



## TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 03 MUKOMUKO



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen Pendidikan**

Disusun Oleh :

**MARNI JUWITA**

**NIM. 500580733**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2016**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan  
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia  
menerima sanksi akademik.

Bengkulu, Juni 2016  
Yang menyatakan



Marni Juwita  
NIM.500580733

## ABSTRAK

### PENGARUH BUDAYA ORGANIASI, KOMITMEN GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 03 MUKOMUKO

**Marni Juwita**

(Marnijuwita.mko@gmail.com)

Program Pascasarjana

Universitas Terbuka

Penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) menguji apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru (2) menguji apakah ada pengaruh komitmen guru terhadap kinerja (3) menguji apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (4) menguji apakah ada pengaruh budaya organisasi,komitmen guru dan motivasi secara bersama-sama kerja terhadap kinerja. Populasi penelitian ini berjumlah 30 guru SMP Negeri 03 Mukomuko, penentuan sampel menurut Suharsimi Arikunto bahwa apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya termasuk penelitian populasi, maka sampel berjumlah 30 orang. Data yang digunakan adalah data dari hasil angket. Untuk uji coba instrument angket, di uji coba pada guru SMP Negeri 01 Mukomuko yang kemudian di analisis validitas dan realibilitasnya dengan menggunakan statistik aplikasi SPSS versi 17,0. Tehnik analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan menggunakan statistik aplikasi SPSS versi 17,0 terhadap hasil angket, dari hasil penelitian didapat: (1) Budaya sekolah secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 40,3% (2) Komitmen guru secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 52,1% (3) motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 71,1% (4) Secara bersama Budaya sekolah, komitmen guru dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 74,9%. Kesimpulan bahwa ketiga variabel secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama merupakan faktor determinan meningkatkan kinerja guru.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

## ABSTRACT

### **INFLUENCE OF ORGANIZATIONALCULTURE, COMMITMENTOF TEACHERS AND MOTIVATION WORK ON THE PERFORMANCE OF STATE TEACHERS SMP 03 MUKOMUKO**

**Marni Juwita**

(Marnijuwita.mko@gmail.com)

Graduate Studies Program

Open University

This study on the influence of organizational culture , teacher commitment, and motivation to work on teacher performance. The issues raised in this study are (1) examine whether there is influence of organizational culture on teacher performance (2) to test whether there is influence teachers' commitment to performance (3) test whether the effect of work motivation on performance (4) test whether there are cultural influences organization,commitment and motivation of teachers jointly work on performance. The population of this research were 30 teachers SMPN 03 Mukomuko , sampling according to Suharsimi Arikunto that when the subject is less than 100 , then it is better taken all that research , including the study population, the sample bejumlah 30 people The data used is data from the questionnaire results. To test instrument questionnaire, the test on teachers SMPN 01 Mukomuko later in the analysis of the validity and realibilitasnya using SPSS version 17.0 statistical application. Technical analysis of data using simple linear regression test and multiple linear regression using SPSS version 17.0 statistical application of the results of the questionnaire, the results of research obtained: (1) School culture is significantly positive effect on teacher performance of 40.3% (2) the commitment of teachers significantly positive effect on teacher performance of 52.1% (3) work motivation significantly positive effect on the performance of teachers by 71.1% (4) Collectively school culture, teacher commitment and work motivation signifikan.berpengaruh positively to 74.9% of teacher performance. The conclusion that the three variables individually or together constitute a determinant factor improving teacher performance.

**Keywords:** Organizational Culture, Commitment of Teachers, Work Motivation, Teacher Performance .

## PERSETUJUAN TAPM

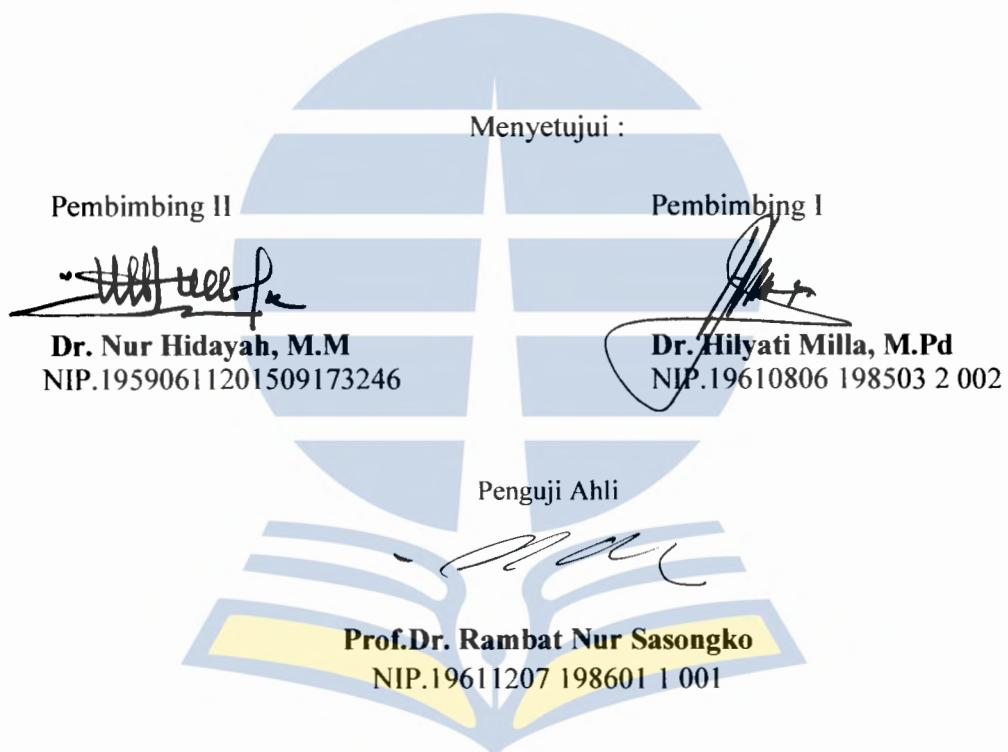
Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko

Penyusun TAPM : Marni Juwita

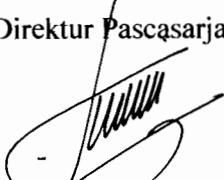
NIM : 500580733

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Hari Tanggal :

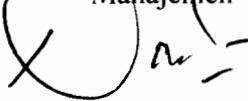


Direktur Pascasarjana



**Suciati, M.Sc.,Ph.D.**  
NIP.19520213 198503 2 001

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan  
Manajemen



**Mohamad Nasoha, SE.,M.Sc.**  
NIP. 19781111 200501 1 001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PENGESAHAN**

Nama : Marni Juwita  
 NIM : 500580733  
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan  
 Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan  
 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03  
 Mukomuko

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 05 Juni 2016  
 Waktu : 09.00 wib

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

**Ketua Komisi Penguji**

Nama : Dr. Sandra Sukmaning Adji, M.Ed.,M.Pd

**Tandatangan**

**Penguji Ahli**

Nama : Prof.Dr. Rambat Nur Sasongko

**Pembimbing I**

Nama : Dr. Hilyati Milla, M.Pd

**Pembimbing II**

Nama : Dr. Nur Hidayah, M.M

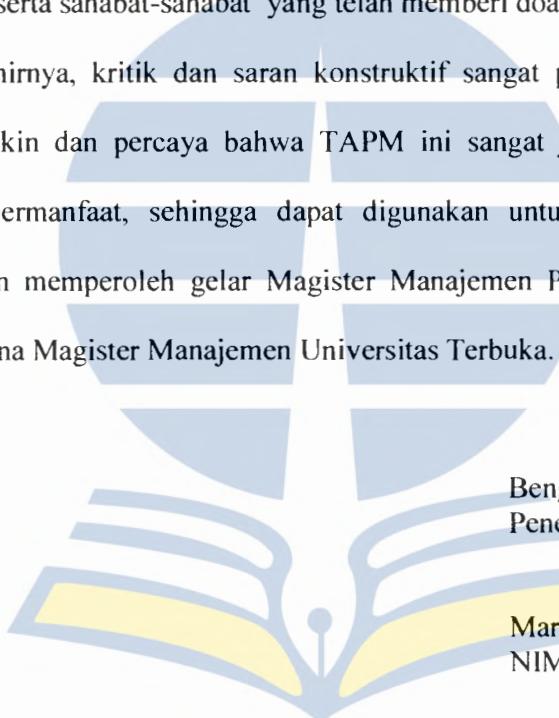
## KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjangkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko ”.

Penulis menyadari bahwa TAPM ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof.Ir. Tian Belawati, M.Ed.,Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Suciati, M.Sc.,Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka beserta staf
3. Dr. Sugilar, M.Pd., selaku kepala UPBJJ Bengkulu dan seluruh Tutor pengampu Mata Kuliah Magister Manajemen Universitas Terbuka
4. Dr. Hilyati Milla, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I
5. Dr. Nur Hidayah, M.M., selaku Dosen Pembimbing II
6. Prof.Dr. Rambat Nur Sasongko., selaku penguji Ahli dari Universitas Bengkulu.
7. Drs.Ruslan, M.Pd., selaku pengelola UT Pokjar Mukomuko beserta staf
8. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko yang telah memberi motivasi yang besar kepada penulis untuk menyelesaikan studi Pascasarjana di Universitas Terbuka.

9. Kepala Sekolah, guru-guru SMP Negeri 03 Mukomuko, yang telah membantu peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.
10. Rekan-rekan Mahasiswa/i Pascasarjana Program Magister Manajemen Pendidikan Pokjar Mukomuko sehingga penulisan TAPM ini selesai tepat waktu.
11. Istimewa untuk suami tercinta Rizkan, SH yang begitu setia serta memberikan dukungan moril dan dana selama perkuliahan sampai penyelesaian TAPM ini.
12. Juga buat anakku tersayang M. Rafli Pratama, kedua orang tua serta adik dan kakak serta sahabat-sahabat yang telah memberi doa dan dukungannya Akhirnya, kritik dan saran konstruktif sangat penulis harapkan, karena penulis yakin dan percaya bahwa TAPM ini sangat jauh dari kesempurnaan. Semoga bermanfaat, sehingga dapat digunakan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka.



Bengkulu, Juni 2016  
Peneliti,

Marni Juwita  
NIM.500580733

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Marni Juwita  
NIM : 500580733  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan  
TTL : Mukomuko, 18 Maret 1977

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN 04 Mukomuko pada tahun 1990  
Lulus SMP di SMPN 1 Mukomuko pada tahun 1993  
Lulus SMA di SMAN 1 Mukomuko pada tahun 1996  
Lulus S.I Pen. Matematika di Universitas Bengkulu pada tahun 2003

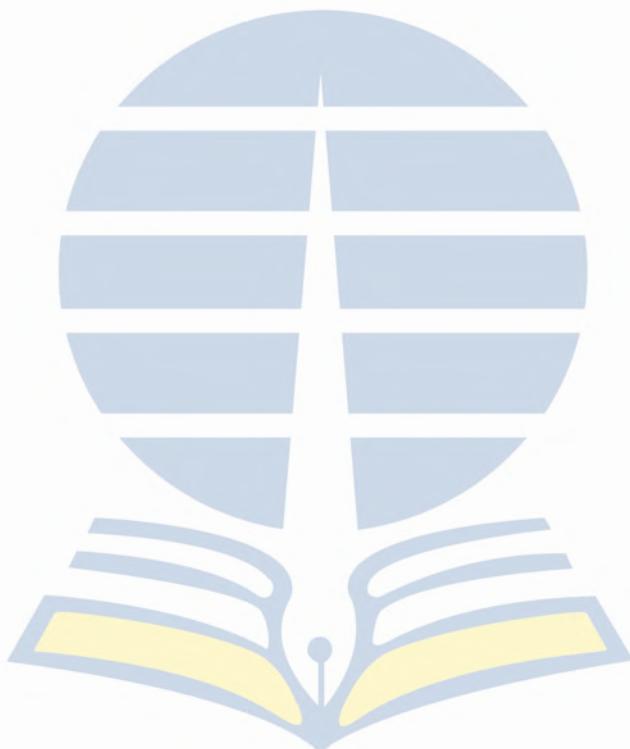
Riwayat Pekerjaan : Bekerja di SMPN 01 Mukomuko tahun 2003 s.d 2006  
Bekerja di SMPN 003 Mukomuko tahun 2007 s.d sekarang

Bengkulu, Juni 2016  
Peneliti,  
Marni Juwita  
NIM.500580733

## DAFTAR ISI

Abstrak .....	i
Lembar Persetujuan .....	ii
Lembar Pengesahan .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
Riwayat Hidup .....	v
Daftar Isi .....	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Tabel .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	10
1. Kinerja Guru.....	10
2. Budaya Organisasi .....	26
3. Komitmen Guru .....	32
4. Motivasi Kerja .....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	42
C. Kerangka Berpikir .....	42
D. Operasional Variabel .....	46
E. Hipotesis Penelitian .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	49
B. Populasi dan Sampel .....	49
C. Instrumen Penelitian .....	50
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	54
E. Metode Analisis Data .....	55

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Deskripsi Objek Penelitian .....	73
B.	Hasil .....	75
C.	Pembahasan .....	110
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.	Kesimpulan .....	118
B.	Saran .....	119
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	121
	<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	45
Gambar 4.1 Diagram Distribusi Frekuensi Variable Budaya Organisasi...	79
Gambar 4.2 Diagram Distribusi Frekuensi Variable Komitmen Guru .....	82
Gambar 4.3 Diagram Distribusi Frekuensi Variable Motivasi Kerja.....	85
Gambar 4.4 Diagram Distribusi Frekuensi Variable Kinerja Guru.....	87
Gambar 4.5 Histogram Heteroskedasitas .....	92
Gambar 4.6 Histogram Normalitas Kinerja Guru.....	94
Gambar 4.7 Histogram Normalitas Komitmen Guru.....	94
Gambar 4.8 Histogram Normalitas Budaya Organisasi .....	95
Gambar 4.9 Histogram Normalitas Budaya Organisasi	95



## DAFTAR TABEL

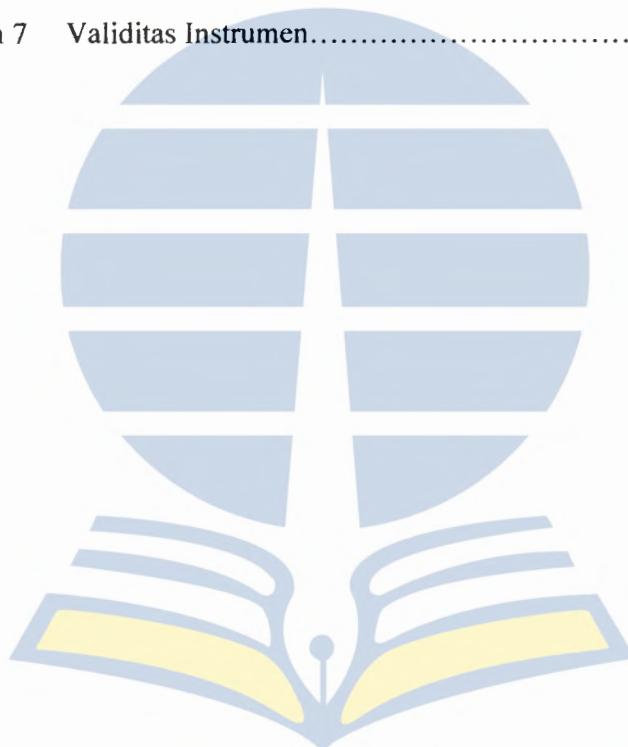
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Budaya Organisasi.....	50
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Komitmen Organisasi.....	51
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja.....	52
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru.....	53
Tabel 3.5	Hasil Validitas Instrumen Budaya Organisasi.....	58
Tabel 3.6	Hasil Validitas Instrumen Komitmen Organisasi.....	59
Tabel 3.7	Hasil Validitas Instrumen Motivasi Kerja.....	61
Tabel 3.8	Hasil Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	63
Tabel 3.9	Hasil Uji Reabilitas .....	65
Tabel 4.1	Data Mentah Instrumen Penelitian.....	76
Tabel 4.2	Analisis Data Deskriptif.....	77
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	78
Tabel 4.4	Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi.....	80
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi.....	81
Tabel 4.6	Distribusi Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi..	83
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	84
Tabel 4.8	Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	86
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	87
Tabel 4.10	Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru.....	88
Tabel 4.11	Matrik Koefisien Korelasi antar Variabel Bebas.....	90
Tabel 4.12	Analisis Test Normalitas .....	93
Tabel 4.13	Analisis Data Autokorelasi.....	97

Tabel 4.14 Rangkuman Uji Linieritas.....	98
Tabel 4.15 Signifikansi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru.....	99
Tabel 4.16 Nilai Koefisien Determinasi Budaya Organisasi.....	100
Tabel 4.17 Signifikansi Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru.....	101
Tabel 4.18 Nilai Koefisien Determinasi Komitmen Guru.....	103
Tabel 4.19 Signifikansi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	104
Tabel 4.20 Nilai Koefisien Determinasi Motivasi Kerja .....	105
Tabel 4.21 Signifikansi Regresi Berganda.....	106
Tabel 4.22 Nilai Koefisien Determinasi Regresi Berganda .....	107
Tabel 4.23 Signifikansi Regresi Berganda uji t.....	108



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Penelitian .....
- Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah .....
- Lampiran 3 Output Analisis Regresi.....
- Lampiran 4 Surat Izin penelitian.....
- Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian.....
- Lampiran 6 Daftar Tabel.....
- Lampiran 7 Validitas Instrumen.....



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Peran sekolah yang merupakan lembaga pendidikan nasional dalam rangka mewujudkan tujuan nasional dituntut mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan tertib, terarah dan berkesinambungan. Jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana (S1) atau diploma empat (DIV), menguasai kompetensi (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, sesuai tujuan pendidikan nasional.

Dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut peningkatan mutu pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dilakukan dengan mengadakan perbaikan, perubahan dan pembaharuan terhadap faktor-faktor yang bisa mempengaruhi keberhasilan pendidikan. Lembaga pendidikan menengah dan pendidikan menengah atas merupakan salah satu lembaga pendidikan yang diharapkan dapat berpartisipasi dalam mencetak SDM yang menguasai *basic knowledge* yang siap memasuki peguruan tinggi. Upaya

mewujudkan dalam hal meningkatkan mutu pendidikan maka salah satu faktor untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah perlu dibangun budaya organisasi di sekolah. Budaya sekolah dapat didefinisikan sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dilaksanakan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat lingkungan sekolah.

Guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis dan bertanggungjawab sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik yaitu meneruskankan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar yaitu meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa, Usman (Riduwan,2009). Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran.

Faktor guru yang paling dominan mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Sudjana (Widoyoko, 2012) menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru, dengan rincian sebagai berikut: kemampuan guru mengajar memberikan sumbangsih 32,43%, penguasaan materi pelajaran sebesar 32,38% dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberi sumbangsih sebesar 8,60%. Kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, komitmen guru dan lain-lain berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun

dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang menjadipenyebab rendahnya kemampuan guru dalam memahami mata pelajaran adalah masih rendahnya tingkatkualifikasi guru pada setiap jenjang pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut Jalal dan Supriadi (Riduwan, 2009) mengemukakan sebagai berikut : dalam kenyataannya, mutu guru amat beragam, berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalammenggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Dilihat dari tingkatpendidikannya, sebagian besar guru SD, sekitar separuh guru SLTP dan sekitar 20% guru SLTA masih berpendidikan kurang dari yang dituntut.

Sekolah sebagai suatu organisasi dan budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Budaya sekolah yang kondusif akademik merupakan prasyarat untuk terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Menurut Schein (Riduwan, 2009) bahwa budaya yang ada disekolah merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan maka perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikrkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut. Jika budaya sekolah itu tidak kondusif, maka kinerja guru akan mengalami hambatan. Budaya sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah sehingga yang diperlukan adalah upaya-upaya yang lebih intensif dan ekstensif demi produktivitas sekolah. Budaya sekolah merupakan norma-norma

dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya sekolah diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Karena kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat. Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan.

Vecchio (Wibowo, 2010:65) mengidentifikasi adanya empat faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: 1) Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. 2) Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. 3) Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi. 4) Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi. Dari pandangan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sumber budaya organisasi terutama berasal dari keyakinan, nilai-nilai, norma-norma, adaptasi dan integrasi internal. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi budaya sekolah ini sangat berpengaruh kuat terhadap pembentukan dan penciptaan organisasi sehingga harus dapat dipertahankan dan dikembangkan secara maksimal.

Menurut Allen dan Mayer (Riduwan, 2009) mengemukakan bahwa tipologi komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan keterlibatan

emosional karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi dan keterlibatan karyawan pada organisasi, Komitmen kontinyu adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, Komitmen normatif adalah refleksi perasaan akan tanggungjawab seseorang untuk tetap menjadi bagian organisasi dan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi disekolah guru dituntut akan selalu berusaha memperbaiki kinerjanya baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi, berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi serta bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercaya.

Sukmalana (2003: 21) Motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh *skill* dan pengetahuan, sedangkan *skill* dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu, pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau di sebut juga motivasi eksternal. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Mc.Donald, 2001: 71). Energi atau kekuatan yang artikan sebagai keinginan seseorang untuk beraktifitas guna mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian guru menyebabkan menurunnya kinerja guru.

Perilaku yang timbul pada diri seseorang dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan, maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru diantaranya adalah upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan berprestasi.

Kinerja guru juga ditentukan oleh komitmen kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh komitmen, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Dalam melaksanakan tugas, kurangnya komitmen guru terlihat seperti ada guru datang ke sekolah terlambat, tidak peduli dengan lingkungan sekolah, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

SMP Negeri 03 Mukomuko sebagai lembaga penanggung jawab dan penyelenggara pendidikan mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut semakin lama semakin berat seiring dengan meningkatnya keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan pendidikan yang lebih baik. Peningkatan pelayanan harus diimbangi dengan meningkatnya mutu pelayanan dari pendidik dan tenaga kependidikan, di samping itu harus diimbangi pula dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung operasional pendidikan, karena antara keinginan, tugas pokok dan fungsi, serta sarana prasarana harus seimbang.

Kondisi di lapangan tentang kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan

menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan, sering melalaikan tugas, ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya, tidak peduli terhadap kedisiplinan siswa, ada beberapa guru yang tidak menguasai landasan pendidikan, tidak menguasai bahan pengajaran dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar-mengajar.

Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional pada tahun 2015 pada dua kompetensi yaitu kompetensi padagogik dan kompetensi profesional, hasilnya dari UKG tersebut menunjukkan kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko masih ada beberapa guru mendapat nilai di bawah KKM yaitu 70 (Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mukomuko, 2016).

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui kontribusi budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sehingga tujuan dari pendidikan nasional dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dapat diwujudkan. Berdasarkan permasalahan di atas, mendorong penulis untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 03 Mukomuko

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 03 Mukomuko?
2. Apakah Komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 03 Mukomuko?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 03 Mukomuko?
4. Apakah Budaya organisasi, Komitmen Guru, Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 03 Mukomuko?

## C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 03 Mukomuko
2. Menganalisis Komitmen Guru Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 03 Mukomuko
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 03 Mukomuko
4. Menganalisis pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Guru, Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN 03 Mukomuko

## D. Manfaat Penelitian

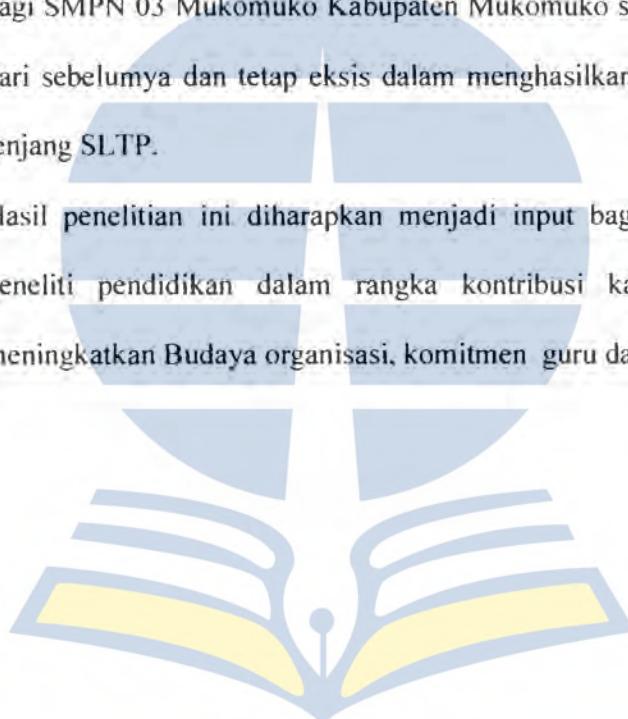
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- ✓ Memberikan kontribusi akademis dalam upaya peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja
- ✓ Menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian lanjutan.

2. Secara praktis

- ✓ Sebagai bahan masukan bagi pengelola lembaga pendidikan khususnya bagi SMPN 03 Mukomuko Kabupaten Mukomuko sehingga lebih maju dari sebelumnya dan tetap eksis dalam menghasilkan peserta didik pada jenjang SLTP.
- ✓ Hasil penelitian ini diharapkan menjadi input bagi para praktisi dan peneliti pendidikan dalam rangka kontribusi kajian ilmiah untuk meningkatkan Budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja guru

Guru merupakan tenaga professional yang harus memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya. Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indicator-indikator sebagai berikut: kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial, dapat di lihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga professional. Guru sebagai tenaga pendididik yang mampu membentuk kepribadian peserta didik dan serta ikut bertanggung jawab tercapainya tujuan pendidikan. Dengan demikian guru dapat dikatakan sebagai komponen utama dalam proses pendidikan.

