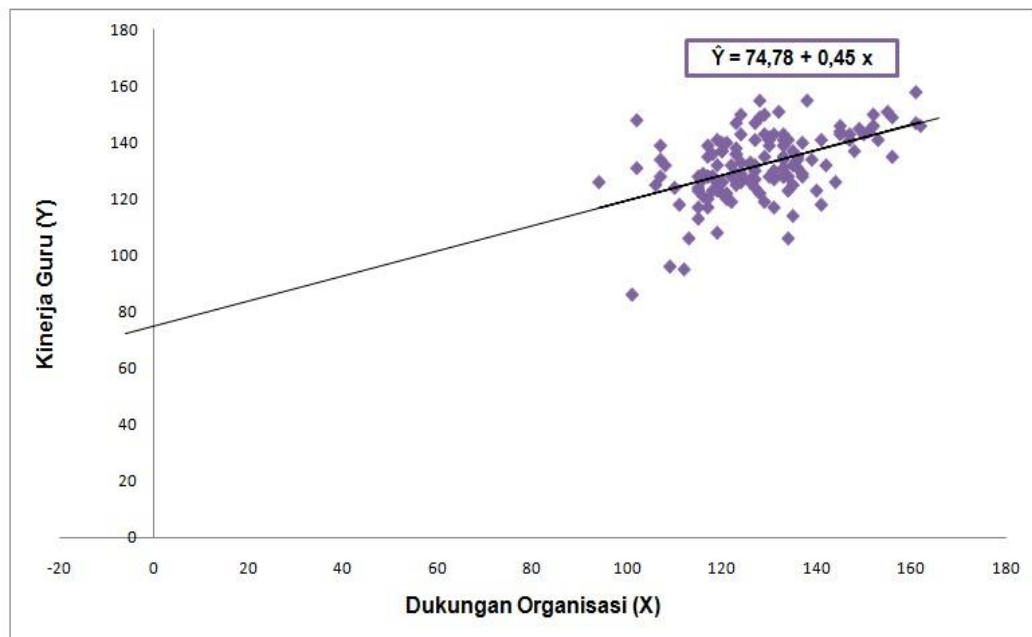
2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini didapat persamaan $\hat{Y} = 74,78 + 0,45x$.³

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien $a = 74,78$ dan konstanta $b = 0,45x$. Bila digambarkan dalam bentuk grafik persamaan linier, maka tampak sebagai berikut:

² Lampiran 17, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y dengan Menggunakan Uji Liliefors*

³ Lampiran 18, *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier*

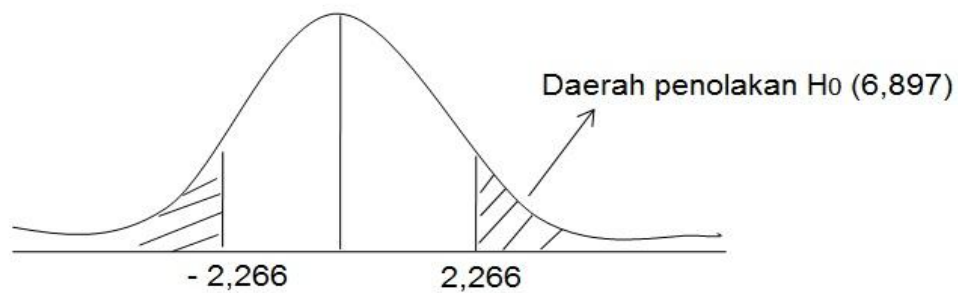


Gambar 4.7. Diagram Pencar Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Kinerja Guru

Selanjutnya adalah mencari regresi linier yaitu menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan $dk = n - 2 = 142 - 2 = 140$, diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 10,1456.

Selanjutnya dalam pengujian terhadap koefisien regresi dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka nilai kritis pengujian adalah $t_{(n-k;\alpha/2)} = t_{(142-2;0,05/2)} = t_{(140;0,025)} = \pm 2,266$. Dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui

kesalahan standar koefisien regresi (S_b) adalah sebesar 0,0648. Dengan demikian nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 6,897.⁴



Gambar 4.8. Kurva Hasil Uji t dalam Uji Linieritas

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , maka keputusannya adalah menolak H_0 , berarti nilai b secara statistik tidak sama dengan 0 ($H_0 = \beta \neq 0$). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel dukungan organisasi (variabel X) berhubungan dengan kinerja guru (variabel Y).