Suryadi Prawirosentono (Widoyoko, 2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada organisasi dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan secara legal. Kinerja seseorang berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga, termasuk juga guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan. Pendapat lain yang mengemukakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk mempraktikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya (Depdiknas,

2004:11), Riduwan ( 2009:92) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dapat ditunjukan oleh seorang guru yang merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesungguhan dan pengalaman serta waktu yang tersedia, perwujudan dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi

Usman (2002),“kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya”. Menurut Husdarta: “Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa (Husdarta, 2007 : 13). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu, yang dapat dimaknai bahwa ia merupakan suatu prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dan hasilnya memenuhi persyaratan kualitas, baik jumlah maupun kecepatan, sesuai dengan rencana awal sebelum melakukan pekerjaan. Kinerja guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam melaksanakan pembelajaran. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan pembelajaran akan menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal.

Menurut Wibowo (2009) “ Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa

kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Dari semua pandangan dan pendapat tentang kinerja yang dipaparkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mengartikan suatu kinerja, berbagai ahli memiliki pendapat berbeda, tergantung dari sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Namun rumusan mereka pada hakikatnya memiliki kesamaan arti. Dalam kaitan ini, secara sederhana kinerja dapat diartikan unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses. Jadi kinerja merupakan perwujudan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan. Dengan demikian kinerja seseorang akan terlihat dari produktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari berbagai definisi yang dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin mutu hasil kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, maka semakin baik pula kinerjanya dalam sekolah yang akhirnya akan berkontribusi bagi peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan. Selanjutnya berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru adalah sejauh mana kemampuan kerja atau hasil kerja yang diperlihat oleh guru dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki pengetahuan, keterampilan serta sikap yang baik. Guru mampu dan terampil melaksanakan tugas mengajar dengan baik, apabila guru memiliki kemampuan profesional, adalah terlaksana 10 kompetensi

profesional guru. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan tersebut, maka dimensi dan indikator kinerja mengajar guru dapat dilihat dari aspek-aspek kompetensi profesional seorang guru dalam mengajarnya, yaitu dengan diwujudkan dengan indikator-indikator sebagai berikut: (a) menguasai bahan, (b) mengelola program belajar mengajar; (c) mengelola kelas; (d) menggunakan media sumber; (e) menguasai landasan kependidikan; (f) mengelola interaksi belajar mengajar; (g) memlai prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran; (h) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (i) mengenal dan menyelenggarakan admimstrasi sekolah; (j) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

#### a. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi prilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk analisis latar belakang yang mempengaruhi. Sutermeister (Usman, 2007:74) mengemukakan bahwa: "Kinerja merupakan hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, dimana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi". Secara matematik dapat dirumuskan dan dirinci definisi kinerja sebagai berikut : "*Job Performance = Ability x motivation*". Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah "Faktor kemampuan ( *ability* ) = pengetahuan ( *knowledge* ) + keterampilan ( *skill* ), dan

faktor motivasi (*motivation*) = sikap (*attitude*) + situasi kerja (*situation*)".

Artinya, Seseorang akan bekerja secara profesional bila memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan memiliki motivasi untuk mengerjakan tugas dengan sebaiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bisa bekerja secara profesional bila hanya memenuhi salah satu diantara dua aspek tersebut, misalnya kemampuan saja atau motivasi saja. Untuk lebih jelas dibawah ini akan dirincikan tentang faktor kemampuan dan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja guru.

#### b. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) diartikan sebagai kesanggupan seseorang dalam melaksanakan aktivitas terhadap tugas atau pekerjaan yang diembannya yang mencapai sasaran dan memperoleh hasil. Usman (Khairani,2013) menyebutkan,"Kemampuan merupakan hasil perpaduan antara pendidikan, pelatihan dan pengalaman". Pernyataan ini menegaskan, bahwa untuk dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan maka seseorang harus mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas tersebut. Pengetahuan dan keterampilan dimaksud dapat diperoleh dari berbagai sumber, baik melalui berbagai pelatihan-pelatihan dan penataran (*in-service training* dan *on-service training*), atau pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pengalaman yang panjang dan dalam waktu yang lama saat melaksanakan tugas. Menurut Usman (2007), kemampuan meliputi beberapa aspek:"(1) mutu pekerjaan (*quality of work* ), (2) Ketepatan waktu (*promptness*), (3) inisiatif (*initiative*), (4) kemampuan (*capability*), dan (5) komunikasi (*communication*)". Kelima aspek ini dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat

kemampuan seseorang. Kemampuan personal erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Dalam pilihan seseorang terhadap suatu pekerjaan akan melahirkan suatu komitmen yang harus ditaati. Komitmen ini erat kaitannya dengan tanggung jawab moral seseorang terhadap keputusan yang diambilnya terhadap suatu hal, khususnya dalam pekerjaan. Indikator yang menyebutkan komitmen seseorang terhadap suatu pekerjaan akan terlihat pada kemampuannya dalam menempatkan kepentingan pekerjaan tersebut diatas kepentingan pribadinya.

#### c. Faktor Motivasi

Motivasi adalah sikap (attitude) kepala sekolah dan guru terhadap situasi kerja ( situation ) di lingkungan sekolahnya atau organisasinya. Mereka yang bersikap positif ( pro ) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif ( kontra ) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antar lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Robin, S (Khairani, 2013) juga menyatakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: " 1) Tanggung jawab, 2) Komitmen, 3) Disiplin, 4) Motivasi ". Tanggung jawab seorang guru yang paling utama adalah bagaimana guru mengkondisikan suatu lingkungan belajar siswa yang menyenangkan dan nyaman agar dapat membangkitkan rasa ingin tahu, dan bersemangat peserta didik sehingga tumbuh minat dan keinginan untuk belajar. Guru bukan saja bertanggung jawab terhadap aspek pengetahuan tetapi juga terhadap aspek

mendidik kepribadian anak dalam hal disiplin, tanggung jawab dan mandiri. Komitmen guru sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Kesungguhan guru terhadap tugas mengajar diimplikasikan melalui kesungguhan kerja terhadap tugas untuk kemajuan dalam pendidikan, untuk meningkatkan prestasi belajar.

#### d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan satu tugas yang paling penting untuk dilakukan dengan tujuan adanya perbaikan, pengembangan serta peningkatan produktivitas kerja. Setiap individu pada kedudukan atau jabatannya dituntut untuk bekerja secara khusus sesuai dengan hakikat tugasnya. Dalam melaksanakan tugas secara tertentu sesuai dengan hakikat tugasnya. Dalam melaksanakan tugas secara tertentu itulah mereka dinilai, paling utama sebatas mana mereka mempunyai kontribusi terhadap pencapaian-pencapaian tujuan organisasi dan potensi-potensi apa yang masih dapat aktual untuk ditingkatkan dan dikembangkan untuk kepentingan organisasi. Sehingga, dibutuhkanlah penilaian kinerja personal sebagai rangkaian kegiatan tindak lanjut dari penugasan personal pada jabatan tertentu. Untuk penilaian kinerja seseorang, dibutuhkan suatu sistem, standar, dan tujuan yang jelas digunakan dalam penilaian. Jadi, apabila diterjemahkan ke dalam standar kerja, pengukuran seperti ini berarti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui tingkat kinerjanya. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang dinamis serta memerlukan bimbingan atau pengarahan yang aktif, analitis serata pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Menurut Usman (Khairani,2013), alasan pentingnya

dilakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut: (1) Sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem reward dan punishment yang bersifat formal. (2) Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes, (3) Memberikan umpan balik kepada pegawai sehingga dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan karir. (4) Menentukan tujuan program pelatihan, dan Membantu dan mendiagnosa masalah-masalah organisasi. Dengan demikian, melalui penilaian kinerja akan diketahui, apakah seorang karyawan dalam melaksanakan tugas telah mencapai performa yang maksimal sehingga akan berimbang kepada kinerja organisasi.

Mulianto (2006) menegaskan, "Penilaian prestasi kerja dilaksanakan agar memperoleh masukan yang tepat dan objektif untuk menunjang keberhasilan dalam mengambil suatu keputusan berkenaan dengan karyawan yang bersangkutan". Pendapat ini didukung Robert (Fahmi, 2010) menyebutkan bahwa "Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut ". penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan. Penilaian kinerja yang baik tentu harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya, penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan yang telah dicapai. Hasil penilaian kinerja yang menggambarkan kompetensi dan prestasi kerja seseorang akan dapat diperoleh secara benar apabila penilaian yang dilakukan mempunyai standar yang jelas, dapat digunakan kapanpun oleh siapapun dan relevan dengan

maksud penilaian. Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang dinamis serta memerlukan bimbingan atau pengarahan yang aktif, analitis dan penuh pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, penilaian prestasi kerja dalam pelaksanaannya harus diselenggarakan secara jujur, konsisten, objektif dan bersikap membantu serta harus dilihat dan diletakkan sebagai tanggung jawab langsung dari pimpinan dimana pimpinan harus secara teratur dan terus menerus mendorong mereka yang mempunyai prestasi kerja baik. Sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai prestasi kerja kurang baik, maka atasan harus secara tegas membina dan memperbaiki, bahkan jika perlu memberikan sanksi yang edukatif.

#### e. Indikator Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja guru difokuskan kepada usaha meningkatkan kinerja guru. indikator penilaian guru yang perlu diperhatikan dalam kinerja guru adalah Kepribadian guru secara umum, pemahaman guru terhadap visi, misi dan tujuan sekolah, kualitas kerja guru, kemampuan mengelola proses pembelajaran, dan pengembangan profesi guru. Prinsip penilaian kinerja guru, yaitu: "Adanya kepercayaan antara kepala sekolah ke guru senior yang lain dan guru yang sedang dinilai, guru secara jujur dapat mengakui perlunya bantuan, dan dorongan. penilaian (kepala sekolah dan staf pengajar senior) harus seorang yang benar-benar profesional dan disegani karena memiliki kemampuan yang lebih. Menurut Hasibuan (2010), terdapat beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja, yaitu sebagai berikut : "a) Kesetiaan; b) Prestasi Kerja ; c) Kejujuran; d) Kedisiplinan; e) Kreativitas; f) Kerja sama; g) Kepemimpinan; h) Kepribadian; i) Prakarsa; j)

Kecakapan/ketrampilan ; k) dan tanggung jawab". Lebih rinci unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja bisa dijelaskan sebagai berikut: Kesetiaan guru terlihat dalam menjaga dan membela sekolah didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Prestasi kerja adalah menilai hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya. Kejujuran adalah menilai dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain, seperti awahannya. Penjelasan kedisiplinan adalah menilai disiplin seorang guru dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Kreativitas adalah menilai kemampuan guru dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Kerja sama adalah menilai kesediaan guru berpartisipasi dan bekerja sama dengan guru lainnya, vertikal atau horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Kepemimpinan yang dinilai adalah kemampuan dalam memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif. Kepribadian yang dinilai adalah sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari guru tersebut. Prakarsa yang dinilai adalah kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

Kecakapan/ketrampilan yang dinilai adalah kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam manajemen. Tanggung jawab yang dinilai adalah kesediaan guru dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dapat dipergunakannya, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya. Berdasarkan penilaian di atas, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai proses penilaian dan pengukuran tentang pencapaian kemampuan guru secara individu pada lingkungan guru tempat mengajar dan mendidik anak.

Menurut Wibowo (2009) terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif, ketujuh indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut: Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai. Standar merupakan ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Sedangkan umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evauasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. Selanjutnya alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Kompetensi adalah persyaratan pokok dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan

Peluang adalah dimana pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya.

Indikator-indikator kinerja guru menurut Usman (Khairani,2013) menyangkut dengan: (1) kinerja pembelajaran, (2) kinerja profesional, dan (3) kinerja personal. Dari indikator diatas, kinerja guru dalam penelitian ini menggunakan ketiga indikator kinerja tersebut dengan menggabungkan beberapa poin yang dianggap sesuai dengan fokus penelitian. Menurut Usman (2007) kinerja pembelajaran diuraikan sebagai berikut: (a) Merencanakan dan mengorganisasikan pengajaran: (1) pelajaran direncanakan dengan baik, (2) seperangkat sasaran yang pasti dan partisipasi siswa, (3) memberikan tugas yang jelas, (4) memahami pedoman dan menggunakan pedoman itu dalam proses belajar-mengajar, (5) menyiapkan pembelajaran baik kepada kelompok maupun individu. (b) Kemampuan menjelaskan dan mengajukan pertanyaan: (1) mengajukan pertanyaan yang membangkitkan daya pikir, (2) memberikan penjelasan yang jelas tentang bahan ajar, (3) menghadapkan siswa pada beberapa pandangan, (4) sadar akan penolakan dan penerimaan pendapat siswa. (c) Menstimulasi belajar melalui aktivitas yang inovatif dan sumber belajar: (1) menggalakkan diskusi kelas, siswa bertanya, dan demonstrasi siswa, (2) menggunakan bermacam-macam alat peraga dan sumber belajar. (d) Menunjukkan pengetahuan dan antusias terhadap mata pelajaran yang diajarkan:

(1) menunjukkan pengetahuan tentang mata pelajaran yang diajarkan, (2) antusias. (e) Menyiapkan suasana kelas yang kondusif untuk belajar: (1) menjaga lingkungan yang sehat dan fleksibel untuk belajar, (2) menjaga peralatan dan bahan pembelajaran. (f) Memelihara catatan yang sesuai dan teliti: (1) memelihara catatan tentang kemajuan siswa. (g) Mempunyai hubungan yang baik dengan siswa: (1) memahami dan bekerja dengan siswa sebagai individu, (2) menggalakkan hubungan yang saling menghormati dan bersahabat, (3) menggunakan bahasa yang positif dengan siswa dan jauh dari rasa ejekan. (h) Berinisiatif pengelola kelas dengan disiplin yang baik: (1) dikembangkan aturan tatatertib siswa dan guru selalu mengawasinya, (2) dikembangkan aturan keselamatan dan guru selalu mengawasinya. Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa poin-poin di atas sangat penting dimiliki oleh seorang guru dalam meningkatkan kinerja pembelajarannya. Dengan meningkatnya kinerja pembelajaran guru diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran itu sendiri sehingga prestasi belajar siswa juga meningkat. Sedangkan kinerja professional Menurut Usman (2007) diuraikan sebagai berikut: (a) Pengakuan dan penerimaan tanggung jawab di luar kelas: (1) berpartisipasi dalam aktivitas sekolah, (2) kadang-kadang dengan sukarela mengerjakan tugas tambahan, dan (3) ikut menjadi panitia di sekolah (b) Hubungan di sekolah: (1) bekerjasama dengan baik dan menyenangkan dengan kawan sekerja, administrasi, dan dengan personel lainnya. (c) Hubungan dengan masyarakat luar: (1) bekerja sama dengan baik dan menyenangkan dengan orang tua siswa, dan (2) menjalankan hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat. (d) Pertumbuhan professional dan visi: (1)

menerima kritik yang membangun, (2) partisipasi dalam seminar, workshop, dan belajar, dan (3) mencoba metode dan bahan baru, (e) Pemanfaatan pelayanan staf: (1) memanfaatkan layanan yang tersedia dengan baik ( perpustakaan), (f) Mengerti pola pertumbuhan dan perilaku siswa pada tahap-tahap perkembangan dan dapat menguasai situasi yang terjadi: tidak berharap akan adanya kesamaan perilaku siswa, tetapi masing-masing siswa mempunyai perbedaan individu, (g) Sopan santun: (1) menjaga penggunaan data yang rahasia, dan (2) mendukung profesi mengajar. Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa poin-poin di atas sangat penting dimiliki oleh seorang guru dalam meningkatkan kinerja profesionalnya. Semakin professional seorang guru maka semakin bagus kinerja yang akan ditampilkannya sehingga ini akan berdampak positif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa. Selanjutnya uraian kinerja personal menurut Usman (2007) adalah sebagai berikut: (a) Kesehatan dan gairah: (1) mempunyai record kehadiran yang baik, (2) selalu gembira, dan (3) menunjukkan sikap yang humoris. (b) Berbicara: (1) artikulasi bicaranya baik, menggunakan grammar dengan benar, (2) dapat didengar dan dimengerti oleh siswa seluruh kelas, dan (3) berbicara pada tingkat pengertian siswa. (c) Cara berpakaian dan kerapian: (1) selalu rapi, ketepatan dalam memenuhi tugas: (1) hadir di kelas tepat pada waktunya, (2) menjalankan tugas tepat pada waktunya, dan (3) membuat laporan tepat pada waktunya.

Uraian kinerja personal di atas sudah seharusnya dimiliki oleh setiap guru sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya selalu semangat dan optimis. Dengan adanya suasana gembira maka guru selalu termotivasi dalam

meningkatkan kinerjanya. Menurut Uno (2008), kompetensi kinerja profesi keguruan (*generic teaching competencies*) dalam proses pembelajaran atau pengajaran minimal memiliki indikator sebagai berikut: "Merencanakan Sistem pembelajaran; melaksanakan sistem pembelajaran, mengevaluasi sistem pembelajaran, dan mengembangkan sistem pembelajaran . Dari pendapat di atas jelaslah bahwa proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan formal dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Dalam proses pembelajaran sebagian besar belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola proses pembelajaran, sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang lebih optimal. Jadi keberhasilan proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran.

Pada keputusan bersama Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya serta peraturan bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian, Nomor 14 Tahun 2010 dan Nomor 03/V/PB/2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya, memeparkan yaitu :

- a. 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.

- b. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.
- c. Kegiatan bimbingan adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana bimbingan, melaksanakan bimbingan, serta melakukan perbaikan tindak lanjut bimbingan dengan memanfaatkan hasil evaluasi.

Ada komponen kompetensi guru yang ditetapkan oleh dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu :

1. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki.
2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berahlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, megevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan secara berkelanjutan.
3. Kompetensi professional yaitu merupakan kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar nasional pendidikan.
4. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan peserta didik sebagai bagian dari masyarakat untuk; (a) berkomunikasi lisan dan tulisan, (b) menggunakan teknologi berkomunikasi dan informasi secara fungsional, (c) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, (d) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, atau wali peserta didik, (d) dan bergaul secara santun dalam masyarakat.

Pada kompetensi guru diatas , kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang telah dibebankan kepadanya. Adapun indikator yang dijadikan acuannya adalah (1)

kompetensi padagogik (2) kompetensi kepribadian (3) kompetensi professional (4) kompetensi sosial.

## 2. Budaya Organisasi

Menurut Robbin ( Wibowo, 2010:17) budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian kebersamaan. Lebih lanjut Wahab (Khairani, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi (termasuk sekolah) adalah “ *Shared orientations that hold the unit together and give together and give it a distinctive identity* ”. Hal tersebut bisa diartikan sebagai Orientasi bersama yang memegang unit bersama-sama dan memberikan bersama-sama dan memberikan identitas yang berbeda. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa dalam budaya yang kuat, keyakinan dan nilai dipegang teguh, dibagi luas dan menjadi perilaku organisasi. Budaya dalam norma-norma, nilai yang dibagikan dan asumsi-asumsi dasar dengan tingkat kedalaman dan abstraksi yang berbeda. Dari berbagai definisi tersebut di atas pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu. Budaya organisasi mengacu pada kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami orang yang berada di dalamnya. Budaya organisasi sebagai keadaan lingkungan kerja yang dipersiapkan oleh para anggotanya, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan diasumsikan berpengaruh terhadap motivasi serta perilaku anggotanya. Budaya organisasi biasanya tidak tertulis tetapi keberadaannya sangat menentukan kehidupan organisasi. Budaya berhubungan erat dengan kekuasaan dalam

membentuk sistem nilai organisasi. Kekuasaan dan budaya organisasi mencakup faktor manusia, yakni non rasionalitas, kepentingan yang beragam, koalisi dominan, keuasaan dan otoritas serta keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang berteman". Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah suatu keadaan yang berlaku dalam lingkungan kerja yang mengatur anggotanya untuk taat terhadap segenap nilai, norma dan aturan yang sudah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Budaya atau kebudayaan hanya terdapat dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial atau makhluk budaya. Dengan kata lain kebudayaan hanya terdapat dalam kehidupan sosial atau kehidupan bersama dalam kebersamaan yang disebut masyarakat. Schein (Wibowo, 2010) menyatakan pengertian budaya adalah: Suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integral internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berfikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut. Menurut Fahmi (2010: 46) budaya adalah " Hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari ". Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Dalam hal ini Sutrisno (Wibowo,2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai "Perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh

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

#### a. Faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai pengertian sebagai aturan main yang ada didalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari "masyarakat organisasi" dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat dibangun melalui berbagai macam sumber, baik dari internal maupun eksternal organisasi. Dapat pula karena ditanamkan oleh pendiri, pengalaman yang dibawa oleh para pemimpin berikutnya, maupun sumber daya manusia lain yang dibawa masuk dalam ke dalam orgasisasi. Vecchio (Wibowo, 2010:65) mengidentifikasi adanya empat faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu: 1) Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. 2) Norma sosial organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. 3) Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi. 4) Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi. Dari pandangan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sumber budaya organisasi terutama berasal dari keyakinan, nilai-nilai, norma-norma, adaptasi dan integrasi internal. Keempat sumber budaya organisasi ini sangat berpengaruh kuat terhadap pembentukan dan penciptaan organisasi sehingga harus dapat dipertahankan dan dikembangkan secara maksimal. Sementara itu, menurut Baron (Wibowo, 2010:65) ada tiga

sumber yang dapat menciptakan budaya organisasi, yaitu: 1) Company founder (pendiri perusahaan). 2) Experience with the environment (pengalaman dengan lingkungan). 3) Contach with others (kontak dengan orang lain). Dari pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa sumber budaya organisasi terutama berasal dari pendiri organisasi yang memiliki kemampuan berdasar pengalaman melakukan adaptasi dan integrasi dengan lingkungan internal dan eksternalnya.

#### b. Budaya Organisasi Sekolah

Budaya sekolah merupakan pola dasar atau aturan-aturan yang diciptakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, masyarakat, stakeholders dan lingkungannya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Schein ( Riduwan, 2009) budaya yang ada disekolah merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu, seperti mempelajari penanggulangan masalah-masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan maka perlu dipikirkan oleh anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut. Jika budaya sekolah itu tidak kondusif, maka kinerja guru akan mengalami hambatan. Jika merujuk pada pemikiran Spranger (Suryabrata, 2010: 101), maka setidaknya terdapat enam jenis nilai yang seyogyanya dikembangkan di sekolah yaitu : 1) Ilmu Pengetahuan Berfikir 2) Ekonomi Bekerja 3) Kesenian Menikmati keindahan 4) Keagamaan Memuja 5) Kemasyarakatan Berbakti/berkorban 6) Politik/kenegaraan Berkuasa/memerintah. Modifikasi dari Sumadi Suryabrata (2010), sebagaimana telah digambarkan dalam pengetian di atas bahwa budaya sekolah terdiri dari sejumlah norma-norma, ritual,

keyakinan, nilai-nilai, sikap dan kebiasaan yang terbentuk dalam sekolah. Bentuk budaya sekolah secara intrinsik muncul sebagai suatu fenomena yang unik dan menarik, karena pandangan sikap, perilaku yang hidup dan berkembang dalam sekolah pada dasarnya mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas dari warga sekolah. Selanjutnya Beare (Suryabrata, 2010: 48) mendeskripsikan unsur-unsur budaya sekolah dalam dua kategori, yakni unsur kasat mata dan unsur yang tidak kasat mata. Unsur yang kasat mata mempunyai makna kalau barkaitan atau mencerminkan apa yang tidak kasat mata. Yang tidak kasat mata itu adalah filsafat atau pandangan dasar sekolah mengenai kenyataan yang luas, makna hidup atau yang di anggap penting dan harus diperjuangkan oleh sekolah. Dan itu harus dinyatakan secara konseptual dalam rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran yang lebih kongkrit yang akan di capai oleh sekolah. Sedangkan unsur yang kasat mata masih menurut Beare (Suryabrata, 2010: 48) dapat termenifestasi secara konseptual yang meliputi : 1) visi, misi, tujuan dan sasaran, 2) kurikulum, 3) bahasa komunikasi, 4) narasi sekolah, 5) narasi tokoh-tokoh, 6) struktur organisasi, 7) ritual, 8) upacara, 9) prosedur belajar mengajar, 10) peraturan sistem ganjaran/ hukuman, 11) layanan psikologi sosial, 12) pola interaksi sekolah dengan orang tua, masyarakat dan yang meteril dapat berupa : fasilitas dan peralatan, artifiak dan tanda kenangan serta pakaian seragam. Unsur-unsur budaya sekolah jika ditinjau dari usaha peningkatan kualitas pendidikan terbagi sebagai berikut ; a. Kultur sekolah yang positif, Kultur sekolah yang positif adalah kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, misalnya kerjasama dalam mencapai prestasi, penghargaan terhadap

prestasi, dan komitmen terhadap belajar. b. Kultur sekolah yang negatif Kultur sekolah yang negatif adalah kultur yang kontra terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya resisten terhadap perubahan, misalnya dapat berupa: siswa takut salah, siswa takut bertanya, dan siswa jarang melakukan kerja sama dalam memecahkan masalah. c. Kultur sekolah yang netral Yaitu kultur yang tidak berfokus pada satu sisi namun dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan peningkatan mutu pendidikan. Hal ini bisa berupa arisan keluarga sekolah, seragam guru, seragam siswa dan lain-lain. Selanjutnya karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu terdiri dari: *obeserved behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy* ; (5) *rules* dan (6) *organization climate*. Karakteristik di atas dapat diuraikan sebagai berikut: (1) *Obeserved 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.

Budaya organisasi sekolah atau iklim sekolah ( fisik dan non fisik ) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. ( direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, Diknas, 2006 ). Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimism dan harapan/ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah dan kegiatan yang berpusat pada siswa adalah contoh-contoh budaya sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Budaya sekolah sudah merupakan

kewenangan sekolah sehingga yang di perlukan upaya – upaya yang lebih intensif dan ekstensif demi produktivitas sekolah. Budaya yang ada di sekolah di bagi menjadi dua, yaitu budaya yang mempunyai nilai – nilai primer, yaitu : 1. Tujuan organisasi sekolah, 2. Konsesus atau komitmen terhadap sekolah, 3. Keunggulan, 4. Kesatuan kepentingan, 5. Imbalan berdasarkan prestasi, 6. Empiris, 7. Keakraban dan 8. Integritas. Sedangkan budaya yang bernilai sekunder, yaitu : 1. Penerima layanan, 2. Pengendalian yang disiplin, kemandirian, pengambilan keputusan yang cepat, 5. Visioner, 6. Pengembangan, Miler ( Riduwan, 2009).

### **3. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi, McNesee Smith ( Riduwan, 2009). Komitmen organisasi merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya dalam Fuad Mas'ud (Luthan, 2011). Variabel diukur melalui dimensi yaitu: Terikat secara emosional, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya, percaya dan loyalitas

Menurut Allen dan Meyer (dalam Luthan 2011). Komitmen organisasional adalah kemauan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada, bekerja, dan rasa memiliki organisasi. Terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu:

b. Komponen Afektif

Komponen Afektif adalah keinginan untuk tetap terikat dan loyal baik secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi, dengan indikator-indikator sebagai berikut : merasa bahagia berada dalam organisasi dan loyalitas terhadap organisasi.

c. Komponen kontinyu

Komponen kontinyu adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi atas dasar pertimbangan untung-rugi, dengan indicator-indikator sebagai berikut : memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan menghitung kerugian jika meninggalkan organisasi

d. Komponen Normatif

Komponen Normatif adalah refleksi perasaan akan tanggung jawab seseorang untuk tetap menjadi bagian organisasi, dengan indicator-indikator sebagai berikut : kemauan kerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

### **1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen**

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi komitmen menurut Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee, 2005) sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang, yang merupakan titik temu atau equilibrium dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

## 2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang, yang mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

## 3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan, contohnya pelayanan pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya. Hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks. Organisasi pelayanan yang dimaksud disini adalah mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.

## 4. Faktor Pendapatan

Pendapatan ialah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi, baik dalam bentuk uang, fasilitas dalam jangka waktu tertentu. Pada dasarnya pendapatan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya dan keluarga.

## 5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/ keadaan yang ditunjukkan

oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

## 6. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

## 2. Menciptakan Komitmen

Menurut Martin dan Nicholas (Kurniasari, 2004) ada tiga pilar besar yang membentuk komitmen organisasi. Ketiga pilar itu meliputi:

- a. Keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pekerja: mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi, merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya/ pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut, merasa nyaman dengan organisasi tersebut, merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas, nilai-nilai dan norma-norma yang ada.
- b. Perasaan bergairah terhadap pekerjaan. Perasaan seperti ini bisa dimuncul dengan cara : menganalisa faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan, kualitas kepemimpinan, kemauan dari manajer dan *supervisor* untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen karyawan bisa meningkat jika ada

perhatian yang terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal.

- c. Pentingnya rasa memiliki, rasa memiliki bisa muncul jika pekerja merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktik kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan pekerja. Jika pekerja merasa dirinya dilibatkan dalam membuat keputusan dan jika mereka merasa idenya didengar serta kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan-perubahan yang dilakukan. Hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa.

#### 4. Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Woolfolk dan Nicolich (Widoyoko, 2012:233) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Mc Clelland mengartikan motif sebagai suatu dorongan yang menggerakkan, mengarahkan, dan menentukan perilaku. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain

berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Achmad Slamet (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Berdasarkan pengertian dari motivasi diatas jelas bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang ada didalam diri manusia. motivasi terdapat di dalam diri manusia tidak terlihat dari luar. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian suatu tujuan tertentu. Yang nampak dari luar hanyalah tingkah laku dari manusia itu, yang bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi didalamnya.

Yukl,G (dalam Riduwan, 2009) Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan guru agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru tertentu, dengan demikian dapat dikatakan bahwa, semakin baik motivasi kerja guru, maka semakin baik juga motivasi guru dalam menjalankan kinerjanya. Menurut Sukmalana (2003: 21), motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Siagian dalam widoyoko (2012), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya". Sementara itu Manulang (2001: 165), mendefinisikan "motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam

upaya mencapai suatu tujuan. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa motivasi adalah keinginan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi atau mendorongnya untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Sementara itu Manulang (2001: 165), mendefinisikan "motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan".

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), 1) kerja adalah sebagai aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (*intrinsik*) maupun dari luar diri (*ekstrinsik*). Menurut Wahjusumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagan (2006: 294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi diri seseorang antara lain : Jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, Gaji.

### c. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai

dengan rumusan tujuannya.

3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

- Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

- Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

Motivasi kerja bertujuan untuk menumbuhkan kemauan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah, melalui motivasi, guru dapat bekerja dengan baik, mendorong pemikiran serta memiliki inisiatif dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja.

Indikator-indikator motivasi kerja dikembangkan dari Mc.Clelland's dalam Hasibuan ( 2000:149-167) sebagai berikut:

1. Motif :

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju atau promosi
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan bekerja
- e. Tempat kerja yang nyaman
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

2. Harapan

- a. Kondisi kerja yang baik
- b. Perasaan ikut "terlibat"
- c. Pendisiplinan yang bijaksana
- d. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan
- e. Loyalitas pimpinan terhadap guru
- f. Pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi

3. Insentif :

- a. Instrinsik yaitu, penyelesaian, pencapaian/prestasi
- b. Ekstrinsik yaitu, finansial, antar pribadi, promosi

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Wahyuni et al (2014) dalam penelitiannya *Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya* menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Ade et al. (2013) dalam *The Influence of Organizational Commitment and Individual Competence on Teacher Performance*. Mereka mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. McNeese-Smith(1996) dengan variabel **Dependen**: Kinerja karyawan **Independen**:Produktivitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.
4. Sunarno (2012) dalam yayasan Pendidikan Kesatriaan menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Kesatrian Semarang.
5. Sulaiman (2002) dalam variable devenden kinerja pegawai dan indevenden komitmen organisasi menemukan : komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan

## C. Kerangka Berpikir

Budaya organisasi sekolah adalah pola dasar atau aturan yang diciptakan oleh kepala sekolah, guru, siswa, masyarakat, stakeholders dan lingkungannya

untuk mencapai tujuan. Menurut Schein ( Wibowo, 2010) budaya yang ada di sekolah ini merupakan pola dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu seperti mempelajari penanggulangan masalah – masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah, jika budaya sekolah itu tidak kondusif, maka kinerja guru akan mengalami hambatan.

Komitmen guru merupakan ketiaatan, ketentuan terhadap peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja guru memerlukan standar kerja dalam hal ini adalah peraturan yang ada sebagai pedoman bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi berarti dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian komitmen guru diduga dapat berpengaruh pada kinerja guru.

Faktor lain yang menentukan kinerja guru selain komitmen yang tinggi juga didukung oleh motivasi kerja yang tinggi agar mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja secara umum dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan atau tenaga yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin seseorang untuk melakukan suatu perbuatan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Motivasi kerja bertujuan untuk menumbuhkan kemauan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah, melalui motivasi, guru dapat bekerja dengan baik, mendorong pemikiran serta memiliki

inisiatif dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi kerja.

Indikator-indikator motivasi kerja dikembangkan dari Mc.Clelland's sebagai berikut:

4. Motif :

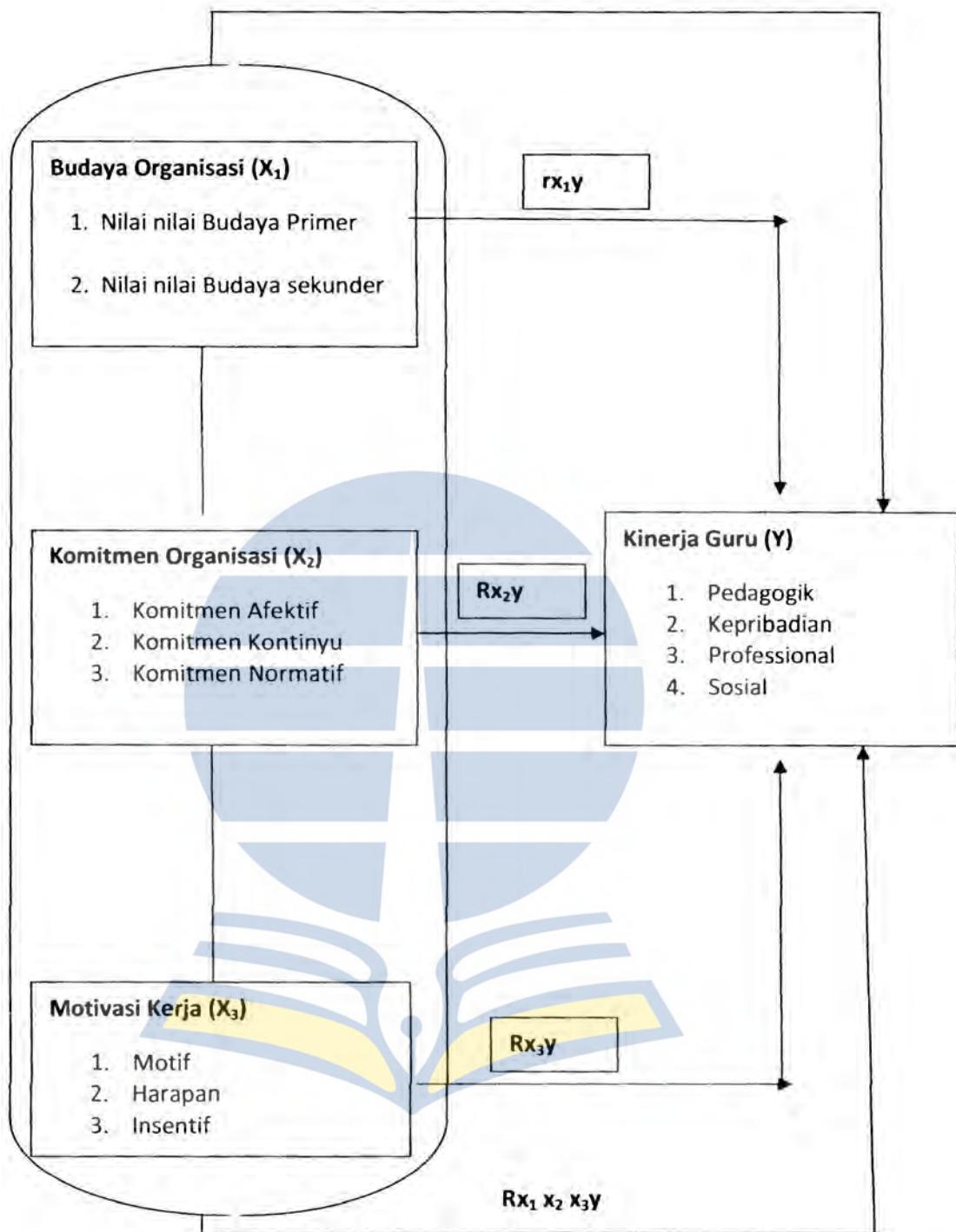
- i. Upah yang adil dan layak
- j. Kesempatan untuk maju atau promosi
- k. Pengakuan sebagai individu
- l. Keamanan bekerja
- m. Tempat kerja yang nyaman
- n. Penerimaan oleh kelompok
- o. Perlakuan yang wajar
- p. Pengakuan atas prestasi

5. Harapan

- g. Kondisi kerja yang baik
- h. Perasaan ikut "terlibat"
- i. Pendisiplinan yang bijaksana
- j. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan
- k. Loyalitas pimpinan terhadap guru
- l. Pemahaman yang simpatik atas persoalan-persoalan pribadi

6. Insentif :

- 1. Instrinsik : penyelesaian, pencapaian/prestasi
- 2. Ekstrinsik : finansial, antar pribadi, promosi



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir Penelitian**

Berdasarkan kerangka teoritik di atas dapat diduga bahwa Budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru.

1. Jika guru dalam budaya organisasi baik diduga akan berimplikasi pada baiknya kinerja guru dan sebaliknya jika guru dalam budaya organisasi buruk diduga akan berimplikasi pada melemahnya atau merendahnya kinerja guru
2. Jika guru dalam komitmen tinggi, diduga akan berimplikasi pada tingginya kinerja guru dan sebaliknya jika guru dalam komitmen rendah diduga akan berimplikasi pada melemahnya atau merendahnya kinerja guru
3. Jika guru bermotivasi kerja positif atau tinggi, diduga akan berimplikasi pada kuatnya atau tingginya kinerja guru dan sebaliknya jika guru bermotivasi kerja negatif atau rendah diduga akan berimplikasi pada melemahnya atau rendahnya kinerja guru.
4. Jika guru dalam budaya organisasi baik, komitmen tinggi dan bermotivasi kerja positif atau tinggi, diduga akan berimplikasi pada kuatnya atau tingginya kinerja guru dan sebaliknya jika guru dalam budaya organisasi baik, komitmen tinggi atau bermotivasi kerja negatif atau rendah diduga akan berimplikasi pada melemahnya atau rendahnya kinerja guru.

## D. Operasionalisasi Variabel

### 1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen yang mengukur : 1) membuat rencana mengajar, 2) merumuskan

tujuan pembelajaran, 3) menentukan metode dan teknik pengajaran, 4) pelaksanaan pembelajaran, 5) disiplin mengajar, 6) bertanggung jawab, 7) menyusun pertanyaan evaluasi dan 8) melaksanakan pengayaan materi.

## 2. **Budaya Sekolah**

Budaya sekolah adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen yang mengukur : 1. Tujuan organisasi sekolah, 2. Konsesus atau komitmen terhadap sekolah, 3. Keunggulan, 4. Kesatuan kepentingan, 5. Imbalan berdasarkan prestasi, 6. Empiris, 7. Keakraban dan 8. Integritas, 9. Penerima layanan, 10. Pengendalian yang disiplin, kemandirian, pengambilan keputusan yang cepat, 11. Visioner, 12. Pengembangan.

## 3. **Komitmen Guru**

Komitmen guru adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen yang mengukur : merasa bahagia berada dalam organisasi dan loyalitas terhadap organisasi, memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan menghitung kerugian jika meninggalkan organisasi, kemauan kerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

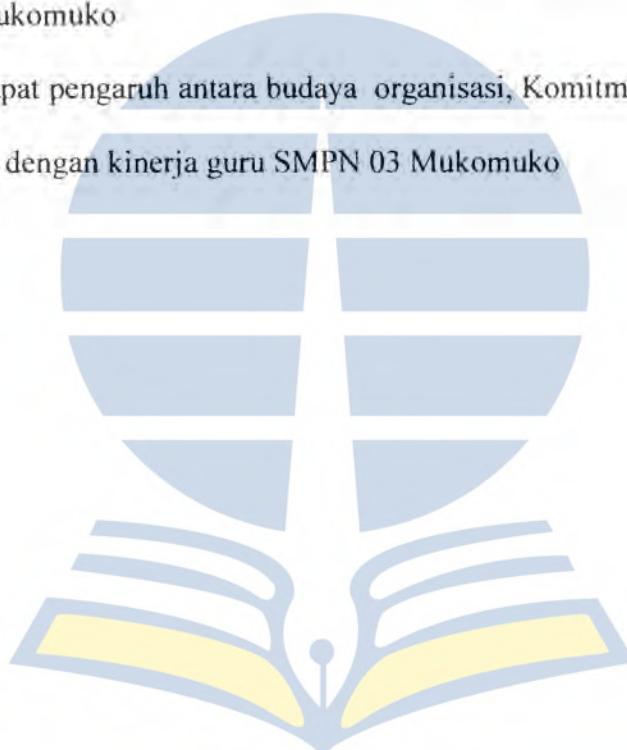
## 4. **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja guru adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen yang mengukur : 1) keinginan untuk berhasil, 2) ingin mengembangkan diri, 3) adanya rasa aman, 4) berani menanggung resiko, 5) Ingin bekerja sama.

## E. Hipotesis

Adapun yang menjadi Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja guru SMPN 03 Mukomuko
2. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dengan kinerja guru SMPN 03 Mukomuko
3. Terdapat pengaruh antara Komitmen organisasi dengan kinerja guru SMPN 03 Mukomuko
4. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi, Komitmen organisasi, Motivasi Kerja dengan kinerja guru SMPN 03 Mukomuko



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

##### 1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, mencari pengaruh antara Variabel bebas (*Independent Variable*) dengan Variabel terikat (*Dependent Variable*).

##### 2. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel *independent* ( variabel bebas) yang terdiri dari variable budaya organisasi (X1), komitmen guru (X2), dan variable motivasi kerja ( X3) dan variable *dependent* ( variable terikat) yaitu variable kinerja guru (Y).

##### 1. Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian ini adalah SMPN 03 Mukomuko, Kabupaten Mukomuko. Sedangkan pelaksanaan penelitian ini dilakukan dari tanggal Maret s/d April 2016.

#### B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN 03 Mukomuko . Penentuan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 131) bahwa apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya termasuk penelitian populasi. Jumlah guru SMPN 03 Mukomuko adalah sebanyak 30 orang, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang guru.

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian akan mengukur variable budaya organisasi, komitmen guru, dan motivasi kerja yang dikorelasikan dengan kinerja guru. Instrumen ini dikembangkan melalui beberapa cara, sebagai berikut :

- a. Mendefinisikan operasional variabel penelitian
- b. Menyusun indikator variabel penelitian
- c. Menyusun kisi-kisi Instrumen
- d. Melakukan uji coba instrument dan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Instrumen Penelitian dikembangkan oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dan teori-teori yang mendukung, kemudian indikator ini akan digunakan sebagai kisi-kisi instrument dan dilanjutkan menyusun instrument pengukuran dalam bentuk kuesioner yang menyajikan pertanyaan fakta guru dengan jawaban skala Likert dengan kisaran 1-5 yang dibuat dalam bentuk *checklist*, dengan alternatif jawaban sebagai berikut : 5 = Sangat setuju, 4 = setuju, 3 = Ragu-ragu, 2 = Kurang setuju, 1 = Sangat tidak setuju.

#### 1. Budaya Organisasi ( X1 )

**Tabel 3.1**  
**Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi ( X1 )**

Variabel	Sub. variabel	indikator	skala	pengukuran
Budaya Organisasi	I. Nilai-nilai Budaya Primer	a. Nilai tujuan organisasi b. Nilai pengambilan keputusan secara konsensus c. Nilai keunggulan d. Nilai kesatuan	ordinal	Angket

Variabel	Sub. variabel	indikator	skala	pengukuran
		Kepentingan e. Nilai imbalan berdasarkan prestasi f. Nilai Empiris g. Nilai keakraban h. Nilai Integritas		
	2. Nilai-nilai Budaya Sekunder	a. Nilai yang berfokus pada pelayanan b. Nilai Pengendalian yang disiplin c. Nilai Kemandirian d. Nilai Pengambilan keputusan yang cepat e. Nilai pengendalian strategic f. Nilai Teknologi Unggul		

## 2. Komitmen guru ( X2 )

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen Komitmen Guru ( X2 )**

Variabel	Sub. variabel	indikator	skala	pengukuran
Komitmen Organisasi	1. Komitmen Afektif	a. Merasa bahagia dalam organisasi b. Loyalitas terhadap organisasi	ordinal	Angket
	2.Komitmen Kontinyu	a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi		
	3.Komitmen Normatif	a. Kemauan Kerja b. Tanggung jawab memajukan organisasi		

## 3. Motivasi kerja

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja ( X3 )**

Variabel	Sub. variabel	indikator	skala	pengukuran
Motivasi kerja	1. Motivasi motif 2. motivasi harapan	a. Tekun menghadapi tugas b. Ulet menghadapi kesulitan c. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi d. Ingin mendalami pekerjaan yang dipercaya kepadanya e. Selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin f. Menunjukkan minat yang positif g. Lebih senang bekerja mandiri h. Bosan terhadap tugas-tugas rutin i. Senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja	ordinal	Angket
	3. Insentif	a. Prestasi b. Pengakuan c. Tanggung Jawab d. Promosi e. Gaji f. Hubungan dengan teman sejawat g. Keamanan		

## 4. Kinerja Guru ( Y )

**Tabel 3.4**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru ( Y )**

Variabel	Sub. variabel	indikator	skala	pengukuran
Kinerja Guru	1. Kompetensi Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami peserta didik dengan baik</li> <li>b. Mampu merencanakan pembelajaran</li> <li>c. Mampu melaksanakan pembelajaran</li> <li>d. Mampu melaksanakan evaluasi</li> <li>e. Memahami teori belajar</li> <li>f. Menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran</li> <li>g. Dapat merancang PBM yang komprehensif</li> <li>h. Dapat menilai kemajuan belajar peserta didik secara total</li> <li>i. Dapat membimbing anak bila menghadapi persoalan dalam pembelajaran</li> </ul>	ordinal	Angket
	2. Kompetensi Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menguasai materi pembelajaran</li> <li>b. Mampu mengaitkan topic yang diajarkan dengan aspek lain yang relevan</li> <li>c. Mampu menguasai penerapan teknologi informasi untuk meningkatkan epektivitas belajar anak</li> <li>d. Penggunaan media atau sumber belajar</li> <li>e. Pengelolaan interaksi belajar mengajar</li> </ul>		

Variabel	Sub. variabel	indikator	skala	pengukuran
	3. Kompetensi Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki kemauan tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai guru profesional</li> <li>b. Dapat memiliki rasa kasih sayang kepada peserta didik tanpa membedakan</li> <li>c. Memiliki ahlak yang mulia</li> <li>d. Kemampuan memotivasi siswa</li> <li>e. Arif dan berwibawa</li> <li>f. Menjadi tauladan</li> <li>g. Bersikap terbuka</li> </ul>		
	4. Kompetensi Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Berkommunikasi dan berinteraksi dengan baik</li> <li>b. Mudah bergaul</li> <li>c. Dapat mengerti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat</li> <li>d. Mampu memahami pendekatan-pendekatan yang di terapkan di sekolah</li> </ul>		

#### D. Presedur Pengumpulan Data

Presedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini baik data mengenai budaya organisasi, komitmen guru, motivasi kerja dan kinerja guru adalah menggunakan angket / Kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden dengan berdasarkan indicator pada setiap variable tertentu Kasmadi dan sunariah (2013 :70). Alasan menggunakan angket/kuesioner sebagai pengumpulan data karena

angket mempunyai kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan mengungkap potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi petunjuk yang seragam bagi responden ( Arikunto, 2006 ).

#### E. Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

##### 1. *Editing*

*Editing* merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

##### 2. *Coding*

*Coding* merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

##### 3. *Scoring*

*Scoring* yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu: skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju, skor 4 diberikan untuk jawaban setuju, skor 3 diberikan untuk jawaban ragu-ragu, skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju, skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

##### 4. *Tabulating*

*Tabulating* yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah

proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer

Adapun tahap-tahap analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

### **1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Sebelum digunakan sebagai alat pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji Raliabilitas. Hal ini dimaksudkan agar data yang di peroleh benar-benar dapat mengukur sifat-sifat karakteristik yang akan diteliti secara tepat, dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur secara tepat dan sahih, dan instrument dikatakan reliable apabila dapat memperoleh data secara konsisten (ajeg). Oleh karenanya perlu diadakan uji coba terlebih dahulu.

#### **a. Uji Validitas**

Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable dan Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Suatu instrument dikata memiliki validitas logis apabila instrument tersebut secara analisis akal sesuai dengan isi (conten) dan aspek ( construck ) yang akan di ungkap. Validitas empiris adalah validitas berdasarkan pengalaman melalui uji coba, untuk mencapai validitas instrument dalam penelitian ini di uji cobakan pada 20 responden, yaitu pada guru SMP Negeri 01 Mukomuko yang memiliki karakteristik yang sama pada sampel penelitian. Uji coba dilakukan diluar sampel penelitian. Hipotesis yang

diajukan adalah:  $H_0$  : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.  $H_a$  : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung <  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Teknik untuk menguji validitas instrumen tersebut digunakan rumus simpangan baku korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara (X) dan (Y)

$xy$  = Jumlah produk antara X dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat Y (Sugiyono ,2015)

Proses perhitungan dilakukan dengan melalui bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 for Windows.

### a. Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi

Sampel yang diambil yaitu sebanyak 20 responden terhadap 30 Butir soal pertanyaan tentang variabel budaya organisasi dengan jawaban menggunakan skala likert dengan kisaran 1-5 yang di buat dalam bentuk checklist. dengan alternative jawaban sebagai berikut : 5 = Sangat setuju, 4 = setuju, 3 = Ragu -ragu, 2 = Kurang setuju, 1 = Sangat tidak setuju

Dalam analisis program SPPSversi 17 jawaban responden untuk Butir soal-Butir soal pertanyaan pada variabel budaya organisasi juga menunjukan bahwa dari soal sebanyak 30 soal di dapat saol yang valid (syah untuk diproses) adalah sebanyak 20, sedangkan data yang hilang (*mising*) adalah 10, artinya ada 20 data siap diproses. Terlihat pada Table berikut 3.5 berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Validitas Instrumen Budaya Organisasi**

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Tafsiran
Item 1	.519	0,468	Valid
Item 2	.464	0,468	Tidak Valid
Item 3	.612	0,468	Valid
Item 4	.519	0,468	Valid
Item 5	.594	0,468	Valid
Item 6	.844	0,468	Valid
Item 7	.823	0,468	Valid
Item 8	.764	0,468	Valid
Item 9	.754	0,468	Valid
Item 10	.734	0,468	Valid
Item 11	.471	0,468	Valid
Item 12	.663	0,468	Valid
Item 13	.795	0,468	Valid
Item 14	.698	0,468	Valid
Item 15	.642	0,468	Valid
Item 16	.683	0,468	Valid
Item 17	.787	0,468	Valid
Item 18	.842	0,468	Valid
Item 19	.848	0,468	Valid
Item 20	.774	0,468	Valid
Item 21	.444	0,468	Tidak Valid
Item 22	.436	0,468	Tidak Valid
Item 23	.484	0,468	Valid
Item 24	.403	0,468	Tidak Valid
Item 25	.391	0,468	Tidak Valid
Item 26	.191	0,468	Tidak Valid
Item 27	.266	0,468	Tidak Valid
Item 28	.413	0,468	Tidak Valid
Item 29	.354	0,468	Tidak Valid
Item 30	.120	0,468	Tidak Valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2.

dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Dapat di lihat  $r$  table pada lampiran yaitu sebesar 0,468

Terlihat dalam tabel di atas ada 10 soal pernyatan yang tidak valid karna  $r_{hitung}$  kurang dari  $r_{tabel}$ . Soal yang tidak valit yaitu soal/ pernyataan no 2, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.