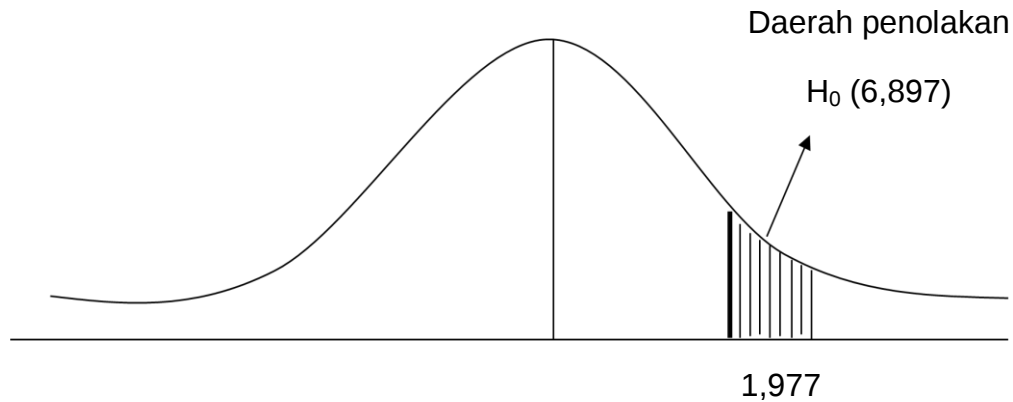
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

⁴ Lampiran 20, *Perhitungan Pengujian Koefisien Regresi*

Setelah data yang diperoleh, diolah dan dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,50358,⁵ dan selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukan ke dalam rumus uji t untuk pengujian hipotesis sehingga menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,897.⁶ Untuk uji satu pihak dengan $dk = 140$ serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh $t_{0,95}$ adalah sebesar 1,977. Dari hasil tersebut maka diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 6,897 > t_{tabel} = 1,977$), sehingga H_0 dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.



Gambar 4.9. Kurva Hasil Uji t dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

⁵ Lampiran 21, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

⁶ Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji t*

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , sehingga dapat disimpulkan:

- a. Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.
- b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Hasil dari perhitungan menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Maksud dari hubungan yang positif adalah semakin besar dukungan organisasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Sedangkan koefisien determinasi (K_d) antara kedua variabel adalah 25,36%.⁷ Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan dukungan organisasi terhadap kinerja guru SMA Swasta di

⁷ Lampiran 21.

Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan adalah sebesar 25,36%. Sedangkan 74,64% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara dukungan organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni semakin besar dukungan organisasi yang diberikan maka kinerja yang dihasilkan guru akan semakin baik dan apabila kinerja guru di suatu sekolah dapat dikatakan bagus, maka hal tersebut salah satunya disebabkan oleh besarnya dukungan organisasi yang diberikan.

Hasil dari perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara dukungan organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan diperoleh nilai r sebesar 0,50358 dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,897 untuk uji satu pihak dengan $dk = n - 2 = 142 - 2 = 140$

serta taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar signifikansi diperoleh t_{tabel} atau $t_{0,95}$ sebesar 1,977. Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} = 6,897 > t_{\text{tabel}} = 1,977$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif (H_a) dapat diterima. Dengan kata lain, dari penelitian ini terlihat adanya hubungan yang positif antara dukungan organisasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Adapun kontribusi yang diberikan setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisien determinasi (K_d) yaitu sebesar 25,36% dapat memberi gambaran bahwa besarnya dukungan organisasi yang diberikan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap tingginya hasil kinerja dari seorang guru, di samping faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik yang berasal dari dalam maupun dari luar individu guru itu sendiri.

Setelah penelitian dilakukan, hasil yang didapat terkait dengan dukungan organisasi di SMA Swasta Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan, menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun dalam hal penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada guru-guru dapat dikatakan kurang. Hal ini terlihat dari skor butir terendah pada variabel dukungan organisasi yang terdapat pada butir nomor 31 yaitu sebesar

453. Butir tersebut terletak pada indikator penghargaan atas kontribusi. Nomor tersebut memuat pernyataan mengenai organisasi menghargai kontribusi yang diberikan guru untuk kesejahteraan sekolah. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada guru masih kurang dirasakan.

Seperti yang dijelaskan dalam buku *Leadership of Networks and Performance: A Qualitative and Quantitative Analysis* mengatakan, “if their contributions are valued and regarded as worthwhile, followers will respond with increased motivation and performance”.⁸ Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa jika kontribusi mereka dihargai dan dianggap berharga, pengikut akan merespon dengan peningkatan motivasi dan kinerja. Dalam hal ini jika penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh sekolah kepada guru masih rendah, maka dapat memicu menurunnya kinerja dan motivasi guru, namun sebaliknya jika kontribusi yang diberikan guru dihargai dapat membuat kinerja guru menjadi semakin baik.

Sedangkan skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel dukungan organisasi terdapat pada butir instrumen nomor 9 yaitu sebesar 610. Butir tersebut terletak pada indikator penyediaan sumber

⁸Susanne Ruckdäschel, *Leadership of Networks and Performance: A Qualitative and Quantitative Analysis* (Passau: Spring Gabler, 2014), h.51

daya, yang memuat pernyataan kelengkapan kebutuhan penyelesaian tugas berupa ATK sudah terpenuhi dengan baik.