#### **b. Uji Validitas Instrumen Komitmen Guru**

Sampel yang diambil yaitu sebanyak 20 responden terhadap 30 Butir soal pertanyaan tentang variabel budaya organisasi dengan jawaban menggunakan skala likert dengan kisaran 1-5 yang di buat dalam bentuk checklist. dengan alternative jawaban sebagai berikut : 5 = Sangat setuju, 4 = setuju, 3 = Ragu -ragu, 2 = Kurang setuju, 1 = Sangat tidak setuju

Dalam analisis program SPPSversi 17 jawaban responden untuk Butir soal-Butir soal pertanyaan pada variabel budaya organisasi juga menunjukan bahwa dari soal sebanyak 30 soal di dapat soal yang valid (syah untuk diproses) adalah sebanyak 21, sedangkan data yang hilang (*mising*) adalah 8, artinya ada 21 data siap diproses.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Validitas Instrumen Komitmen Guru**

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Tafsiran
Item 31	.829	0,468	Valid
Item 32	.595	0,468	Valid
Item 33	.463	0,468	Tidak Valid
Item 34	.577	0,468	Valid
Item 35	.903	0,468	Valid
Item 36	.292	0,468	Tidak Valid
Item 37	.408	0,468	Tidak Valid

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Tafsiran
Item 38	.828	0,468	Valid
Item 39	.721	0,468	Valid
Item 40	.303	0,468	Tidak Valid
Item 41	.681	0,468	Valid
Item 42	.732	0,468	Valid
Item 43	.761	0,468	Valid
Item 44	.709	0,468	Valid
Item 45	.771	0,468	Valid
Item 46	.860	0,468	Valid
Item 47	.829	0,468	Valid
Item 48	.868	0,468	Valid
Item 49	.794	0,468	Valid
Item 50	.569	0,468	Valid
Item 51	.584	0,468	Valid
Item 52	-.037	0,468	Tidak Valid
Item 53	.392	0,468	Tidak Valid
Item 54	.624	0,468	Valid
Item 55	.612	0,468	Valid
Item 56	.442	0,468	Tidak Valid
Item 57	.432	0,468	Tidak Valid
Item 58	.629	0,468	Valid
Item 59	.578	0,468	Valid
Item 60	.837	0,468	Valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Dapat di lihat r table pada lampiran yaitu sebesar 0,468

Terlihat dalam table di atas ada 10 soal pernyatan yang tidak valid karna r hitung kurang dari r table. Soal yang tidak valit yaitu soal/ pernyataan no 33, 36, 37, 40, 52, 53, 54, 56, 57.

### c. Uji Validitas Instrumen Motivasi kerja

Sampel yang diambil yaitu sebanyak 20 responden terhadap 30 Butir soal pertanyaan tentang variabel motivasi kerja dengan jawaban menggunakan skala likert dengan kisaran 1-5 yang dibuat dalam bentuk checklist. dengan alternative jawaban sebagai berikut : 5 = Sangat setuju, 4 = setuju, 3 = Ragu-ragu, 2 = Kurang setuju, 1 = Sangat tidak setuju

Dalam analisis program SPPSversi 17 jawaban responden untuk Butir soal-Butir soal pertanyaan pada variabel budaya organisasi juga menunjukan bahwa dari soal sebanyak 30 soal di dapat soal yang valid (syah untuk diproses) adalah sebanyak 20, sedangkan data yang hilang (*mising*) adalah 10, artinya ada 20 data siap diproses. Terlihat pada Table berikut 3.7 berikut :

**Tabel 3.7**  
**Hasil Validitas Instrumen Motivasi Guru**

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Tafsiran
Item 61	.779	0,468	Valid
Item 62	.763	0,468	Valid
Item 63	.418	0,468	Tidak Valid
Item 64	.757	0,468	Valid
Item 65	.763	0,468	Valid
Item 66	.784	0,468	Valid
Item 67	.818	0,468	Valid
Item 68	.317	0,468	Tidak Valid
Item 69	.419	0,468	Tidak Valid
Item 70	.586	0,468	Valid
Item 71	.610	0,468	Valid
Item 72	.780	0,468	Valid
Item 73	.723	0,468	Valid
Item 74	.657	0,468	Valid
Item 75	.736	0,468	Valid
Item 76	.643	0,468	Valid
Item 77	-.463	0,468	Tidak Valid
Item 78	-.015	0,468	Tidak Valid

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Tafsiran
Item 79	.698	0,468	Valid
Item 80	.779	0,468	Valid
Item 81	.112	0,468	Tidak Valid
Item 82	.392	0,468	Tidak Valid
Item 83	-.118	0,468	Tidak Valid
Item 84	.677	0,468	Valid
Item 85	-.162	0,468	Tidak Valid
Item 86	.818	0,468	Valid
Item 87	.388	0,468	Tidak Valid
Item 88	.589	0,468	Valid
Item 89	.813	0,468	Valid
Item 90	.551	0,468	Valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Dapat di lihat r table pada lampiran yaitu sebesar 0,468

Terlihat dalam tabel di atas ada 10 soal pernyataan yang tidak valid karna r hitung kurang dari r table. Soal yang tidak valid yaitu soal/ pernyataan no 63, 68, 69, 77, 78, 81, 82, 83, 85, 87.

#### d. Uji Validitas Instrumen Kinerja guru

Sampel yang diambil yaitu sebanyak 20 responden terhadap 30 Butir soal pertanyaan tentang variabel motivasi kerja dengan jawaban menggunakan skala likert dengan kisaran 1-5 yang di buat dalam bentuk checklist. dengan alternative jawaban sebagai berikut : 5 = Sangat setuju, 4 = setuju, 3 = Ragu – ragu, 2 = Kurang setuju, 1 = Sangat tidak setuju

Dalam analisis program SPPSversi 17 jawaban responden untuk Butir

soal-Butir soal pertanyaan pada variabel budaya organisasi juga menunjukkan bahwa dari soal sebanyak 30 soal dapat soal yang valid (syah untuk diproses) adalah sebanyak 23, sedangkan data yang hilang (*mising*) adalah 7, artinya ada 23 data siap diproses. Terlihat pada table berikut 3.8 berikut

**Tabel 3.8**  
**Hasil Validitas Instrumen Kinerja Guru**

No Item	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Tafsiran
Item 91	.244	0,468	Tidak Valid
Item 92	.244	0,468	Tidak Valid
Item 93	.762	0,468	Valid
Item 94	-.122	0,468	Tidak Valid
Item 95	.473	0,468	Valid
Item 96	.669	0,468	Valid
Item 97	.656	0,468	Valid
Item 98	.828	0,468	Valid
Item 99	.526	0,468	Valid
Item 100	.698	0,468	Valid
Item 101	.764	0,468	Valid
Item 102	.704	0,468	Valid
Item 103	.656	0,468	Valid
Item 104	.614	0,468	Valid
Item 105	.698	0,468	Valid
Item 106	.485	0,468	Valid
Item 107	.222	0,468	Tidak Valid
Item 108	.657	0,468	Valid
Item 109	.533	0,468	Valid
Item 110	.331	0,468	Tidak Valid
Item 111	.731	0,468	Valid
Item 112	.657	0,468	Valid
Item 113	.721	0,468	Valid
Item 114	.828	0,468	Valid
Item 115	.570	0,468	Valid
Item 116	.656	0,468	Valid
Item 117	.730	0,468	Valid
Item 118	.406	0,468	Tidak Valid
Item 119	.599	0,468	Valid
Item 120	.407	0,468	Tidak Valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung <  $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005). Dapat dilihat  $r$  table pada lampiran yaitu sebesar 0,468

Terlihat dalam table di atas ada 7 soal pernyatan yang tidak valid karena  $r$  hitung kurang dari  $r$  tabel. Soal yang tidak valid yaitu soal/ pernyataan no 91, 92, 94, 107, 110, 118, 120.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan instrumen yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

$$r_I = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :  $r_I$  = reabilitas internal seluruh instrument.

Adapun hasil hasil uji reabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) masing – masing variable dari hasil perhitungan dalam program SPSS semuanya reliable dapat dilihat pada Table 3.9 sebagai berikut

**Tabel 3.9**  
**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach alpha	N OF ITEM	Keterangan
Budaya Organisasi	0.955	20	Reliabel
Komitmen Guru	0.962	22	Reliabel
Motivasi Kerja	0.960	20	Reliabel
Kinerja Guru	0.949	23	Reliabel

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas ketiga instrumen adalah lebih tinggi dari 0,600, sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah teruji keterandalannya (reliabilitasnya).

### c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisa regresi terlebih dahulu uji asumsi klasik yaitu Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, Uji Autokorelasi dan Uji Linieritas

#### I. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variable bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).
- Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2012). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Cara untuk mengetahui ada

tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas merupakan persyaratan penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih diragukan yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal,maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk melihat terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya, atau secara sederhananya untuk melihat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Otokorelasi terjadi apabila nilai variabel masa lalu memiliki pengaruh terhadap nilai variabel masa kini. Otokorelasi akan menyebabkan estimasi nilai  $u_t$  yang terlalu rendah, dan karenanya menghasilkan estimasi yang terlalu tinggi untuk nilai koefisien korelasi. Bahkan ketika estimasi nilai variasi  $u_t$  tidak terlalu rendah, maka estimasi nilai variasi dari koefisien regresi mungkin akan terlalu rendah, dan karenanya uji t dan uji F menjadi tidak valid lagi atau menghasilkan konklusi yang menyesatkan. Banyak orang menggunakan uji Durbin Watson untuk melakukan uji otokorelasi, namun adakalanya uji Durbin Watson memberikan hasil yang menyatakan bahwa data yang diuji tidak dapat dipastikan apakah lolos dari masalah otokorelasi atau tidak. Sebagai alternatif, kita dapat menggunakan *ujirun test*, uji ini dipergunakan untuk melihat apakah data residual bersifat acak atau tidak. Bila tidak acak, berarti terjadi masalah autokorelasi. Residual regresi diolah dengan *uji run test*, kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang dipergunakan. Apabila nilai hasil *uji run test* lebih besar daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), maka tidak terdapat masalah otokorelasi pada data yang diuji ( Ghazali, 2009 )

e. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Uji linieritas yang digunakan adalah uji deviation from linearity signifikan 5%. Selanjutnya uji deviation from linearity signifikan pada taraf signifikan 5%. Apabila uji deviation from linearity signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05 maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji deviation from linearity signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier, ( Ghazali, 2005 )

#### d. Pengujian Hipotesis

##### **Uji Regresi Sederhana**

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel kriterium (Y). Untuk menguji masing-masing prediktor ( $X_1$ ) terhadap (Y) menggunakan rumus  $Y_1 = a + bX_1$  dan ( $X_2$ ) terhadap variabel kriterium (Y) menggunakan rumus  $Y_2 = a + bX_2$ , ( $X_3$ ) terhadap variabel kriterium (Y) menggunakan rumus  $Y_3 = a + bX_3$  dan uji F yang dianalisis dengan komputer program SPSS 17. Jika garis regresi yang terbaik untuk sekumpulan data berbentuk linier, maka derajat hubungan dinyatakan dengan r dan biasa dinamakan koefisien korelasi (Sudjana, 1996: 369). Untuk mencari r berdasarkan sekumpulan data dilakukan dengan uji korelasi product moment. Uji korelasi product moment dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara masing-masing variabel bebas ( $X_1, (X_2, X_3)$ ) dengan variabel terikat (Y). Uji korelasi product moment dengan bantuan program SPSS Versi 17, sebagai dasar pengambilan keputusan

berdasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis  $\leq 0,05$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X1 dengan Y , variabel X2 dengan Y, variabel X3 dengan Y

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: budaya organisasi (X1), komitmen guru (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja guru)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien garis regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Variabel independen (budaya organisasi, komitmen guru, motivasi kerja)

e = *error* / variabel pengganggu

#### 1. Uji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H<sub>0</sub> : Variabel-variabel bebas yaitu budaya organisasi,komitmen guru, motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu budaya organisasi,komitmen guru, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (budaya organisasi,komitmen guru, motivasi kerja ) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja guru) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel trikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak perduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

## 3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, dan X3 (budaya organisasi,komitmen guru, motivasi kerja ) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali,2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$  : Variabel-variabel bebas (budaya organisasi,komitmen guru, motivasi kerja ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

$H_a$  : Variabel-variabel bebas (budaya organisasi,komitmen guru, motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan terhadap guru Sekolah Menengah Tingkat Pertama Negeri 03 Mukomuko baik guru PNS maupun non PNS dengan sampel seluruh guru yaitu sebanyak 30 orang. Guru-guru tersebut di ambil dari seluruh populasi yang ada, karena jumlahnya relatif cukup, maka seluruh guru SMPN 03 Mukomuko dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini.

#### **1. Sejarah SMP Negeri 03 Mukomuko**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 03 Mukomomo, sekolah ini adalah salah satu sekolah menengah tingkat pertama yang ada di Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. SMP Negeri 03 Mukomuko terletak di jalan Sultan Gelumat Kelurahan Bandarratu Kecamatan Kota Mukomuko Kabupaten Mukomuko. Sekolah ini didirikan pada 7 November tahun 1983 yang berdasarkan SK 7 November 1983/0472/0/1983, dengan luas area  $23.869 \text{ m}^2$ , telah terakreditasi A pada 14 November tahun 2012.

#### **2. Visi dan Misi SMP Negeri 03 Mukukko**

##### a. Visi

“ Berprestasi, terampil, berbudi luhur berlandaskan IMTAQ dan berwawasan lingkungan”

##### Indikator

1. Berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik
2. memiliki team work yang kompak, cerdas dan dinamis
3. memiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan optimal
4. Terciptanya lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif untuk belajar
5. Partisipasi yang tinggi dari warga sekolah dan komite sekolah
6. Terciptanya kedisiplinan sekolah .

- b. Misi
  - 1. Menerapkan manajemen partisipatif
  - 2. Meningkatkan profesionalisme guru
  - 3. Mewujudkan Sekolah Standar Nasional (SSN)
  - 4. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang kondusif sehingga tercapai tujuan pembelajaran secara maksimal
  - 5. Terwujudnya lulusan yang berprestasi, terampil, kreatif dan inovatif
  - 6. Mengoptimalkan pengelolaan penggunaan sarana dan prasarana sekolah
  - 7. Meningkatkan kesadaran berdisiplin semua komponen sekolah.
  - 8. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, sehat dan nyaman sehingga mendukung kegiatan belajar sesuai dengan wawasan wiyatamandala.
  - 9. Meningkatkan pembinaan ekstrakurikuler seperti olah raga, pramuka, seni dan agama.
  - 10. Meningkatkan partisipasi masyarakat yang mendukung program peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

### **3. Tujuan SMP Negeri 03 Mukomuko**

- 1. Terwujudnya kepemimpinan yang transparan, bersih, dan berdedikasi tinggi serta bertanggungjawab.
- 2. Membangun kesadaran dan kedisiplinan serta etos kerja yang tinggi bagi semua komponen sekolah
- 3. Mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah secara optimal
- 4. Melaksanakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan ( KTSP) dengan implementasi Kurikulum 2013 yang memuat pendidikan budaya dan berkarakter bangsa dengan pendekatan saintific bagi seluruh komponen sekolah
- 5. Meningkatkan profesionalisme guru dalam pembelajaran yang berbasis pendidikan budaya dan karakter serta pembelajaran dengan kurikulum 2013
- 6. Menghasilkan *output* yang berkualitas dengan rata-rata UN 7,5 tahun 2015
- 7. Membentuk kelas unggul untuk memotivasi belajar siswa
- 8. Mempersiapkan tenaga pengajaryang menguasai ICT
- 9. Menyiapkan kelompok Karya Ilmiah Remaja (KIR) yang potensial
- 10. Memersiapkan tenaga pembimbing yang profesionaluntuk KIR
- 11. Meningkatkan kualitas dan frekuensi pembinaan olahraga, pramuka, keagamaan, PMR, seni dan kegiatan ekstra lainnya
- 12. Meningkatkan ketersediaan fasilitas belajar mengajar
- 13. Melaksanakan manajemen partisif, professional dan transparan dengan melibatkan semua komponen sekolah dan komite sekolah
- 14. Meningkatkan peran serta masyarakat dan komite sekolah dala membantu dan mendukung program pendidikan dan pembelajaran sekolah
- 15. Mempersiapkan guru yang mampu menulis/membuat makalah
- 16. Mempersiapkan team work OSN, O<sub>2</sub>SN, FL2SN Sekolah
- 17. Mempersiapkan tenaga pelatih untuk membantu melaksanakan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler di sekolah

18. Mempersiapkan seluruh komponen sekolah, menuju Sekolah Standar Nasional (SSN) pada tahun pelajaran 2015/2016
19. Menargetkan hasil UN tahun pelajaran 2015/2016 dengan nilai rata-rata 8,0
20. Meningkatkan sarana dan prasarana, terutama komputer untuk membantu kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar
21. Meningkatkan kemampuan siswa, sehingga mampu bersaing baik dari prestasi akademik maupun prestasi non akademik ditingkat Kabupaten Mukomuko.
22. Mengadakan rehabilitasi sarana fisik, baik RKB, Lab, perpustakaan untuk menuju Sekolah Standar Nasional.
23. Melengkapi sarana dan prasarana kegiatan ekstra kurikuler
24. Meningkatkan dan mempersiapkan guru yang menguasai sistem komputerisasi dan bahasa inggris
25. Melengkapi sarana fisik penunjang proses belajar mengajar
  - a. Penambahan RKB
  - b. Pengadaan ruang Lab Komputer
  - c. Pengadaan ruang Kesenian dan Keterampilan
  - d. Pengadaan ruang Serba Guna
  - e. Pengadaan ruang Guru
  - f. Pengadaan Pagar Sekolah secara permanen
  - g. Pengadaan Mess Guru
  - h. Pengadaan Gudang
26. Mengadakan kemitraan dengan dunia usaha khususnya bidang keterampilan siswa
27. Melengkapi sarana dan prasarana kegiatan ekstra kurikuler, terutama olahraga dan pramuka
  - a. Lapangan Futsal
  - b. Prasarana penunjang kelengkapan pramuka
  - c. Melengkapi sarana prasarana untuk ekstra

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Hasil Angket Penelitian

Data hasil dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), komitmen guru (X2) dan motivasi kerja (X3), serta satu variable terikat yaitu kinerja guru (Y). Dalam hal ini akan dideskripsikan data dari masing-masing variable yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus*, dan *standar deviasi*. Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dari masing-masing variabel. Berikut ini rincian hasil

pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS versi 17.0.

**Tabel 4.1**  
**Data Mentah Instrumen Penelitian**

Nomor Responden	Budaya Organisasi	Komitmen Guru	Motivasi kerja	Kinerja guru
1	76	76	75	90
2	80	79	80	99
3	77	78	81	95
4	82	80	85	101
5	81	79	83	100
6	70	64	70	80
7	57	60	70	76
8	77	76	80	94
9	79	72	74	86
10	78	77	80	95
11	81	85	85	104
12	70	72	77	93
13	80	79	90	107
14	67	64	65	76
15	66	71	77	96
16	68	71	72	94
17	74	58	80	91
18	64	64	71	83
19	77	69	77	83
20	76	75	72	81
21	80	79	87	99
22	83	77	88	107
23	77	66	70	76
24	66	71	77	81
25	64	71	78	92
26	83	87	93	112
27	73	61	72	98
28	67	85	74	96
29	78	78	85	100
30	63	65	77	79

Berdasarkan Tabel 4.1 adalah data mentah hasil penelitian yang diperoleh analisis data deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Analisis Data Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>							
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Median	Modus
Budaya Organisasi	30	73,80	7,039	57	83	76,33	77
Komitmen Guru	30	72,97	7,676	58	87	74	71
Motivasi Kerja	30	78,17	6,721	65	93	77,5	77
Kinerja Guru	130	92,13	10,036	76	112	94	76

Uraian masing-masing variabel budaya organisasi (X1), komitmen guru (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut

#### a. Budaya Organisasi /Sekolah (X1)

Budaya Sekolah yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Budaya sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah sehingga diperlukan upaya- uapaya yang lebih intensif dan ekstensif demi produktivitas sekolah. Budaya disekolah dibagi dua yaitu budaya yang mempunyai nilai-nilai primer seperti : (1) Tujuan organisasi sekolah, (2) Consensus dan komitmen terhadap sekolah, (3) Keunggulan, (4) Kesatuan kepentingan, (5) Imbalan berdasarkan prestasi, (6) empiris, (7) keakraban, (8) integritas, dan budaya yang mempunyai nilai-nilai sekunder yaitu: (1) penerima layanan, (2) pengendalian yang disiplin, (3) kemandirian, (4) pengambilan keputusan yang cepat, (5) visioner, (6) pengembangan, Miller (Riduwan, 2007) Data variabel Budaya Organisasi diperoleh melalui angket yang

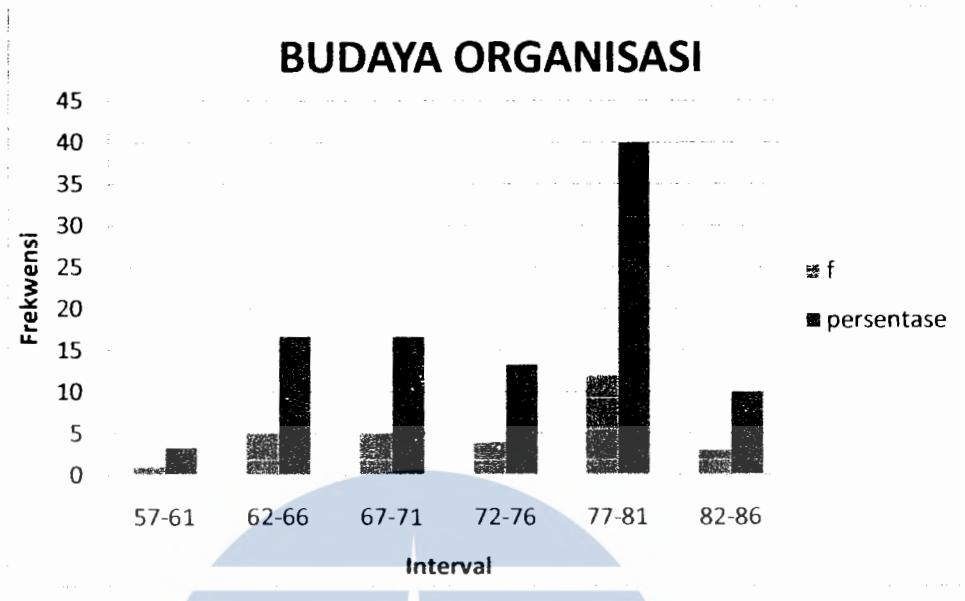
terdiri dari 20 item dengan jumlah responden 30 orang guru SMP negeri 03 Mukomuko. Ada 5 alternatif jawaban di mana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel Budaya Organisasi, diperoleh skor tertinggi sebesar 83 dan skor terendah sebesar 57; dengan nilai *Mean* (M) sebesar 73,80, *Median* (Me) sebesar 76, *Modus* (Mo) sebesar 77 dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 7,039. Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus sebagai berikut jumlah kelas =  $1 + 3,3 \log n$ , dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa n = 30; sehingga diperoleh banyak kelas  $1 + 3,3 \log 30 = 5,8$  dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $83,00 - 57,00 = 26$ . Sedangkan panjang kelas (rentang)/K =  $26/6 = 4,33$  dibulatkan menjadi 5,0. (Herhyanto, 2012)

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi**

No.	Interval	F	Persentase
1	57-61	1	3,3 %
2	62-66	5	16,7 %
3	67-71	5	16,7 %
4	72-76	4	13,3 %
5	77-81	12	40 %
6	82-86	3	10%
Jumlah		30	100.00%

Sumber : Data Primer Penelitian 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel budaya organisasi di atas dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut :



**Gambar 4.1**  
**Diagram Distribusi Frekuensi Variable Budaya Organisasi**

Penentuan kecenderungan variabel Budaya Organisasi, setelah nilai minimum ( $X_{\min}$ ) dan nilai maksimum ( $X_{\max}$ ) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dengan Rumus  $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$ , mencari standar deviasi ideal ( $S_{Di}$ ) dengan rumus  $S_{Di} = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$ . Berdasarkan acuan norma di atas, dapat dikategorikan dalam 4 kelas (Subana, 2000) sebagai berikut:

- Sangat Tinggi :  $X \geq M_i + 1.5 S_{Di}$
- Tinggi :  $M_i \leq X < M_i + 1.5 S_{Di}$
- Cukup :  $M_i - 1.5 S_{Di} \leq X < M_i$
- Rendah :  $X < M_i - 1.5 S_{Di}$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 77$	15	50	Sangat tinggi
2	$70 \leq X < 77$	6	20	Tinggi
3	$69 \leq X < 70$	0	0	Cukup
4	$X < 69$	9	30	rendah
Total		30	100,	

Sumber: Data Primer Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas frekuensi variabel Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel Budaya Organisasi berada pada kategori sangat tinggi sebesar 50 %.

### b. Komitmen Guru (X2)

Komitmen guru adalah kemauan yang kuat dari guru untuk tetap berada, bekerja dan rasa memiliki organisasi. Adapun sub variable dan indikator Komitmen Guru sebagai berikut : Komitmen Afektif adalah keinginan tetap terikat dan loyal baik secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi dengan indikator yaitu (1) merasa bahagia berada didalam organisasi dan (2) loyalitas terhadap organisasi. Komitmen Kontinyu adalah keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi atas dasar pertimbangan untung-rugi, dengan indikator sebagai berikut : (1) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (2) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Komitmen Normatif adalah refleksi perasaan akan tanggung jawab seseorang untuk tetap menjadi bagian organisasi, dengan indicator sebagai berikut : (1) kemauan kerja dan (2) tanggung jawab memajukan organisasi. Data variabel

Komitmen Organisasi diperoleh melalui angket yang terdiri dari 22 item dengan jumlah responden 30 orang guru SMP Negeri 03 Mukomuko. Ada 5 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel Komitmen Organisasi, diperoleh skor tertinggi sebesar 87 dan skor terendah sebesar 58; dengan nilai *Mean* (M) sebesar 72,97, *Median* (Me) sebesar 74, *Modus* (Mo) sebesar 71 dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 7,676.

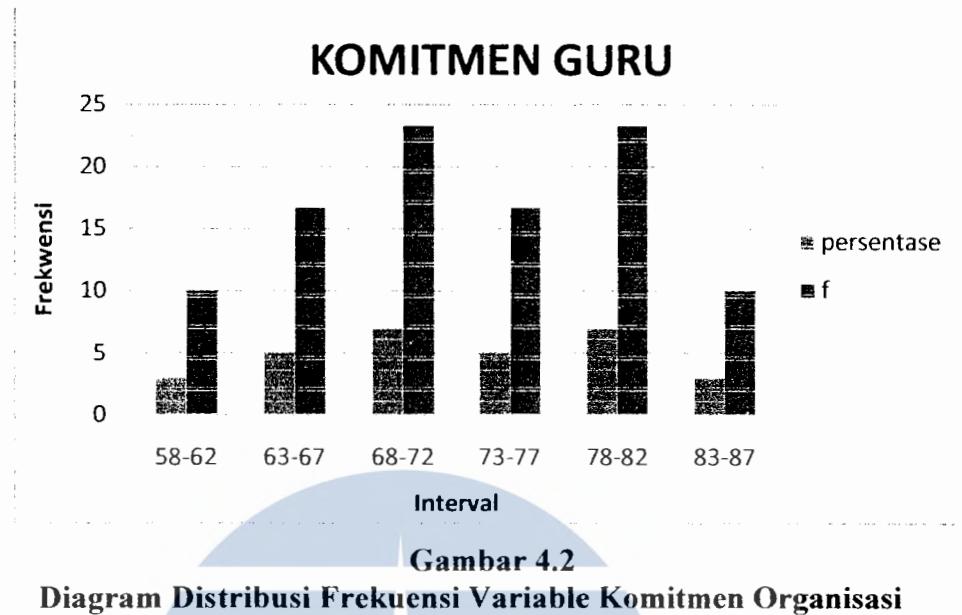
Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas =  $1 + 3,3 \log n$ , dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa n = 30; sehingga diperoleh banyak kelas  $1 + 3,3 \log 30 = 5,8$  dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $87,00 - 58,00 = 29$ . Sedangkan panjang kelas (rentang)/K =  $29/6 = 4,8$  dibulatkan menjadi 5,0. (Herhyanto, 2012)

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi**

No.	Interval	F	Persentase
1	58-62	3	10
2	63-67	5	16,7
3	68-72	7	23,3
4	73-77	5	16,7
5	78-82	7	23,3
6	83-87	3	10
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer Penelitian 2006

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi di atas dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut:



**Diagram Distribusi Frekuensi Variable Komitmen Organisasi**

Penentuan kecenderungan variabel Komitmen Organisasi, setelah nilai minimum ( $X_{\min}$ ) dan nilai maksimum ( $X_{\max}$ ) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dengan Rumus  $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$ , mencari standar deviasi ideal ( $S_{Di}$ ) dengan rumus  $S_{Di} = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$ . Berdasarkan acuan norma di atas, dapat dikategorikan dalam 4 kelas (Subana, 2000) sebagai berikut:

- Sangat Tinggi :  $X \geq M_i + 1.5 S_{Di}$
- Tinggi :  $M_i \leq X < M_i + 1.5 S_{Di}$
- Cukup :  $M_i - 1.5 S_{Di} \leq X < M_i$
- Rendah :  $X < M_i - 1.5 S_{Di}$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 80$	4	13,3	Sangat tinggi
2	$73 \leq X < 80$	11	36,7	Tinggi
3	$65 \leq X < 73$	9	30	Cukup
4	$X < 65$	6	20	rendah
Total		30	100,0	

Sumber: Data Primer Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas frekuensi variabel Komitmen Organisasi dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel Komitmen Organisasi berada pada kategori tinggi yaitu dengan persentase 36,7 %.

### c. Variabel Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja adalah salah satu bentuk yang dianggap paling efisien untuk menunjang kinerja guru, dengan motivasi ini bahwa guru mempunyai semangat baik dari dalam diri maupun dari dorongan orang lain untuk menuangkan potensialnya. Kekuatan dorongan motivasi kerja guru ada 3 dimensi dan indikator motivasi kerja yang dikembangkan oleh Mc Clellands dalam Hasibuan berikut : motivasi motif, harapan dan insentif,. Data variabel Motivasi mengajar diperoleh melalui angket yang terdiri dari 20 item dengan jumlah responden 30 orang guru SMP Negeri 03 Mukomuko. Ada 5 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel Motivasi kerja, diperoleh skor tertinggi sebesar 93 dan skor terendah sebesar 65; dengan nilai *Mean* (M) sebesar 78,17, *Median* (Me) sebesar 77,5, *Modus* (Mo) sebesar 77 dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 6,721.

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas =  $1 + 3,3 \log n$ , dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa n = 30; sehingga diperoleh banyak kelas yaitu  $1 + 3.3 \log 30 = 5,8$  dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $93,00 - 65,00 = 28$ . Sedangkan panjang kelas (rentang)/K =  $28/6 = 4,7$  dibulatkan menjadi 5. (Herhyanto, 2012)

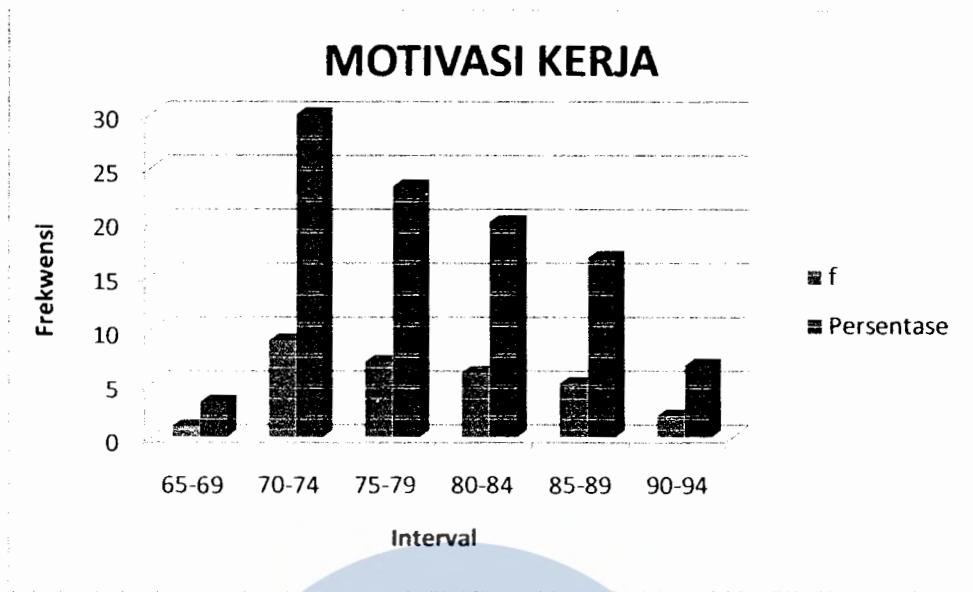
**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja**

No.	Interval	F	Persentase
1	65-69	1	3,3
2	70-74	9	30,0
3	75-79	7	23,3
4	80-84	6	20,0
5	85-89	5	16,7
6	90-94	2	6,7
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer Penelitian 2016

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Motivasi kerja di atas dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut:





**Gambar 4.3**  
**Diagram Distribusi Frekuensi Variable Motivasi**

Penentuan kecenderungan variabel Motivasi kerja, setelah nilai minimum ( $X_{\min}$ ) dan nilai maksimum ( $X_{\max}$ ) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dengan Rumus  $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$ , mencari standar deviasi ideal ( $S_{Di}$ ) dengan rumus  $S_{Di} = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$ . Berdasarkan acuan norma di atas, dapat dikategorikan dalam 4 kelas (Subana, 2000) sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: $X \geq M_i + 1.5 S_{Di}$
Tinggi	: $M_i \leq X < M_i + 1.5 S_{Di}$
Cukup	: $M_i - 1.5 S_{Di} \leq X < M_i$
Rendah	: $X < M_i - 1.5 S_{Di}$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi kerja**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 86$	4	13,3	Sangat tinggi
2	$79 \leq X < 86$	9	30,0	Tinggi
3	$72 \leq X < 79$	12	40,0	Cukup
4	$X < 72$	5	16,7	rendah
Total		30	100,0	

Sumber: Data Primer Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas frekuensi variabel Motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel Motivasi kerja berada pada kategori cukup yaitu sebesar 40%.

#### d. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah merupakan tingkat profesional guru dalam proses belajar mengajar selama periode tertentu yang diwujudkan melalui kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Data variabel kinerja guru mengajar diperoleh melalui angket yang terdiri dari 23 item dengan jumlah responden 30 orang guru SMP Negeri 03 Mukomuko. Ada 5 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Berdasarkan data variabel Kinerja Guru, diperoleh skor tertinggi sebesar 112 dan skor terendah sebesar 76; dengan nilai *Mean* (M) sebesar 92,13, *Median* (Me) sebesar 94, *Modus* (Mo) sebesar 76 dan *Standar Deviasi* (SD) sebesar 10,036.

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas =  $1 + 3,3 \log n$ , dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa n = 30; sehingga diperoleh banyak kelas

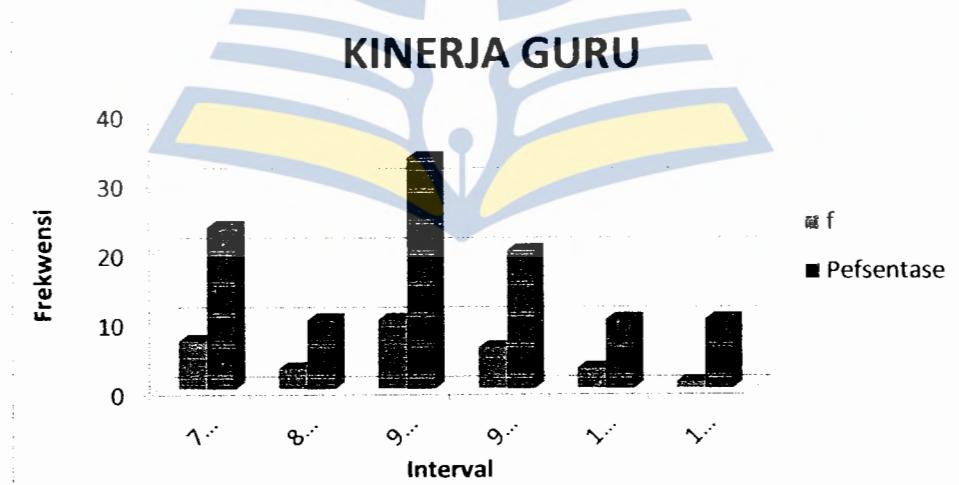
sebagai berikut  $1 + 3.3 \log 30 = 5,8$  dibulatkan menjadi 6 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $112,00 - 76,00 = 36$ . Sedangkan panjang kelas  $(\text{rentang})/K = 36/6 = 6$  dibulatkan menjadi 7. (Herhyanto, 2012)

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru**

No.	Interval	F	Persentase
1	76-82	7	23,4
2	83-89	3	10,0
3	90-96	10	33,3
4	97-103	6	20,0
5	104-110	3	10,0
6	111-118	1	3,3
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru di atas dapat digambarkan diagram batang sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Diagram distribusi frekuensi variable Kinerja Guru**

Penentuan kecenderungan variabel Kinerja Guru, setelah nilai minimum ( $X_{\min}$ ) dan nilai maksimum ( $X_{\max}$ ) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal ( $M_i$ ) dengan Rumus  $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$ , mencari standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ) dengan rumus  $S_{di} = \sqrt{\frac{1}{6}} (X_{\max} - X_{\min})$ . Berdasarkan acuan norma di atas, dapat dikategorikan dalam 4 kelas (Subana, 2000) sebagai berikut:

Sangat Tinggi	: $X \geq M_i + 1.5 S_{di}$
Tinggi	: $M_i \leq X < M_i + 1.5 S_{di}$
Cukup	: $M_i - 1.5 S_{di} \leq X < M_i$
Rendah	: $X < M_i - 1.5 S_{di}$
Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dibuat tabel distribusi kecenderungan sebagai berikut:	

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 103$	4	13,3	Sangat tinggi
2	$94 \leq X < 103$	12	40,0	Tinggi
3	$85 \leq X < 94$	5	16,7	Cukup
4	$X < 85$	9	30	rendah
Total		30	100,0	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas frekuensi variabel Kinerja Guru dapat disimpulkan bahwa kecenderungan variabel Kinerja Guru berada pada kategori cukup yaitu 40%.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisa regresi terlebih dahulu uji asumsi klasik atau kata lain Pengujian persyaratan analisis linear sederhana dan berganda yaitu Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, linearitas, autokorelasi.

### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Uji multikolinearitas yaitu untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variable bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas (Ghozali, 2005).

- Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$  (Ghozali, 2012). Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya. Adapun hasil uji multikolinearitas yang terlihat pada table 4.11 berikut :

**Tabel 4.11  
Matriks Koefisien Korelasi antar Variabel Bebas**

Model	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1(Constant)	-36.245	13.413		
BUDAYA ORGANISASI	-.331	.482	.501	1.997
KOMITMEN GURU	-.054	.710	.476	2.100
MOTIVASI KERJA	.487	1.407	.429	2.330

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF ( Varian Inflating Factor ) pada variable Budaya Organisasi ( X1) sebesar 1,997, pada Komitmen Guru ( X2) sebesar 2,100 dan

pada Motivasi kerja sebesar 2,330, VIF semua variable bebas kurang dari 10. Pada nilai *Tolerance* pada variable Budaya Organisasi ( X1) sebesar 0,501, pada Komitmen Guru ( X2) sebesar 0,476 dan pada Motivasi kerja sebesar 0,429, berada di atas 0,1. Dengan demikian menunjukan pada ketiga variable bebas tidak terjadi multikolinearitas.

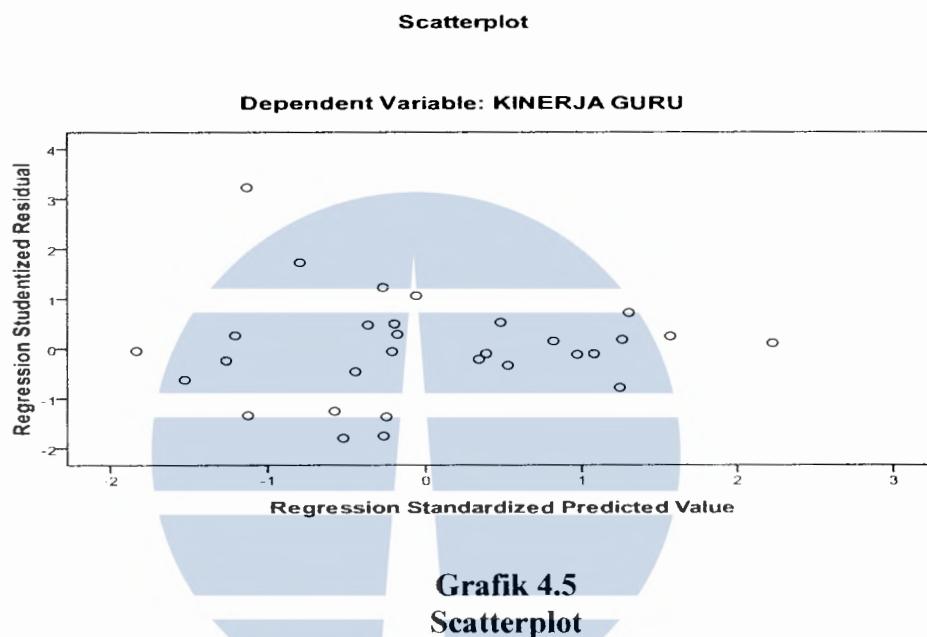
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada pengujian uji asumsi klasik heteroskedastisitas didapat hasil yang terlihat pada grafik 4.5 yaitu grafik *scatterplot* di bawah ini :



Dari hasil *output* gambar *scatterplot* diatas didapat titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur maka dapat di simpulkan variable bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat Homoskedastisitas. Maka data yang digunakan memenuhi syarat untuk melakukan uji Regresi.

#### c. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas merupakan persyaratan penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih diragukan yang

digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005):

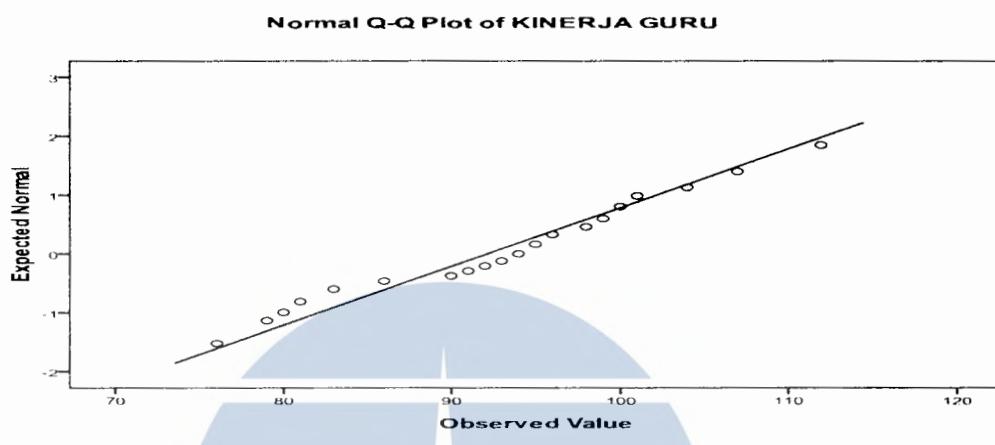
- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal,maka model regrsi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini juga dengan menggunakan One-Sampel kolmogorov-smirn Test yang terlihat dalam Table 4.12 dan Grafik 4.2 di bawah ini

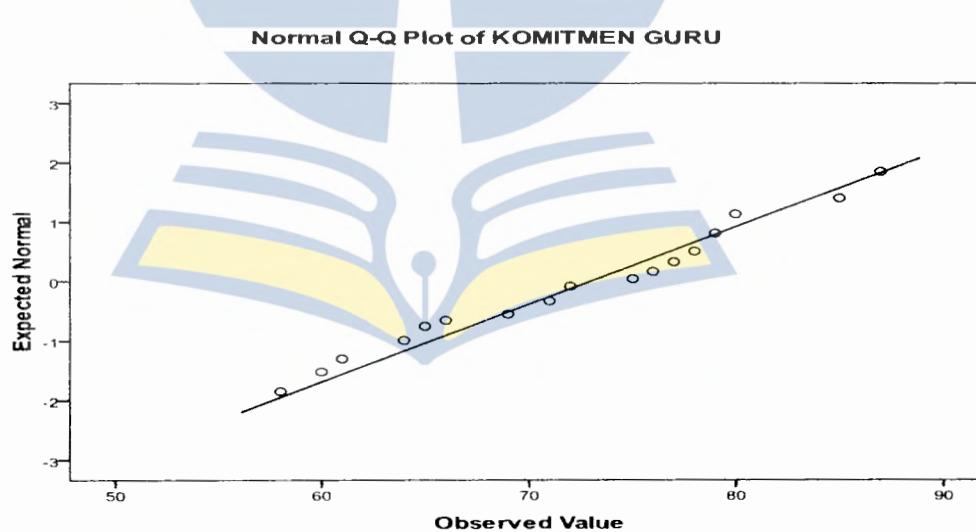
**Tabel 4.12**  
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru	.189	30	.200*
Budaya Organisasi	.120	30	.200*
Komitmen Guru	.102	30	.200*
Motivasi Kerja	.119	30	.200*

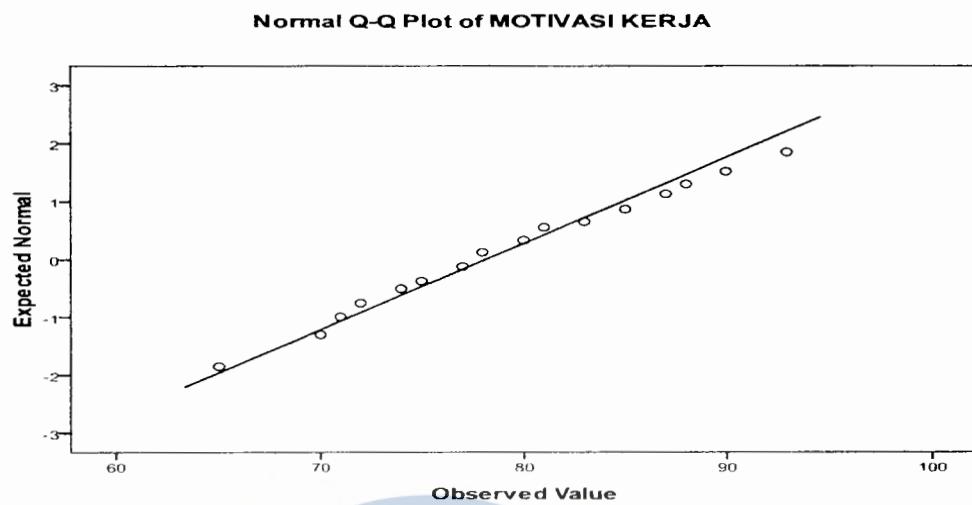
Pada Table 4.12 dapat di lihat nilai *One-Sampel kolmogorov-smirn Test* pada nilai sig yaitu sebesar 0,2 lebih dari pada 0,05. Jadi dapat di simpulkan bahwa data berdistribusi normal



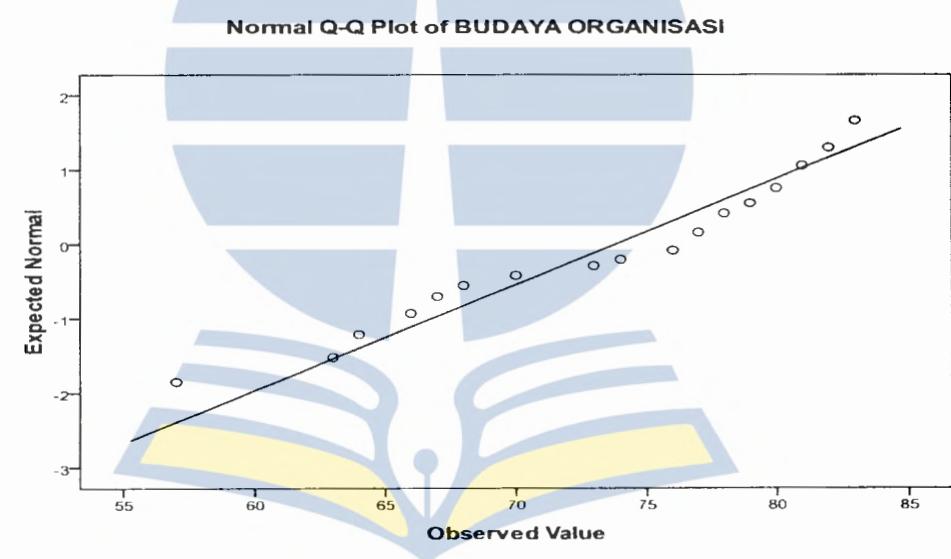
**Grafik 4.6**  
**Normal Q-Q Plot Kinerja Guru**



**Grafik 4.7**  
**Normal Q-Q Plot Komitmen Guru**



**Grafik 4.8**  
**Normal Q-Q Plot Motivasi Kerja**



**Grafik 4.9**  
**Normal Q-Q Plot Budaya Organisasi**

Pada Grafik 4.6, 4.7, 4.8, 4.9 menunjukan data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya

menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk melihat terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya, atau secara sederhananya untuk melihat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Otokorelasi terjadi apabila nilai variabel masa lalu memiliki pengaruh terhadap nilai variabel masa kini. Otokorelasi akan menyebabkan estimasi nilai  $u_t$  yang terlalu rendah, dan karenanya menghasilkan estimasi yang terlalu tinggi untuk nilai koefisien korelasi. Bahkan ketika estimasi nilai variasi  $u_t$  tidak terlalu rendah, maka estimasi nilai variasi dari koefisien regresi mungkin akan terlalu rendah, dan karenanya uji t dan uji F menjadi tidak valid lagi atau menghasilkan konklusi yang menyesatkan. Banyak orang menggunakan uji Durbin Watson untuk melakukan uji otokorelasi, namun adakalanya uji Durbin Watson memberikan hasil yang menyatakan bahwa data yang diuji tidak dapat dipastikan apakah lolos dari masalah otokorelasi atau tidak. Sebagai alternatif, kita dapat menggunakan uji *run test*, uji ini dipergunakan untuk melihat apakah data residual bersifat acak atau tidak. Bila tidak acak, berarti terjadi masalah autokorelasi. Residual regresi diolah dengan uji *run test*, kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang dipergunakan. Apabila nilai hasil uji *run test* lebih besar daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), maka tidak terdapat masalah otokorelasi pada data yang diuji ( Ghazali, 2009 ). Dari hasil uji Autokorelasi terlihat pada Table 4.13 berikut :

**Tabel 4.13**  
**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.86095
Cases < Test Value	15
Cases $\geq$ Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	15
Z	-.186
Asymp. Sig. (2-tailed)	.853

Bila  $\alpha$  yang ditentukan adalah 5%, maka hasil *run test* yang terlihat pada Asymp.sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,853 lebih dari pada 0,05. Dengan demikian, data yang dipergunakan cukup random sehingga tidak terjadi otokorelasi pada data yang diuji.