Ricky Griffin, Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* menjelaskan bahwa “*positive support might mean providing whatever resources are needed to meet the goal*”.⁹ Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa dukungan positif berarti menyediakan sumber daya apa pun yang diperlukan untuk memenuhi tujuan. Dalam hal ini menjelaskan jika dukungan organisasi berupa penyediaan sumber daya seperti kelengkapan fasilitas penunjang pekerjaan dapat tersedia dengan baik maka dapat membantu guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Secara keseluruhan, menurut hasil penelitian tentang dukungan organisasi diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 115-141, yakni sebanyak 108 guru atau sebesar 76%. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa guru-guru secara garis besar setuju bahwa dukungan organisasi yang diberikan seperti penyediaan sumber daya, dukungan yang diberikan kepala sekolah, pemberian kesempatan untuk

⁹Ricky Griffin, Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations 11th Edition* (Canada: South Western Cengage Learning, 2014), h.153

berkembang, dan penghargaan untuk kontribusi sudah diberikan dengan baik.

Hasil penelitian dari variabel kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan, menunjukkan bahwa kinerja guru secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun dalam hal kuantitas hasil kerja guru dapat dikatakan kurang. Hal ini terlihat dari skor butir terendah pada variabel kinerja guru yang terdapat pada butir nomor 17 yaitu sebesar 509. Butir tersebut terletak pada indikator kuantitas hasil kerja. Nomor tersebut memuat pernyataan mengenai guru menyampaikan laporan pertanggungjawaban dengan lengkap. Rendahnya skor tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya guru dalam menyampaikan laporan yang sudah menjadi tanggung jawab guru.

Sedangkan skor butir tertinggi yang diperoleh dari variabel kinerja guru terdapat pada butir instrumen nomor 2 yaitu sebesar 616. Butir tersebut terletak pada indikator kualitas hasil kerja, yang memuat pernyataan guru membuat rencana program pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus.

Seperti yang dijelaskan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, dalam buku Evaluasi Kinerja SDM mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰ Dalam hal ini menjelaskan bahwa kinerja dari seorang karyawan atau guru dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja jika kualitas yang dihasilkan baik dan kuantitas hasil pekerjaan dapat memenuhi target yang sudah ditentukan, maka kinerja dari seorang guru dapat dikatakan baik. Sebaliknya jika kualitas hasil pekerjaan rendah dan kuantitas hasil kerja tidak dapat memenuhi target seperti melengkapi laporan pertanggungjawaban maka kinerja guru dapat dikatakan kurang baik.

Secara keseluruhan, menurut hasil penelitian tentang kinerja guru diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 120-144, yakni sebanyak 107 guru atau sebesar 75%. Dari hasil tersebut dapat dipahami bahwa guru-guru secara garis besar memiliki kinerja yang baik, yaitu kualitas dan kuantitas hasil kerja, waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, serta dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang sudah ditentukan.

Dari pembahasan kedua variabel di atas dan dari perhitungan uji hipotesis beserta uji koefisien determinasi maka dapat disimpulkan

¹⁰A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h.9

bahwa hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan yang positif antara dukungan organisasi dengan kinerja guru di SMA Swasta Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Sedangkan kontribusi yang diberikan oleh dukungan organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 25,36%. Dari hasil nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa dukungan organisasi yang diberikan akan berdampak baik bagi kinerja guru. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja guru seperti yang telah dijelaskan pada bab 2. John R. Schermerhorn, Jr, dkk, dalam buku *Organizational Behavior*, mengungkapkan bahwa “*performance is influenced most directly by individual attributes such as ability and experience; organizational support such as resources and technology; and effort*”.¹¹ Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja dipengaruhi langsung oleh atribut individu seperti kemampuan dan pengalaman, dukungan organisasi seperti sumber daya dan teknologi, dan usaha.

D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan dalam hal mencari hubungan antara dukungan organisasi dengan kinerja guru di SMA Swasta

¹¹John R. Schermerhorn, Jr, dkk, *Organizational Behavior 11th Edition* (USA: John Wiley & Sons Inc, 2010), h.130

Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan, sangat disadari bahwa masih sangat jauh dari kata sempurna dan masih sangat banyak kekurangan mengingat penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama dilakukan oleh peneliti. Selain itu, juga terdapat banyak keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, antara lain:

1. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup populasi terjangkau yaitu guru-guru SMA Swasta di Kecamatan Pasar Minggu, Jakarta Selatan.
2. Peneliti melaksanakan penelitian ini hanya untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi (variabel X) terhadap kinerja guru (variabel Y) yang didasarkan pada teori-teori yang tercantum pada buku.