#### a. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat. Uji linieritas yang digunakan adalah uji deviation from linearity signifikan 5%. Selanjutnya uji deviation from linearity signifikan pada taraf signifikan 5%. Apabila uji deviation from linearity signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05 maka terdapat hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika uji deviation from linearity signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier. Dari uji linieritas terlihat pada Table 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**  
**Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

Variabel	deviation from linearity signifikan	signifikansi 5 %	keterangan
1. Kinerja guru dengan budaya organisasi	0,495	0,05	Linier
3. Kinerja guru dengan komitmen guru	0,058	0,05	Linier
4. Kinerja guru dengan motivasi kerja	0,726	0,05	Linier

Terlihat pada Tabel 4.14 di atas dari ketiga variabel bebas di hubungkan terhadap variabel terikat di katakan linier karna *deviation from linearity* signifikan lebih dari 0,05

### 3 Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini Ada empat hipotesis yang diuji yaitu (1) terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko, (2) terdapat pengaruh positif komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko, (3) terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko, (4) terdapat pengaruh positif budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko

#### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Hipotesis penelitian yang berbunyi sebagai berikut ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Model hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru berikut ini :

- Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja kinerja guru (Y)
- Ha: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Dari hasil pengujian data dengan analisis regresi linear sederhana pada variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y) terlihat pada Tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15**  
**Uji Signifikansi Persamaan Regresi antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	25.319	15.432		1.641	.112
Budaya organisasi (X1)	.905	.208	.635	4.349	.000

Keterangan: Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Dari Tabel 4.15 koefisien regresi di peroleh koefisien arah regresi b sebesar 0, 905 dan konstanta a sebesar 25,319. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 25,319 + 0, 905 X$ . Dari hasil perhitungan diketemukan kinerja guru tanpa budaya organisasi (konstanta) besarannya adalah 25.319 dan setiap perubahan/peningkatan variabel budaya organisasi akan menentukan kinerja guru, hal ini berarti setiap ada kenaikan satu *poin* pada variabel budaya organisasi akan

berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 0,905.

Berdasarkan nilai thitung = 4.349 dengan signifikan t sebesar 0,000.

Dengan menggunakan signifikansi apabila nilai p value < 0,05, nilai ttabel dengan df = n-k = 30-2 = 28 diperoleh ttabel sebesar 2,05. Maka diperoleh t hitung (4.349) > t tabel ( 2,05 ). Oleh karena itu, hipotesis nihil yang berbunyi Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y), ditolak. Dan hipotesis yang berbunyi Ha: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y), diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Table 4.16 berikut

**Tabel 4.16**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.382	7.89166

- a. Predictors: (Constant), budaya organisasi  
 b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil Table 4.16 besar pengaruhnya yaitu sebesar 0.403 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi), atau ( $0.635 \times 0.635 = 0.403$ ). R Square dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi atau ditentukan budaya organisasi sekolah

adalah sebesar 40,3% Kekuatan hubungan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) 0,635 dengan  $p$  value = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat diterima kebenarannya.

## 2. Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru

Hipotesis penelitian yang berbunyi sebagai berikut ada pengaruh antara komitmen guru terhadap kinerja guru. Model hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru berikut ini

- $H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )
- $H_a$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Dari hasil pengujian data dengan analisis regresi linear sederhana pada variabel komitmen guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) terlihat pada Tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17**  
**Uji Signifikansi Persamaan Regresi antara Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
3. (Constant)	23.258	12.542		1.854	.074
Komitmen guru ( $X_1$ )	.944	.171	.722	5.521	.000

Dari Tabel 4.17 koefisien regresi di peroleh koefisien arah regresi b sebesar 0, 944 dan konstanta a sebesar 23,258. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 23.258 + 0,944X$ . Dari hasil perhitungan diketemukan kinerja guru tanpa komitmen guru (konstanta) besarannya adalah 23.258 dan setiap perubahan/peningkatan variabel komitmen guru akan menentukan kinerja guru, hal ini berarti setiap ada kenaikan satu *poin* pada variabel komitmen guru akan berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 0,944.

Berdasarkan nilai thitung = 5,521 dengan signifikan t sebesar 0,000.

Dengan menggunakan signifikansi apabila nilai p value < 0,05, nilai ttabel dengan df = n-k = 30-2 = 28 diperoleh ttabel sebesar 2,05. Maka diperoleh t hitung (5,521) > t tabel (2,05). Oleh karena itu, hipotesis nihil yang berbunyi  $H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), ditolak. Dan hipotesis yang berbunyi  $H_a$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara komitmen guru terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Table 4.18 berikut :

**Tabel 4.18**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.504	7.06802

- a. Predictors: (Constant), komitmen guru
- b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil Table 4.18 besar pengaruhnya yaitu sebesar 0.521 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi), atau ( $0.722 \times 0.722 = 0.521$ ). R Square dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi atau ditentukan komitmen guru adalah sebesar 52,1%. Kekuatan hubungan antara komitmen guru dengan kinerja guru dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) 0,722 dengan  $p$  value = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen guru terhadap kinerja guru dapat diterima kebenarannya.

### **3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Hipotesis penelitian yang berbunyi sebagai berikut ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Model hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru berikut ini

- $H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja kinerja guru ( $Y$ )
- $H_a$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

Dari hasil pengujian data dengan analisis regresi linear sederhana pada variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) terlihat pada Tabel 4.19 berikut:

**Tabel 4.19**  
**Uji Signifikansi Persamaan Regresi antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
4. (Constant)	-6.269	11.907		-.526	.603
Motivasi kerja ( $X_1$ )	1.259	.152	.843	8.294	.000

Keterangan: Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Dari Tabel koefisien regresi di peroleh koefisien arah regresi b sebesar 1,259 dan konstanta a sebesar -6,269. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dinyatakan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = -6,269 + 1,259X$ . Dari hasil perhitungan diketemukan kinerja guru tanpa motivasi kerja (konstanta) besarnya adalah -6,269 dan setiap perubahan/peningkatan variabel motivasi kerja akan menentukan kinerja guru, hal ini berarti setiap ada kenaikan satu *poin* pada variabel motivasi kerja akan berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 1,259.

Berdasarkan nilai thitung = 8.294 dengan signifikan t sebesar 0,000.

Dengan menggunakan signifikansi apabila nilai p value 0,05, nilai ttabel dengan  $df = n-k = 30-2 = 28$  diperoleh ttabel sebesar 2,05. Maka diperoleh t hitung

(8,294) > t tabel (2,05). Oleh karena itu, hipotesis nihil yang berbunyi  $H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), ditolak. Dan hipotesis yang berbunyi  $H_a$ : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ), diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Table 4.20 berikut

**Tabel 4.20**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.711	.700	5.49404

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil Table 4.20 besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,711 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi), atau  $(0,843 \times 0,843 = 0,711)$ . R Square dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi atau ditentukan motivasi kerja adalah sebesar 71,1%. Kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dinyatakan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) 0,843 dengan  $p$  value = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diterima kebenarannya.

**a. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja secara bersama - sama terhadap Kinerja Guru**

Hipotesis penelitian yang berbunyi sebagai berikut ada pengaruh antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja guru. Model hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru berikut ini :

- Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja guru
- Ha: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja guru

Dari hasil pengujian data dengan analisis regresi linear berganda pada variabel budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja secara bersama - sama terhadap kinerja guru terlihat pada Tabel 4.21 berikut:

**Tabel 4.21**  
**Uji Signifikansi Persamaan Regresi Berganda antara Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja Guru**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2189.635	3	729.878	25.931	.000 <sup>a</sup>
Residual	731.832	26	28.147		
Total	2921.467	29			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji Anova diperoleh F hitung sebesar 25.931 dengan tingkat signifikansi  $< 0,000$ , sementara F tabel dengan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 26$  diperoleh F tabel Sebesar sesuai dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 2,98 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $25.931 > 2,98$ ) artinya secara statistik data yang digunakan untuk membuktikan bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi (X1) komitmen guru (X2) dan motivasi kerja (X3)) berpengaruh terhadap kinerja guru. Atau dengan kata lain budaya organisasi (X1) komitmen guru (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Keputusannya adalah menolak Hipotesis nol dan menerima Hipotesis alternatif. Artinya nilai koefisien regresi ganda budaya organisasi (X1) komitmen guru (X2) dan motivasi kerja (X3), secara bersama-sama berbeda dengan nol. Sehingga budaya organisasi (X1) komitmen guru (X2) dan motivasi kerja (X3), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada Table 4.22 berikut

**Tabel 4.22**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.721	5.30541	1.277

Nilai R sebesar 0,866 yang merupakan hasil penghitungan koefisien korelasi ganda yang menunjukkan bahwa persentase pengaruh 3

prediktor/variabel independen terhadap kinerja guru (Y). Angkar R<sup>2</sup> (R square) merupakan koefisien determinasi sebesar 0,749 yang merupakan kuadrat dari 0,866. Berdasarkan rumus  $0,866 \times 0,866 \times 100\% = 74,9\%$  dapat dikatakan bahwa pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>), komitmen guru (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja ( X<sub>3</sub> ) terhadap kinerja guru adalah 74,9% dan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti.

## 2. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Dari hasil uji regresi berganda di dapat persamaan pada table 4.23 berikut

**Tabel 4.23**  
**Uji Signifikansi Persamaan Regresi Berganda antara Budaya Organisasi,  
Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
'(Constant)	-11.416	12.079		-.945	.353		
BUDAYA ORGANISASI	.076	.198	.053	.383	.705	.501	1.997
KOMITMEN GURU	.328	.186	.251	1.764	.089	.476	2.100
MOTIVASI KERJA	.947	.224	.634	4.233	.000	.429	2.330

Pada Table di atas didapat Persamaan garis regresinya adalah: Y = - 11,416 + 0,076X<sub>1</sub> + 0,328X<sub>2</sub> + 0,947X<sub>3</sub> (X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi, X<sub>2</sub> = Komitmen Guru, X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja ). Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja guru tanpa didukung budaya organisasi (konstanta) komitmen guru (konstanta) dan motivasi kerja (konstanta) besarnya -11,416 dan setiap

perubahan/peningkatan secara bersama antara variabel Budaya Organisasi, Komitmen Guru, Motivasi Kerja akan menentukan tingkat kinerja guru, setiap ada kenaikan satu poin pada variabel antara budaya organisasi berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 0, 076 dan setiap ada kenaikan variabel komitmen guru berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 0. 328. Dan setiap ada kenaikan variabel motivasi kerja berakibat naiknya skor variabel kinerja guru sebesar 0,947

Dalam hasil uji regresi berganda di atas secara parsial atau uji t menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh budaya organisasi ( X1 ) terhadap kinerja guru

Nilai signifikansi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,705 lebih besar dari 0,005 maka budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di tolak, maka H0 diterima

2. Pengaruh komitmen ( X1 ) terhadap kinerja guru

Nilai signifikansi pada komitmen guru terhadap kinerja guru sebesar 0,89 lebih besar dari 0,005 maka komitmen guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditolak, maka H0 di terima

3. Pengaruh motivasi kerja ( X1 ) terhadap kinerja guru

Nilai signifikansi pada motivasi kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,005 maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di terima, maka H0 ditolak

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru

Hasil analisis deskritif menunjukkan bahwa kecendrungan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama 03 Mukomuko dalam kategori tinggi 40 % yaitu dengan frekuensi 12 berada pada rentang  $94 \leq x < 103$  sedangkan kecendrungan pada variable budaya organisasi dalam katogori sangat tinggi yaitu pada rentang  $x \geq 77$  dengan persetase 50 %. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression* diketahui bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko. Hal ini dibuktikan dengan nilai probability sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ), serta nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,905; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko”.

Budaya organisasi sekolah atau iklim sekolah ( fisik dan non fisik ) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. ( direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, Diknas, 2006 ). Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimisme dan harapan/ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah dan kegiatan yang berpusat pada siswa adalah contoh-contoh budaya sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa. Budaya sekolah sudah merupakan kewenangan sekolah sehingga yang perlukan upaya – upaya yang lebih intensif

dan ekstensif demi produktivitas sekolah. Standar yang harus dimiliki kepala sekolah, Dede (2004: 239) menjelaskan bahwa, kepala sekolah sebagai seorang menajer harus memiliki dua kriteria yaitu pengetahuan teknis dan keterampilan manajerial. Pengetahuan teknis meliputi kemampuan yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang baik, *quality control*, model evaluasi pembelajaran, pengembangan alat belajar pengetahuan tentang keuangan, tentang inventarisasi dan administrasi personalia. Keterampilan manajerial adalah keterampilan yang mengarah pada semua anggota organisasi untuk mengerjakan tugas sesuai dengan bidang dan kewenangannya

Dalam meningkatkan kinerja guru diharapkan sekali peran seorang kepala sekolah sebagai orang yang bertanggungjawab dalam menciptakan budaya atau iklim sekolah bersama dengan guru dan personil sekolah lainnya. Kepala sekolah diharapkan mampu menjalani tugas dalam mengkoordinir personil yang ada di lingkungan sekolah serta memenuhi kriteria yang harus dipunyai sebagai seorang meneger sebuah lembaga pendidikan serta memenuhi syarat sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No 13 tahun 2007. Apabila semua ini sudah dijalani secara baik dan benar maka iklim sekolah dapat berjalan secara kondusif. Budaya atau iklim sekolah yang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja guru

Merupakan suatu hal yang harus diperhitungkan dalam dunia pendidikan karena kinerja guru tersebut sangat erat kaitannya dengan fenomena fenomena sosial yang terjadi saat ini dan Budaya sekolah merupakan salah satu faktor

dalam meningkatkan kinerja guru. Walaupun besar pengaruh budaya sekolah dalam penelitian ini hanya berpengaruh 40,3% terhadap kinerja guru namun ini bisa ditingkatkan bila kepala sekolah mampu menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Begitu juga dengan guru, lingkungan sekolah ,nilai nilai sosial dan budaya organisasi sekolah dapat dijadikan sebagai media untuk meningkatkan kinerja guru.

## 2. Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja guru

Hasil analisis deskritif menunjukkan bahawa kecendrungan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama 03 Mukomuko dalam kategori tinggi 40 % yaitu dengan frekuensi 12 berada pada rentang  $94 \leq x < 103$  sedangkan kecendrungan pada variable komitmen guru dalam katogori tinggi yaitu pada rentang  $77 \leq x < 80$  dengan persetase 36,7 %.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara komitmen guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression* diketahui bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko. Hal ini dibuktikan dengan nilai probability sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ), serta nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,944; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko”.

Menurut Van Dyne dan Graham (dalam Coetze, 2005) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut antara lain faktor personal,

situasional, dan positional. Dalam faktor situasional terdapat beberapa hal yang disebutkan mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik guru dan dukungan sekolah.

Sedangkan Menurut Beggs dan Kohut (dalam Coetzee, 2005) ada beberapa karakteristik guru yang membuat pekerja berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Karakteristik guru tersebut antara lain kepuasan tehadap otonomi, status dan kepuasan pada permintaan organisasi, sehingga seorang guru akan merasa bertanggung jawab dan keterikatan dengan organisasinya. Sedangkan karakteristik guru yang menunjukkan adanya komitmen yang rendah adalah pekerjaan yang memiliki rutinitas yang tinggi.

Dukungan organisasi sendiri menurut Coetzee (2007) sangat penting agar guru mau memberikan waktu yang lebih untuk organisasi. Dukungan yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pekerjanya dapat berupa kemudahan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab keluarga mereka. Dengan kata lain apabila guru merasa bahwa perannya di dalam suatu organisasi tidak akan mengganggu perannya didalam keluarga, maka guru tersebut akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Merupakan suatu hal yang harus diperhitungkan dalam dunia pendidikan karena kinerja guru tersebut sangat erat kaitannya dengan fenomena fenomena sosial yang terjadi saat ini dan komitmen guru merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru. Walaupun pengaruh komitmen guru dalam penelitian ini hanya berpengaruh 52,1 % terhadap kinerja guru namun ini bisa

dingkatkan bila kepala sekolah memiliki komitmen terhadap sekolahnya. Begitu juga dengan guru, lingkungan sekolah ,nilai nilai sosial dan komitmen guru dapat dijadikan sebagai media untuk meningkatkan kinerja guru.

### **3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru**

Hasil analisis deskritif menunjukkan bahawa kecendrungan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama 03 Mukomuko dalam kategori tinggi 40 % yaitu dengan frekuensi 12 berada pada rentang  $94 \leq x < 103$  sedangkan kecendrungan pada variable komitmen guru dalam katogori tinggi yaitu pada rentang  $72 \leq x < 79$  dengan persetase 40 %.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara komitmen guru terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji Regression diketahui bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko. Hal ini dibuktikan dengan nilai probability sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ), serta nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 1,259; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko”.

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2005:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan- tindakan. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja

merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan. Walaupun pengaruh motivasi kerja dalam penelitian ini hanya berpengaruh 0,711 terhadap kinerja guru namun ini bisa ditingkatkan bila kepala sekolah memiliki motivasi kerja terhadap sekolahnya. Begitu juga dengan guru, lingkungan sekolah ,nilai nilai sosial dan motivasi kerja dapat dijadikan sebagai media untuk meningkatkan kinerja guru.

#### **4. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression* diketahui bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko. Hal ini dibuktikan dengan nilai probability sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ), serta nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,749; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis empat yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh positif antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 Mukomuko”.

Dari hasil pengujian analisis regresi jamak terhadap pasangan data antara budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Dengan koefisien korelasi jamak R sebesar 0,866, dan koefisien determinasinya sebesar 0,749 maka 74,9% kinerja guru sebagai variabel terikat

dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja. Secara keseluruhan, budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja akan ada kaitannya kinerja guru. Budaya sekolah yang kondusif akan menjanjikan suasana disekolah yang tenang, hal ini berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen guru yang baik akan melahirkan inspirasi, perobahan sikap dan keberanian dalam mengungkapkan masalah yang akan membawa guru dalam mempermudah untuk mendalami nilai, fakta dan konsep yang terdapat dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi pendidikak bahwa guru harus mempunyai kompetensi profesional. Hasil ini juga sudah sesuai dengan teori yang dikehendaki, yaitu bahwa guru yang profesional dalam tugasnya prestasinya akan meningkat, karena melaksanakan tugas sesuai dengan keahliannya. Guru yang profesional akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai kinerja yang lebih baik. Tuntutan guru profesional ini akan meningkatkan kinerjanya dan berujung pada mutu pendidikan secara keseluruhan, ini juga merupakan sebuah tantangan dan antisipasi menghadapi globalisasi bahwa guru harus profesional. Mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja guru tidak terlepas dari budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja memberdayakan guru kinerja guru akan meningkat. Dalam kenyataan sebenarnya yang mempengaruhi kenerjanya guru tidak hanya budaya

organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja, masih banyak faktor lain dan sangat kompleks oleh karenanya faktor lain diluar model penelitian ini yang mempengaruhi kinerja guru sebesar 25,1%.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan hasil penelitian maka dapat kesimpulan:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko sebesar 40,3% dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 25,319 + 0,905X$ . Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja guru semakin baik pula. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka kinerja guru semakin kurang baik.
2. Komitmen guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko sebesar 52,1%, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 23,258 + 0,944X$ . Hal ini berarti semakin tinggi komitmen guru maka kinerja guru semakin baik pula. Sebaliknya semakin rendah komitmen guru maka kinerja guru semakin kurang baik.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko sebesar 71,1%, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = -6,269 + 1,259X$ . Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja guru semakin baik pula. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja guru semakin kurang baik.
4. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 03 Mukomuko sebesar 74,9%, dengan Persamaan garis regresinya adalah:  $\hat{Y} = -11,416 +$

$0,076X1 + 0,328X2 + 0,947X3$  Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin baik pula. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin kurang baik.

## B. Saran

### 1. Saran kepada guru

Bagi guru yang sudah baik budaya organisasinya, agar dipertahankan sedangkan yang belum baik budaya organisasinya supaya berusaha mengikuti budaya yang baik. Bagi guru yang sudah tinggi komitmennya agar mempertahankan sedangkan yang masih rendah komitmennya agar meningkatkan. Bagi guru yang sudah baik motivasi kerjanya untuk dipertahankan sedangkan bagi yang belum supaya berusaha untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

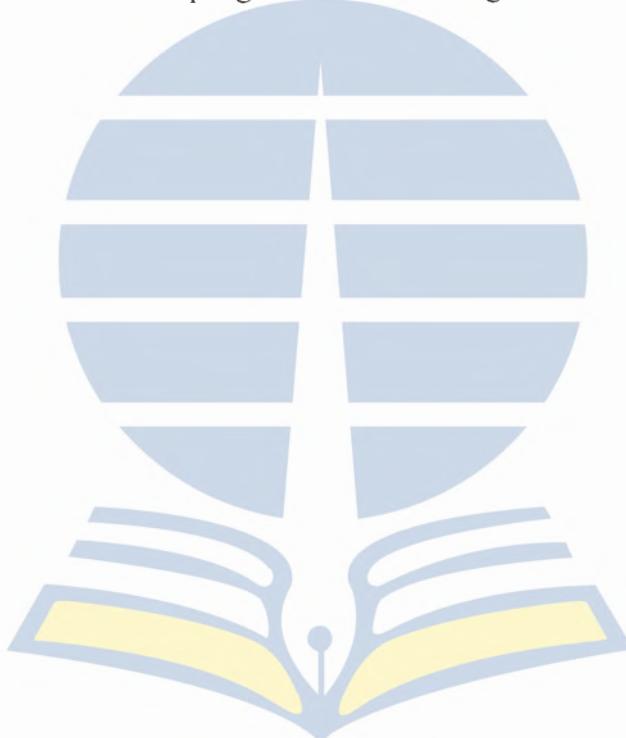
### 2. Saran kepada sekolah

Kepada kepala sekolah agar membina serta memberi teladan tentang menerapkan budaya organisasi dan menciptakan komitmen guru dalam melaksanakan tugas sehingga dapat memotivasi kerja para guru. Sehingga kinerja guru dapat maksimal sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

### 3. Dinas Pendidikan

a. Kepada kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Mukomuko agar mengintensifkan pembinaan kepada sekolah-sekolah khususnya tentang budaya organisasi.

- 
- 
- 
- b. Kepada kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Mukomuko agar mengintensifkan pembinaan kepada sekolah-sekolah khususnya tentang komitmen guru.
- c. Kepada kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Mukomuko agar memberi penghargaan kepada guru atas prestasi kerja yang diperoleh guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru.
4. Perlu adanya penelitian yang sejenis untuk mengetahui variabel lain yang berkontribusi atau berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Moslow, (1954). Motivasi and Personality. New York : Harper & Row.
- Algifari. 2001. *Analisis Regresi*. Yogayakarta : BPFE
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Allen, Natalie J and Meyer, John P. (1990). *The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Achmad, Slamet. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang : Unnes Press
- Coetzee, M. (2005). Employee Commitment. University of Pretoria etd. <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf>. 16 Maret 2013.
- David, McClelland. 1974. *The Achievement Motive*. New York: IrvingtonPublisher Inc
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas RI.
- Departemen Pendidikan Nasional (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. (2006). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta : Depdiknas RI.
- Depdiknas. (2004). Pelayanan Profesional kurikulum 2004: Penilaian kelas.Jakarta : Depdiknas
- Fahmi, Irham.(2010). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja da Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2006). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta.PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke dua belas. Sinar Grafika Offset.
- Husdarta,J.S.,Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Pendidikan Jasmani di sekolah Dasar. Jurnal Mimbar Pendidikan No. 3/XXXVI/2007.HLM. 12-25
- Kasmadi, dkk. (2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Kaliri, (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Khairani. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 1Krueng Barona Jaya. Tesis Universitas Syiah Kuala. diambil 10 Juli 2016 dari situs World Wide Web. <https://www.scribd.com/doc/194474130/> Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 1Krueng Barona Jaya.
- Kurniasari, Luvy, 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover, Tesis, Program Pascasarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta Edisi 10, Andi.
- Luthans, Fred. (2011). *International Management Culture Strategy and Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book.
- Jumari et al. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan*. e- Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Vol. 4.
- Nar Herhyanto, dkk. (2012). *Statistika Pendidikan*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- Namawi, Ismail. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Surabaya : Prenadamedia Group.

- Mc. Donald. 2001. *Motivation*. New York. American Psychologis.
- Mc Cieland, D.C. 1978. *Managing Motivation to Expand Human Freedom*. American Psychologist.
- Manullang, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Porter, M.E. (2008) The Five Competitive Forces That Shape Strategy. *Harvard Business Review*, January 2008, pp. 79–93.
- Riduan. (2007). Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian
- Riduan. (2009). Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Subana et al. (2000). *Statistika Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia
- Sugiyono. 2003. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. Suwanto, F. X. 2010.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2002). *Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa*
- Syukur. (2013). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor PT PLN wilayah dikota Makasar. Tesis diambil 11 Juli 2016 dari situs World Wide Web. <http://sejarah sebagai ilmu.blogspot.com/2013/06/tesis>
- Suryabrata, Sumadi. (2007). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Suryabrata, Sumadi. (2010). Metodelogi Penelitian. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Siagian, S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Usman, M.U. (2002). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Usman, Moh. Uzer. (2001). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Usman, Nasir. (2007). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Bandung: Mutiara Ilmu

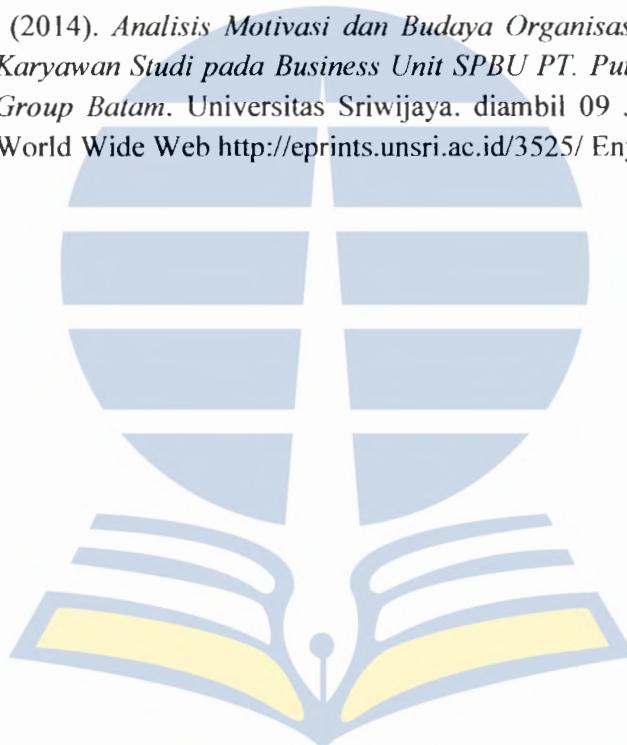
Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafinda Persada

Wibowo. (2009). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers

Widoyoko, Eko Putro. (2012). Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Belajar

Susandi Prihayanto. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah Daerah Istimewa Yogyakarta.* Universitas Diponogoro Semarang. diambil 10 Juli 2016 dari situs World Wide Web <http://eprints.undip.ac.id/35010/>

Zunaidah. (2014). *Analisis Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.* Universitas Sriwijaya. diambil 09 Juli 2016 dari situs World Wide Web <http://eprints.unsri.ac.id/3525/> Enyfiani

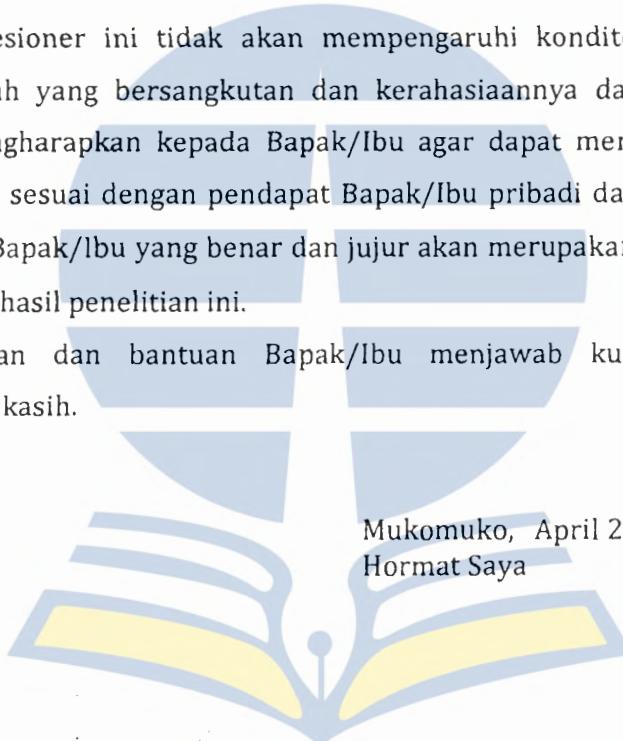


**LAMPIRAN 1****DAFTAR KUESIONER****PENGANTAR**

Untuk mengumpulkan data penelitian sebagai tugas akhir pendidikan saya pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka, maka saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi satu set daftar kuesioner dibawah ini. Kuesioner ini sebagai data bagi penelitian saya yang berjudul " Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko".

Pengisian kuesioner ini tidak akan mempengaruhi kondite dan nama baik Bapak/Ibu di Sekolah yang bersangkutan dan kerahasiaannya dapat dijamin. Oleh karena itu saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat memberikan jawaban yang benar dan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pribadi dan bukan pendapat orang lain. Jawaban Bapak/Ibu yang benar dan jujur akan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.



Mukomuko, April 2016  
Hormat Saya

## ANGKET UJI COBA PENELITIAN

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon angket diisi oleh bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda ( X ) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Bapak/Ibu jika ingin merubah jawaban, maka lingkarilah pilihan yang telah dipilih kemudian silang kembali kemungkinan jawaban jawaban lainnya yang dianggap paling benar.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

Ketentuan untuk **pernyataan positif**,

Skor 1 = untuk kategori jawaban Sangat Tidak Setuju  
Skor 2 = untuk kategori jawaban Tidak Setuju  
Skor 3 = untuk kategori jawaban Ragu - ragu  
Skor 4 = untuk kategori jawaban Setuju  
Skor 5 = untuk kategori jawaban Sangat Setuju

Ketentuan untuk **pernyataan negatif**,

Skor 5 = untuk kategori jawaban Sangat Tidak Setuju  
Skor 4 = untuk kategori jawaban Tidak Setuju  
Skor 3 = untuk kategori jawaban Ragu - ragu  
Skor 2 = untuk kategori jawaban Setuju  
Skor 1 = untuk kategori jawaban Sangat Setuju

6. Saya mengucapkan terimakasih kepada bapak/ibu guru atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.

## INSTRUMEN BUDAYA ORGANISASI

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Tujuan dan program sekolah dipahami bagi pihak ( Sekolah, guru, siswa, orang tua, stakeholders )					
2	Pada umumnya visi dan misi sekolah dimengerti bagi pihak yang berkepentingan ( sekolah, guru, siswa, orang tua, stakeholders )					
3	Kepala sekolah menyetujui keputusan yang dibuat secara konsensus					
4	Setiap keputusan-keputusan strategis yang mempengaruhi unit kerja dibuat secara konsensus					
5	Guru dan kepala sekolah terikat dalam proses pendidikan dan perbaikan diri yang terus menerus					
6	Kepala sekolah memberikan kemudahan jika ada guru yang ingin melanjutkan pendidikannya untuk mencapai standar pendidikan yang dipersyaratkan					
7	Kepala sekolah berasumsi bahwa para guru dapat memberi sumbangsih yang berarti pada proses pengambilan keputusan					
8	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi					
9	Apabila ada masalah dan apakah ada data yang dikumpulkan, kemudian di analisis agar sampai pada arah tindakan yang di inginkan					
10	Guru secara individu merasakan bahwa kepala sekolah secara pribadi memperhatikan dan menanggapi kesejahteraan dan kebutuhannya					
11	Pada saat bapak/ibu mendapatkan kesulitan, teman-teman secara spontan memberikan bantuan					
12	Kepala sekolah bertanggung jawab kepada pekerjaannya					
13	Kepala sekolah memiliki loyalitas terhadap organisasinya, dan tetap mendukung semua kebijakan sekolah					
14	Pada umumnya guru di sekolah ini memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya					
15	Di sekolah ini di pampang tulisan-tulisan yang mencerminkan komitmen sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan					
16	Jika ada tamu yang datang ke sekolah khususnya orang tua siswa, kami selalu menyambut dengan ramah					
17	Kepala sekolah secara teratur mendiskusikan dengan guru tentang umpan balik dari masyarakat atau dewan sekolah					
18	Hasil UN dan mutu kelulusan, merupakan hasil kerja keras dan guru atas permintaan dari masyarakat					
19	<b>Prosedur dan sistem pengendalian sekolah dipandang sebagai sesuatu yang mengakibatkan lambannya tanggapan terhadap masyarakat atau teknologi</b>					
20	Guru menceritakan bahwa ketiaan pada prosedur atau kebijakan lebih penting dari pada memenuhi kebutuhan masyarakat					

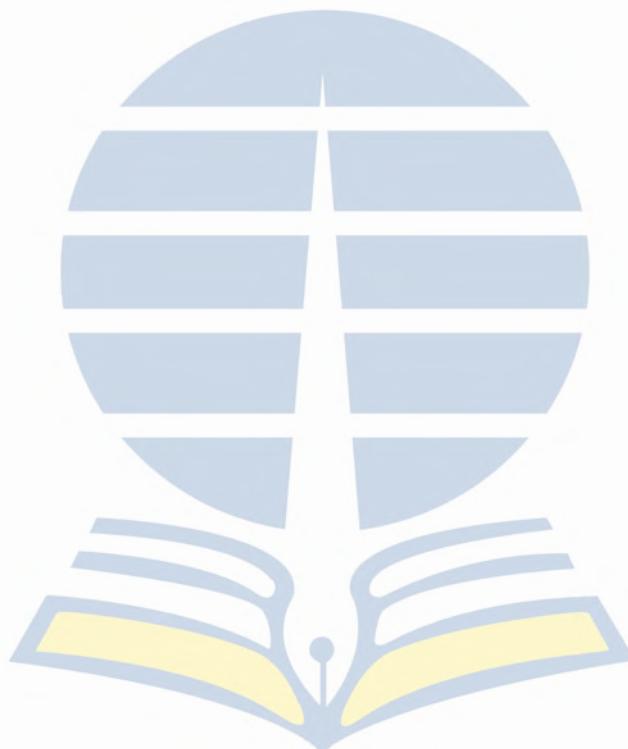
21	Hasil lulusan sekarang dibekali teknologi yang canggih				
22	<b>Pengambilan keputusan kepala sekolah membutuhkan banyak waktu , sehingga peluang baru lepas atau hilang</b>				
23	<b>Keputusan kepala sekolah sering tidak bijaksana</b>				
24	Kepala sekolah mempunyai suatu perspektif jangka panjang secara progresif dan lebih stategis visioner di bandingkan guru-guru terhadap perkembangan sekolah				
25	Kepala sekolah melayani dengan tepat memfokuskan perhatian pada guru-hulu berprestasi				
26	Kepala sekolah lebih memfokuskan perhatian dan efisiensi atau pada inovasi pasar, mutu lulusan dan perubahan				
27	Teknologi yang digunakan oleh sekolah domain menjadi perubahan-perubahan yang cepat				
28	Disetiap kelas terpampang tata tertib siswa dengan penataan yang mudah di lihat				
29	<b>Menurut saya, tujuan organisasi ini kurang jelas diinformasikan kepada guru</b>				
30	Dalam berkomunikasi dengan pimpinan maupun dengan bagian lainnya di organisasi ini di batasi oleh jenjang jabatan yang formal				



## INSTRUMEN KOMITMEN GURU

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
31	Sekolah ini benar-benar memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja saya					
32	<b>Saya merasa bahwa loyalitas saya pada sekolah ini masih tergolong rendah</b>					
33	Saya bersedia melakukan usaha diluar dari yang diharapkan secara normal untuk membantu kesuksesan sekolah ini					
34	Saya bangga mengatakan/menceritakan bahwa ini adalah sekolah yang hebat bagi saya sebagai tempat bekerja					
35	Bagi saya, ini merupakan sekolah terbaik untuk bekerja					
36	Saya menerima semua jenis tugas pekerjaan agar saya tetap dapat bekerja sebagai guru di sekolah ini					
37	Saya yakin bahwa karir saya dapat terus berkembang jika saya tetap bekerja di sekolah ini					
38	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan sekolah ini adalah juga permasalahan saya sendiri.					
39	Saya benar-benar peduli terhadap nasib dan perkembangan sekolah ini					
40	Saya akan bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan sekolah ini					
41	Saya sangat tertarik dengan pekerjaan saya sebagai guru di sekolah ini.					
42	Banyak yang dapat diperoleh dengan tetap bertahan di sekolah ini untuk jangka waktu yang tidak terbatas					
43	Saya menyadari bahwa nilai dan tujuan saya dengan sekolah ini serupa					
44	Saya biasa saja mengajar di sekolah lain namun itu tidak saya lakukan karena ingin ikut mengembangkan sekolah ini					
45	Saya berpikir saya tidak akan mudah menjadi bagian dari sekolah lain seperti saya menjadi bagian dari sekolah ini.					
46	<b>Saya bangga mengatakan bahwa saya bagian dari sekolah ini</b>					
47	<b>Saya sangat senang karena saya memilih sekolah ini sebagai tempat bekerja dan bukannya sekolah lain</b>					
48	Saya merasa sangat loyal bagi sekolah ini dan saya bangga akan hal tersebut					
49	Sekolah ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
50	Saya sangat yakin dapat menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini.					
51	Memutuskan untuk keluar dari sekolah ini merupakan suatu kesalahan besar dalam hidup saya					
52	<b>Saya merasa bahwa keputusan untuk bekerja di sekolah ini adalah suatu kesalahan</b>					
53	Sekolah ini mendorong potensi saya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi					
54	Rasa hormat kepada atasan dan sesama rekan kerja merupakan sesuatu yang harus dibudayakan					

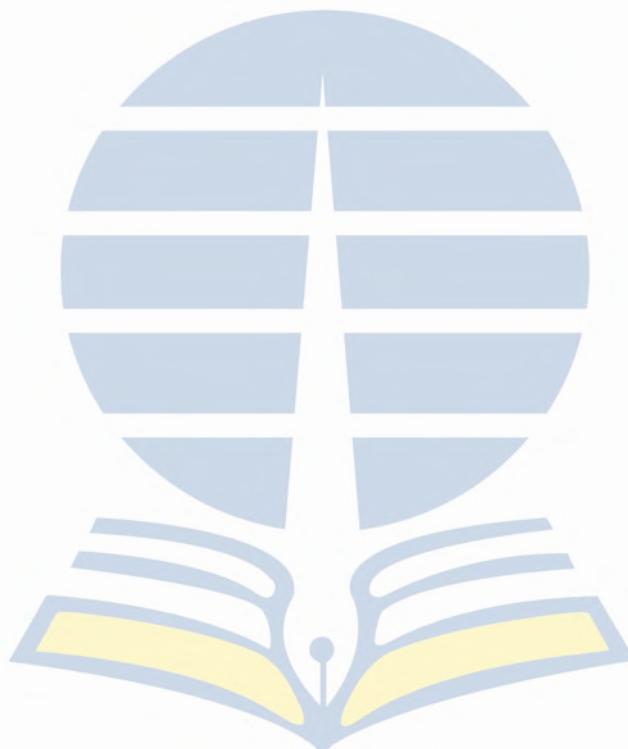
55	Kalau saya pindah ke sekolah lain, perubahan yang terjadi pada saya tidak terlalu berarti					
56	Saya merasa terikat secara emosional pada sekolah ini					
57	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan sebagai pendidik dengan penuh tanggung jawab					
58	Saya berangkat ke sekolah dengan penuh semangat agar dapat hadir tepat pada waktunya					
59	Kehidupan saya akan terganggu , jika saya memutuskan meninggalkan sekolah ini					
60	Seringkali saya sulit untuk setuju dengan kebijakan/pandangan organisasi ini dalam hal –hal penting yang berkaitan dengan urusan guru					



## INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
61	Sadar dan bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas					
62	Berusaha mencapai prestasi tinggi untuk mendapatkan imbalan yang pantas					
63	Selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin					
64	Tekun menghadapi tugas yang di percayai					
65	Ulet menghadapi kesulitan yang dihadapi					
66	<b>Sampai saat ini saya tidak dipromosikan menjabat/kenaikan pangkat karena pimpinan tidak senang dengan pribadi saya</b>					
67	Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayai kepadanya					
68	Saya senang bekerja dalam keadaan apapun, walaupun ruangan kerja saya tidak bersih dan rapi					
69	Bantuan kesehatan diperhatikan oleh pimpinan pada saat saya sakit					
70	<b>Saya merasa bosan terhadap tugas-tugas rutin</b>					
71	Senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja					
72	Saya bekerja hanya mencapai prestasi tinggi untuk kedudukan yang layak					
73	Kesempatan melanjutkan sekolah apabila diizinkan pimpinan					
74	<b>Saya bekerja hanya naik pangkat dan golongan</b>					
75	Aman dalam melakukan tugas dan fungsi					
76	Saya tidak perlu diakui, dihormati dan di hargai sebagai guru, karena itu kewajiban saya					
77	Dalam bekerja, ingin mempunyai prestasi yang lebih baik dari guru-guru lainnya					
78	Jika kepala sekolah memberi tugas khusus, seluruh perhatian akan dikerahkan untuk meraih hasil yang terbaik					
79	<b>Saya tidak perlu mentaati peraturan, karena penilaian dari pimpinan sama saja</b>					
80	Dalam bekerja saya selalu hadir secara disiplin dan menyesuaikan dengan tugas dengan tepat waktu					
81	Dalam setiap rapat saya selalu berani mengemukakan pendapat, ide, gagasan yang berkaitan dengan peningkatan mutu					
82	Jika tidak dapat mengajar karena sakit atau kepentingan lain, saya berusaha memberi tahuhan kepada kepala sekolah dan memberikan tugas pada siswa					
83	Profesi guru merupakan pekerjaan mulia, karena menanamkan ilmu pengetahuan					
84	<b>Saya tidak perlu kerja keras dalam membimbing siswa, karena gajinya sama saja</b>					
85	Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi					
86	Saya tidak merasa risih dan gelisah, walaupun teman-teman					

	tidak senang kerjaan saya					
87	Pemberian tunjangan hari raya ( THR ) tidak perlu diberikan karena menghambur-hambur uang saja					
88	Bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
89	<b>Saya bekerja di atas segalanya hanya menyenangkan pimpinan</b>					
90	<b>Saya bekerja sebagai guru hanya mencari uang dan menambah kenaikan pangkat</b>					



## INSTRUMEN KINERJA GURU

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
91	Saya melakukan tugas mengajar dengan terampil					
92	Saya dapat memahami Potensi-potensi peserta didik					
93	Saya selalu menyusun dan membuat rencana pembelajaran Sebelum mengajar					
94	Saya dapat merancang PBM yang komprehensif					
95	Saya dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik					
96	Saya memberikan materi pembelajaran tepat waktu					
97	Dalam setiap materi pembelajaran yang saya berikan, selalu mengacu pada standar kompetensi					
98	Saya bersikap profesionalisme dalam menjalankan perintah karena hal tersebut akan berdampak pada ketepatan waktu dalam belajar					
99	Secara regular, saya selalu mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan					
100	Materi pembelajaran yang saya berikan sudah sesuai dengan silabus					
101	Setiap selesai evaluasi, saya selalu memeriksa dan menganalisisnya					
102	Saya selalu memberikan penilaian kepada siswa secara objektif					
103	Saya selalu melakukan remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar					
104	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan cepat					
105	Saya selalu berinovasi dan berkreatifitas karena dapat membantu dalam mengajar					
106	Saya selalu memiliki komitmen yang tinggi dalam mengajar					
107	Saya selalu berhasil memperbaiki ataupun meningkatkan mutu pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah					
108	Saya selalu berdiskusi sesama rekan kerja apabila menemukan masalah					
109	Saya selalu membantu teman jika dalam kesulitan dalam pekerjaan					
110	Guru mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender).					
111	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
112	Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.					

113	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.				
114	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.				
115	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.				
116	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.				
117	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotiviasi kemauan belajar peserta didik.				
118	Saya aktif mengikuti kegiatan musyawarah guru mata pelajaran ( MGMP )				
119	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.				
120	<b>Saya tidak menguasai cara menerapkan ICT dalam proses belajar mengajar</b>				



## DAFTAR KUESIONER

### PENGANTAR

Untuk mengumpulkan data penelitian sebagai tugas akhir pendidikan saya pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka, maka saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi satu set daftar kuesioner dibawah ini. Kuesioner ini sebagai data bagi penelitian saya yang berjudul " Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko".

Pengisian kuesioner ini tidak akan mempengaruhi kondite dan nama baik Bapak/Ibu di Sekolah yang bersangkutan dan kerahasiaannya dapat dijamin. Oleh karena itu saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu agar dapat memberikan jawaban yang benar dan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pribadi dan bukan pendapat orang lain. Jawaban Bapak/Ibu yang benar dan jujur akan merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi hasil penelitian ini.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

Mukomuko, April 2016  
Hormat Saya

## ANGKET PENELITIAN

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon angket diisi oleh bapak/ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda ( X ) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
3. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Bapak/Ibu jika ingin merubah jawaban, maka lingkarilah pilihan yang telah dipilih kemudian silang kembali kemungkinan jawaban jawaban lainnya yang dianggap paling benar.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu :

Ketentuan untuk **pernyataan positif**,

Skor 1 = untuk kategori jawaban Sangat Tidak Setuju  
Skor 2 = untuk kategori jawaban Tidak Setuju  
Skor 3 = untuk kategori jawaban Ragu - ragu  
Skor 4 = untuk kategori jawaban Setuju  
Skor 5 = untuk kategori jawaban Sangat Setuju

Ketentuan untuk **pernyataan negatif**,

Skor 5 = untuk kategori jawaban Sangat Tidak Setuju  
Skor 4 = untuk kategori jawaban Tidak Setuju  
Skor 3 = untuk kategori jawaban Ragu - ragu  
Skor 2 = untuk kategori jawaban Setuju  
Skor 1 = untuk kategori jawaban Sangat Setuju

6. Saya mengucapkan terimakasih kepada bapak/ibu guru atas partisipasinya guna mensukseskan penelitian ini.

## INSTRUMEN BUDAYA ORGANISASI

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Tujuan dan program sekolah dipahami bagi pihak ( Sekolah, guru, siswa, orang tua, stakeholders )					
2	Kepala sekolah menyetujui keputusan yang dibuat secara konsensus					
3	Setiap keputusan-keputusan strategis yang mempengaruhi unit kerja dibuat secara konsensus					
4	Guru dan kepala sekolah terikat dalam proses pendidikan dan perbaikan diri yang terus menerus					
5	Kepala sekolah memberikan kemudahan jika ada guru yang ingin melanjutkan pendidikannya untuk mencapai standar pendidikan yang dipersyaratkan					
6	Kepala sekolah berasumsi bahwa para guru dapat memberi sumbangan yang berarti pada proses pengambilan keputusan					
7	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi					
8	Apabila ada masalah dan apakah ada data yang dikumpulkan, kemudian di analisis agar sampai pada arah tindakan yang di inginkan					
9	Guru secara individu merasakan bahwa kepala sekolah secara pribadi memperhatikan dan menanggapi kesejahteraan dan kebutuhannya					
10	Pada saat bapak/ibu mendapatkan kesulitan, teman-teman secara spontan memberikan bantuan					
11	Kepala sekolah bertanggung jawab kepada pekerjaannya					
12	Kepala sekolah memiliki loyalitas terhadap organisasinya, dan tetap mendukung semua kebijakan sekolah					
13	Pada umumnya guru di sekolah ini memiliki disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya					
14	Di sekolah ini di pampang tulisan-tulisan yang mencerminkan komitmen sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan					
15	Jika ada tamu yang datang ke sekolah khususnya orang tua siswa, kami selalu menyambut dengan ramah					
16	Kepala sekolah secara teratur mendiskusikan dengan guru tentang umpan balik dari masyarakat atau dewan sekolah					
17	Hasil UN dan mutu kelulusan, merupakan hasil kerja keras dan guru atas permintaan dari masyarakat					
18	<b>Prosedur dan sistem pengendalian sekolah dipandang sebagai sesuatu yang mengakibatkan lambannya tanggapan terhadap masyarakat atau teknologi</b>					
19	Guru menceritakan bahwa ketiaan pada prosedur atau kebijakan lebih penting dari pada memenuhi kebutuhan masyarakat					
20	<b>Keputusan kepala sekolah sering tidak bijaksana</b>					

## INSTRUMEN KOMITMEN GURU

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Sekolah ini benar-benar memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja saya					
2	<b>Saya merasa bahwa loyalitas saya pada sekolah ini masih tergolong rendah</b>					
3	Saya bangga mengatakan/menceritakan bahwa ini adalah sekolah yang hebat bagi saya sebagai tempat bekerja					
4	Bagi saya, ini merupakan sekolah terbaik untuk bekerja					
5	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan sekolah ini adalah juga permasalahan saya sendiri.					
6	Saya benar-benar peduli terhadap nasib dan perkembangan sekolah ini					
7	Saya sangat tertarik dengan pekerjaan saya sebagai guru di sekolah ini.					
8	Banyak yang dapat diperoleh dengan tetap bertahan di sekolah ini untuk jangka waktu yang tidak terbatas					
9	Saya menyadari bahwa nilai dan tujuan saya dengan sekolah ini serupa					
10	Saya biasa saja mengajar di sekolah lain namun itu tidak saya lakukan karena ingin ikut mengembangkan sekolah ini					
11	Saya berpikir saya tidak akan mudah menjadi bagian dari sekolah lain seperti saya menjadi bagian dari sekolah ini.					
12	Saya bangga mengatakan bahwa saya bagian dari sekolah ini					
13	Saya sangat senang karena saya memilih sekolah ini sebagai tempat bekerja dan bukannya sekolah lain					
14	Saya merasa sangat loyal bagi sekolah ini dan saya bangga akan hal tersebut					
15	Sekolah ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.					
16	Saya sangat yakin dapat menghabiskan sisa karir saya di sekolah ini.					
17	Memutuskan untuk keluar dari sekolah ini merupakan suatu kesalahan besar dalam hidup saya					
18	Rasa hormat kepada atasan dan sesama rekan kerja merupakan sesuatu yang harus dibudayakan					
19	Kalau saya pindah ke sekolah lain, perubahan yang terjadi pada saya tidak terlalu berarti					
20	Saya berangkat ke sekolah dengan penuh semangat agar dapat hadir tepat pada waktunya					
21	Kehidupan saya akan terganggu , jika saya memutuskan meninggalkan sekolah ini					
22	Seringkali saya sulit untuk setuju dengan kebijakan/pandangan organisasi ini dalam hal –hal penting yang berkaitan dengan urusan guru					

## INSTRUMEN MOTIVASI KERJA

No	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
1	Sadar dan bersedia menerima sanksi atas kesalahan dalam tugas					
2	Berusaha mencapai prestasi tinggi untuk mendapatkan imbalan yang pantas					
3	Tekun menghadapi tugas yang di percayai					
4	Ulet menghadapi kesulitan yang dihadapi					
5	<b>Sampai saat ini saya tidak dipromosikan menjabat/kenaikan pangkat karena pimpinan tidak senang dengan pribadi saya</b>					
6	Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayai kepadanya					
7	<b>Saya merasa bosan terhadap tugas-tugas rutin</b>					
8	Senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja					
9	Saya bekerja hanya mencapai prestasi tinggi untuk kedudukan yang layak					
10	Kesempatan melanjutkan sekolah apabila diizinkan pimpinan					
11	<b>Saya bekerja hanya naik pangkat dan golongan</b>					
12	Aman dalam melakukan tugas dan fungsi					
13	Saya tidak perlu diakui, dihormati dan di hargai sebagai guru, karena itu kewajiban saya					
14	<b>Saya tidak perlu mentaati peraturan, karena penilaian dari pimpinan sama saja</b>					
15	Dalam bekerja saya selalu hadir secara disiplin dan menyesuaikan dengan tugas dengan tepat waktu					
16	<b>Saya tidak perlu kerja keras dalam membimbing siswa, karena gajinya sama saja</b>					
17	Saya tidak merasa risih dan gelisah, walaupun teman-teman tidak senang kerjaan saya					
18	Bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab					
19	<b>Saya bekerja di atas segalanya hanya menyenangkan pimpinan</b>					
20	<b>Saya bekerja sebagai guru hanya mencari uang dan menambah kenaikan pangkat</b>					

## **INSTRUMEN KINERJA GURU**

<b>No</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya selalu menyusun dan membuat rencana pembelajaran Sebelum mengajar					
2	Saya dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik					
3	Saya memberikan materi pembelajaran tepat waktu					
4	Dalam setiap materi pembelajaran yang saya berikan, selalu mengacu pada standar kompetensi					
5	Saya dapat merancang PBM yang komprehensif					
6	Secara regular, saya selalu mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan					
7	Materi pembelajaran yang saya berikan sudah sesuai dengan silabus					
8	Setiap selesai evaluasi, saya selalu memeriksa dan menganalisisnya					
9	Saya selalu memberikan penilaian kepada siswa secara objektif					
10	Saya selalu melakukan remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar					
11	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah dengan cepat					
12	Saya selalu berinovasi dan berkreatifitas karena dapat membantu dalam mengajar					
13	Saya selalu memiliki komitmen yang tinggi dalam mengajar					
14	Saya selalu berdiskusi sesama rekan kerja apabila menemukan masalah					
15	Saya selalu membantu teman jika dalam kesulitan dalam pekerjaan					
16	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
17	Guru meminta ijin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.					
18	Guru memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah.					
19	Guru memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat, berkomunikasi dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.					
20	Guru menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran.					
21	Guru melakukan evaluasi diri secara spesifik, lengkap, dan didukung dengan contoh pengalaman diri sendiri.					
22	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotiviasi kemauan belajar peserta didik.					
23	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah.					

**Lampiran 2 : Tabulasi Data Mentah****DATA HASIL KUESIONER UNTUK UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS****Variabel Budaya Organisasi**

NO	RESPONDEN	NOMOR SOAL																													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	A	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	
2	B	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	
3	C	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	D	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	E	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	
6	F	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
7	G	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3	3	4	5	4	3
8	H	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	2	5	4	4	2
9	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
10	J	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	
11	K	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
12	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	M	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	
14	N	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	
15	O	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3
16	P	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3
17	Q	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3
18	R	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	
19	S	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	3
20	T	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	3

## DATA HASIL KUESIONER UNTUK UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

**Variabel Komitmen Guru**

NO	RESPONDEN	NOMOR SOAL																				
		31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
1	A	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
2	B	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5
3	C	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5
4	D	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	E	5	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4
6	F	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	G	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5
8	H	4	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	2	3	2	3	4	4	3
9	I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	J	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4
11	K	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	M	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4
14	N	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5
15	O	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
16	P	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
17	Q	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
18	R	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
19	S	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
20	T	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4

## DATA HASIL KUESIONER UNTUK UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

**Variabel Motivasi Kerja**

NO	RESPONDEN	NOMOR SOAL																															
		61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90		
1	A	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4			
2	B	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3		
3	C	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4		
4	D	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	5	4	4	4	3	4	2	5	3	5	3	3		
5	E	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3		
6	F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	5	2	4	3	4	4	4		
7	G	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	2	3	2	3			
8	H	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	5	4	2	3	4	2	4	3	3	5	
9	I	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	1	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	
10	J	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3		
11	K	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	4	5	1	5	3	5	5	5	5	5	
12	L	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	
13	M	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	1	1	4	5	5	5	1	4	3	4	3	4	3		
14	N	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3		
15	O	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	1	4	4	5	3	5	5	4	
16	P	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	1	4	4	5	3	5	5	4
17	Q	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	1	4	2	5	3	5	5	4		
18	R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	
19	S	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	5	5	5	4	1	4	4	5	1	3	5	5	
20	T	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	5	5	4	1	4	2	5	3	5	5	4	

## DATA HASIL KUESIONER UNTUK UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

**Variabel Kinerja Guru**

NO	RESPONDEN																														
		91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
1	A	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
2	B	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
3	C	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
4	D	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	
5	E	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
6	F	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	G	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4
8	H	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
9	I	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
10	J	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4		
11	K	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5		
12	L	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	M	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	2	2	3
14	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
15	O	4	4	5	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4		
16	P	4	4	5	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
17	Q	4	4	5	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
18	R	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4
19	S	4	4	5	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4		
20	T	4	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	

## DATA HASIL PENELITIAN KOMITMEN GURU

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN KOMITMEN GURU																						JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	76
2	2	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	79
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	79
6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
7	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	60
8	8	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	76
9	9	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	72
10	10	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	77
11	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
12	12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	72
13	13	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	79
14	14	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
15	15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	71
16	16	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	71
17	17	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	58
18	18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	64

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN KOMITMEN GURU																						JUMLAH	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
19	19	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	
20	20	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	75	
21	21	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
22	22	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	77	
23	23	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	66	
24	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	71	
25	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	71	
26	26	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	87	
27	27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
28	28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	85	
29	29	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	78	
30	30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	65	



## DATA HASIL PENELITIAN BUDAYA ORGANISASI

NO	RESPONDEEN	PERNYATAAN BUDAYA ORGANISASI																				JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	76
2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	80
3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	82
5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	81
6	6	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	70
7	7	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
8	8	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
9	9	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	79
10	10	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	78
11	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
12	12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
13	13	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	14	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
15	15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
16	16	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	68
17	17	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	74
18	18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	64
19	19	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
20	20	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN BUDAYA ORGANISASI																				JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	21	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	80
22	22	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	83
23	23	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
24	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	66
25	25	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	64
26	26	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	83
27	27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	73
28	28	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	67
29	29	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	78
30	30	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	63



### DATA HASIL PENELITIAN MOTIVASI KERJA

NO	RESPONDEEN	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA																				JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	75
2	2	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	80
3	3	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	2	2	4	5	5	4	3	4	3	81
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	1	4	5	4	5	5	5	4	85
5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	83
6	6	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	70
7	7	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	70
8	8	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	80
9	9	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	74
10	10	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	80
11	11	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	85
12	12	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	77
13	13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	90
14	14	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	65
15	15	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
16	16	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	72
17	17	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	80
18	18	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	71
19	19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	77
20	20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	72

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA																				JUMLAH
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	21	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	87
22	22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	88
23	23	3	3	4	5	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	70
24	24	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5	77
25	25	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	78
26	26	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	93
27	27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	72
28	28	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	74
29	29	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	85
30	30	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	5	3	77



### DATA HASIL PENELITIAN KINERJA GURU

NO	RESPONDEEN	PERNYATAAN KINERJA GURU																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	JML	
1	1	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	99
3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	100	
6	6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	80
7	7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	76
8	8	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	94
9	9	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	86
10	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	95
11	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
12	12	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	93
13	13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	107
14	14	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
15	15	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	96
16	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	94
17	17	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	91
18	18	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	83

NO	RESPONDEN	PERNYATAAN KINERJA GURU																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	JML
19	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	83
20	20	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	81
21	21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	99
22	22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	107
23	23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	76
24	24	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	81
25	25	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
26	26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	112
27	27	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	98
28	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	96
29	29	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	100
30	30	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	79



### LAMPIRAN 3

#### Hasil Uji Regresi Linear Sederhana SPSS Versi 17 ( Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru )

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 <sup>a</sup>	.403	.382	7.89166	1.662

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1177.673	1	1177.673	18.910	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1743.794	28	62.278		
	Total	2921.467	29			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	
									VIF	
1	(Constant)	25.319	15.432			1.641	.112	-6.293	56.930	
	BUDAYA ORGANISASI	.905	.208	.635	4.349	.000	.479	1.332	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana SPSS Versi 17**  
**( Variabel Komitmen Guru Terhadap Kinerja guru )**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.722 <sup>a</sup>	.521	.504	7.06802	2.002

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1522.674	1	1522.674	30.480	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1398.793	28	49.957		
	Total	2921.467	29			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.258	12.542		1.854	.074	-2.433	48.950		
KOMITMEN GURU	.944	.171	.722	5.521	.000	.594	1.294	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana SPSS Versi 17**  
**( Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru )**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 <sup>a</sup>	.711	.700	5.49404	1.220

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2076.301	1	2076.301	68.787	.000 <sup>a</sup>
Residual	845.166	28	30.184		
Total	2921.467	29			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.269	11.907		-.526	.603	-30.659	18.122		
MOTIVASI KERJA	1.259	.152	.843	8.294	.000	.948	1.570	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda SPSS Versi 17**  
**( Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja secara bersama-sama Terhadap Kinerja guru )**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.721	5.30541	1.277

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2189.635	3	729.878	25.931	.000 <sup>a</sup>
	Residual	731.832	26	28.147		
	Total	2921.467	29			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN GURU

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-11.416	12.079		-.945	.353	-36.245	13.413		
BUDAYA ORGANISASI	.076	.198	.053	.383	.705	-.331	.482	.501	1.997
KOMITMEN GURU	.328	.186	.251	1.764	.089	-.054	.710	.476	2.100
MOTIVASI KERJA	.947	.224	.634	4.233	.000	.487	1.407	.429	2.330

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

## Hasil Uji Validitas Angket SPSS Versi 17

### ( Variabel Budaya Organisasi )

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 1	124.3500	151.924	.519	.937
PERTANYAAN 2	123.8500	155.082	.503	.937
PERTANYAAN 3	123.8000	153.958	.612	.936
PERTANYAAN 4	124.3500	151.924	.519	.937
PERTANYAAN 5	123.9500	151.103	.594	.936
PERTANYAAN 6	124.1500	146.134	.844	.933
PERTANYAAN 7	123.9000	151.042	.823	.935
PERTANYAAN 8	124.4000	146.989	.764	.934
PERTANYAAN 9	123.8500	152.029	.754	.935
PERTANYAAN 10	124.1000	149.147	.734	.935
PERTANYAAN 11	123.8000	155.642	.471	.937
PERTANYAAN 12	124.0500	147.734	.663	.935
PERTANYAAN 13	124.4500	145.734	.795	.934
PERTANYAAN 14	124.2000	148.905	.698	.935
PERTANYAAN 15	124.2000	149.853	.642	.936
PERTANYAAN 16	124.3000	145.379	.683	.935
PERTANYAAN 17	124.2000	147.432	.787	.934
PERTANYAAN 18	124.4500	141.208	.842	.933
PERTANYAAN 19	124.4000	145.516	.848	.933
PERTANYAAN 20	124.1000	148.516	.774	.934
PERTANYAAN 21	124.0000	155.263	.480	.937
PERTANYAAN 22	123.8000	156.063	.436	.938
PERTANYAAN 23	124.1000	153.147	.484	.937
PERTANYAAN 24	124.1000	154.305	.478	.937
PERTANYAAN 25	124.2500	155.250	.391	.938
PERTANYAAN 26	124.5500	153.839	.191	.946
PERTANYAAN 27	124.2500	156.513	.266	.940
PERTANYAAN 28	124.0000	156.105	.413	.938
PERTANYAAN 29	124.1000	156.095	.354	.938
PERTANYAAN 30	125.0500	158.787	.120	.942

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 1	95.2000	117.537	.504	.954
PERTANYAAN 2	94.7000	120.537	.464	.954
PERTANYAAN 3	94.6500	119.187	.606	.953
PERTANYAAN 4	95.2000	117.537	.504	.954
PERTANYAAN 5	94.8000	115.958	.639	.952
PERTANYAAN 6	95.0000	112.000	.862	.949
PERTANYAAN 7	94.7500	116.197	.859	.950
PERTANYAAN 8	95.2500	112.408	.803	.950
PERTANYAAN 9	94.7000	117.379	.760	.951
PERTANYAAN 10	94.9500	114.366	.773	.950
PERTANYAAN 11	94.6500	120.450	.486	.954
PERTANYAAN 12	94.9000	112.726	.718	.951
PERTANYAAN 13	95.3000	112.116	.782	.950
PERTANYAAN 14	95.0500	114.366	.720	.951
PERTANYAAN 15	95.0500	116.050	.605	.952
PERTANYAAN 16	95.1500	111.713	.675	.952
PERTANYAAN 17	95.0500	112.892	.821	.950
PERTANYAAN 18	95.3000	107.484	.866	.949
PERTANYAAN 19	95.2500	111.461	.865	.949
PERTANYAAN 20	94.9500	113.839	.811	.950
PERTANYAAN 21	94.8500	120.661	.444	.954
PERTANYAAN 23	94.9500	117.839	.523	.953
PERTANYAAN 24	94.9500	120.366	.403	.954

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 1	81.8000	102.589	.495	.956
PERTANYAAN 3	81.2500	104.092	.598	.955
PERTANYAAN 4	81.8000	102.589	.495	.956
PERTANYAAN 5	81.4000	100.779	.655	.954
PERTANYAAN 6	81.6000	97.200	.870	.951
PERTANYAAN 7	81.3500	101.187	.863	.952
PERTANYAAN 8	81.8500	97.292	.830	.951
PERTANYAAN 9	81.3000	102.326	.760	.953
PERTANYAAN 10	81.5500	99.313	.788	.952
PERTANYAAN 11	81.2500	105.145	.490	.956
PERTANYAAN 12	81.5000	97.947	.719	.953
PERTANYAAN 13	81.9000	97.779	.757	.952
PERTANYAAN 14	81.6500	99.397	.728	.953
PERTANYAAN 15	81.6500	101.608	.567	.955
PERTANYAAN 16	81.7500	96.724	.692	.954
PERTANYAAN 17	81.6500	97.924	.837	.951
PERTANYAAN 18	81.9000	92.937	.875	.950
PERTANYAAN 19	81.8500	97.187	.838	.951
PERTANYAAN 20	81.5500	99.103	.805	.952
PERTANYAAN 23	81.5500	102.576	.536	.955

**Hasil Uji Validitas Angket SPSS Versi 17**  
**( Variabel Komitmen Organisasi )**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 31	125.3000	173.905	.829	.950
PERTANYAAN 32	124.9500	182.366	.595	.952
PERTANYAAN 33	125.5000	181.000	.463	.953
PERTANYAAN 34	125.1000	179.358	.577	.952
PERTANYAAN 35	125.3000	172.537	.903	.949
PERTANYAAN 36	124.7000	187.905	.292	.954
PERTANYAAN 37	125.0500	183.418	.408	.953
PERTANYAAN 38	125.0500	178.892	.828	.950
PERTANYAAN 39	125.2500	177.145	.721	.951
PERTANYAAN 40	125.3000	183.905	.303	.954
PERTANYAAN 41	125.2000	175.011	.681	.951
PERTANYAAN 42	125.6000	174.463	.732	.950
PERTANYAAN 43	125.3500	175.503	.761	.950
PERTANYAAN 44	125.3500	176.450	.709	.951
PERTANYAAN 45	125.4500	170.787	.771	.950
PERTANYAAN 46	125.3500	173.713	.860	.949
PERTANYAAN 47	125.6000	168.568	.829	.949
PERTANYAAN 48	125.5500	172.576	.868	.949
PERTANYAAN 49	125.2500	175.882	.794	.950
PERTANYAAN 50	125.2500	179.776	.569	.952
PERTANYAAN 51	125.3500	178.766	.584	.952
PERTANYAAN 52	124.9000	190.726	-.037	.955
PERTANYAAN 53	125.2500	183.882	.392	.953
PERTANYAAN 54	125.3500	178.029	.624	.951
PERTANYAAN 55	125.3500	178.239	.612	.952
PERTANYAAN 56	125.6000	178.042	.442	.954
PERTANYAAN 57	125.3500	181.608	.432	.953
PERTANYAAN 58	125.3500	177.924	.629	.951
PERTANYAAN 59	125.3500	178.871	.578	.952
PERTANYAAN 60	125.1000	178.726	.837	.950

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 31	90.1500	126.976	.817	.960
PERTANYAAN 32	89.8000	134.695	.534	.962
PERTANYAAN 34	89.9500	131.734	.556	.962
PERTANYAAN 35	90.1500	125.503	.911	.959
PERTANYAAN 38	89.9000	130.937	.839	.960
PERTANYAAN 39	90.1000	129.568	.719	.961
PERTANYAAN 41	90.0500	127.103	.714	.961
PERTANYAAN 42	90.4500	127.734	.703	.961
PERTANYAAN 43	90.2000	127.747	.787	.960
PERTANYAAN 44	90.2000	128.589	.732	.961
PERTANYAAN 45	90.3000	123.589	.797	.960
PERTANYAAN 46	90.2000	126.379	.876	.959
PERTANYAAN 47	90.4500	122.050	.837	.960
PERTANYAAN 48	90.4000	126.253	.831	.959
PERTANYAAN 49	90.1000	128.305	.806	.960
PERTANYAAN 50	90.1000	131.358	.598	.962
PERTANYAAN 51	90.2000	130.800	.591	.962
PERTANYAAN 54	90.2000	130.168	.631	.962
PERTANYAAN 55	90.2000	129.853	.651	.961
PERTANYAAN 58	90.2000	130.379	.618	.962
PERTANYAAN 59	90.2000	130.905	.584	.962
PERTANYAAN 60	89.9500	130.787	.848	.960

**Hasil Uji Validitas Angket SPSS Versi 17**  
**( Variabel Motivasi Guru Organisasi )**

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 61	115.8000	134.274	.779	.896
PERTANYAAN 62	115.9500	134.892	.763	.896
PERTANYAAN 63	115.8000	138.484	.418	.900
PERTANYAAN 64	116.4500	128.050	.757	.893
PERTANYAAN 65	115.9500	134.892	.763	.896
PERTANYAAN 66	116.2500	129.671	.784	.893
PERTANYAAN 67	116.1000	125.463	.818	.891
PERTANYAAN 68	115.9000	139.779	.317	.901
PERTANYAAN 69	116.0500	137.313	.480	.899
PERTANYAAN 70	116.1000	135.042	.586	.897
PERTANYAAN 71	116.0500	133.208	.610	.896
PERTANYAAN 72	116.1500	126.555	.780	.892
PERTANYAAN 73	116.0500	131.418	.723	.895
PERTANYAAN 74	116.5000	135.526	.657	.897
PERTANYAAN 75	115.7000	134.958	.736	.896
PERTANYAAN 76	116.0500	132.682	.643	.896
PERTANYAAN 77	118.0500	152.155	-.463	.915
PERTANYAAN 78	117.1500	142.661	-.015	.914
PERTANYAAN 79	116.1000	127.884	.698	.894
PERTANYAAN 80	115.8000	134.274	.779	.896
PERTANYAAN 81	115.8000	142.168	.112	.903
PERTANYAAN 82	115.8000	138.800	.392	.900
PERTANYAAN 83	117.9500	145.839	-.118	.920
PERTANYAAN 84	116.1500	134.239	.677	.896
PERTANYAAN 85	117.2000	146.274	-.162	.910
PERTANYAAN 86	116.1000	125.463	.818	.891
PERTANYAAN 87	116.9500	133.945	.388	.901
PERTANYAAN 88	116.1500	132.134	.589	.897
PERTANYAAN 89	116.3500	123.713	.813	.891
PERTANYAAN 90	116.3000	133.063	.551	.897

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 61	83.7000	121.905	.846	.956
PERTANYAAN 62	83.8500	123.292	.756	.957
PERTANYAAN 64	84.3500	116.766	.752	.957
PERTANYAAN 65	83.8500	123.292	.756	.957
PERTANYAAN 66	84.1500	117.608	.824	.956
PERTANYAAN 67	84.0000	113.053	.879	.955
PERTANYAAN 69	83.9500	126.261	.419	.960
PERTANYAAN 70	84.0000	124.000	.537	.959
PERTANYAAN 71	83.9500	120.787	.664	.958
PERTANYAAN 72	84.0500	114.787	.805	.956
PERTANYAAN 73	83.9500	118.787	.797	.956
PERTANYAAN 74	84.4000	123.621	.675	.958
PERTANYAAN 75	83.6000	122.568	.802	.957
PERTANYAAN 76	83.9500	121.734	.601	.958
PERTANYAAN 79	84.0000	116.316	.708	.957
PERTANYAAN 80	83.7000	121.905	.846	.956
PERTANYAAN 84	84.0500	122.366	.696	.957
PERTANYAAN 86	84.0000	113.053	.879	.955
PERTANYAAN 88	84.0500	119.629	.644	.958
PERTANYAAN 89	84.2500	111.566	.860	.955
PERTANYAAN 90	84.2000	121.326	.559	.959

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 61	79.4500	116.576	.850	.957
PERTANYAAN 62	79.6000	118.042	.750	.958
PERTANYAAN 64	80.1000	111.568	.753	.958
PERTANYAAN 65	79.6000	118.042	.750	.958
PERTANYAAN 66	79.9000	112.516	.818	.957
PERTANYAAN 67	79.7500	107.776	.890	.956
PERTANYAAN 70	79.7500	119.145	.501	.960
PERTANYAAN 71	79.7000	115.484	.667	.959
PERTANYAAN 72	79.8000	109.537	.811	.957
PERTANYAAN 73	79.7000	113.274	.818	.957
PERTANYAAN 74	80.1500	118.345	.671	.959
PERTANYAAN 75	79.3500	117.187	.811	.958
PERTANYAAN 76	79.7000	116.537	.596	.959
PERTANYAAN 79	79.7500	111.145	.708	.959
PERTANYAAN 80	79.4500	116.576	.850	.957
PERTANYAAN 84	79.8000	117.116	.692	.958
PERTANYAAN 86	79.7500	107.776	.890	.956
PERTANYAAN 88	79.8000	114.484	.639	.959
PERTANYAAN 89	80.0000	106.526	.860	.956
PERTANYAAN 90	79.9500	116.155	.553	.960

**Hasil Uji Validitas Angket SPSS Versi 17**  
**( Variabel Kinerja Guru Organisasi )**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 91	124.4000	116.884	.244	.919
PERTANYAAN 92	124.4000	116.884	.244	.919
PERTANYAAN 93	124.3500	111.503	.762	.913
PERTANYAAN 94	126.2000	121.642	-.122	.938
PERTANYAAN 95	124.7000	110.642	.473	.916
PERTANYAAN 96	124.2500	112.934	.669	.914
PERTANYAAN 97	124.2000	113.432	.656	.915
PERTANYAAN 98	124.6500	111.397	.828	.913
PERTANYAAN 99	125.1000	110.200	.526	.915
PERTANYAAN 100	124.6000	106.463	.698	.912
PERTANYAAN 101	124.3000	111.695	.764	.913
PERTANYAAN 102	124.5500	107.208	.704	.912
PERTANYAAN 103	124.2000	113.432	.656	.915
PERTANYAAN 104	124.2500	112.092	.614	.914
PERTANYAAN 105	124.6000	106.463	.698	.912
PERTANYAAN 106	124.1500	115.397	.485	.916
PERTANYAAN 107	124.5000	115.632	.222	.920
PERTANYAAN 108	124.5500	112.576	.657	.914
PERTANYAAN 109	124.7000	111.274	.533	.915
PERTANYAAN 110	124.4000	115.937	.331	.918
PERTANYAAN 111	124.7000	112.747	.731	.914
PERTANYAAN 112	124.5500	112.576	.657	.914
PERTANYAAN 113	124.8000	110.589	.721	.913
PERTANYAAN 114	124.6500	111.397	.828	.913
PERTANYAAN 115	124.8000	115.221	.570	.916
PERTANYAAN 116	124.9500	111.734	.656	.914
PERTANYAAN 117	124.8000	110.484	.730	.913
PERTANYAAN 118	125.2000	108.589	.512	.916
PERTANYAAN 119	125.0000	108.842	.599	.914
PERTANYAAN 120	125.0500	113.103	.407	.917

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 93	99.6000	94.358	.806	.942
PERTANYAAN 95	99.9500	91.734	.615	.944
PERTANYAAN 96	99.5000	95.842	.698	.943
PERTANYAAN 97	99.4500	96.682	.642	.944
PERTANYAAN 98	99.9000	94.937	.800	.942
PERTANYAAN 99	100.3500	93.713	.515	.946
PERTANYAAN 100	99.8500	88.661	.792	.941
PERTANYAAN 101	99.5500	94.682	.794	.942
PERTANYAAN 102	99.8000	89.326	.805	.941
PERTANYAAN 103	99.4500	96.682	.642	.944
PERTANYAAN 104	99.5000	95.737	.574	.944
PERTANYAAN 105	99.8500	88.661	.792	.941
PERTANYAAN 106	99.4000	98.042	.526	.945
PERTANYAAN 108	99.8000	96.589	.571	.944
PERTANYAAN 109	99.9500	93.839	.586	.944
PERTANYAAN 111	99.9500	95.839	.741	.943
PERTANYAAN 112	99.8000	96.589	.571	.944
PERTANYAAN 113	100.0500	94.261	.691	.943
PERTANYAAN 114	99.9000	94.937	.800	.942
PERTANYAAN 115	100.0500	98.471	.534	.945
PERTANYAAN 116	100.2000	95.116	.643	.943
PERTANYAAN 117	100.0500	93.629	.749	.942
PERTANYAAN 118	100.4500	93.945	.406	.949
PERTANYAAN 119	100.2500	91.987	.620	.944

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERTANYAAN 93	95.8500	86.029	.822	.945
PERTANYAAN 95	96.2000	83.116	.651	.947
PERTANYAAN 96	95.7500	87.461	.712	.946
PERTANYAAN 97	95.7000	88.326	.649	.947
PERTANYAAN 98	96.1500	86.976	.769	.946
PERTANYAAN 99	96.6000	85.937	.488	.950
PERTANYAAN 100	96.1000	80.305	.821	.944
PERTANYAAN 101	95.8000	86.379	.805	.945
PERTANYAAN 102	96.0500	80.787	.846	.944
PERTANYAAN 103	95.7000	88.326	.649	.947
PERTANYAAN 104	95.7500	87.461	.576	.948
PERTANYAAN 105	96.1000	80.305	.821	.944
PERTANYAAN 106	95.6500	89.397	.564	.948
PERTANYAAN 108	96.0500	88.682	.529	.948
PERTANYAAN 109	96.2000	85.221	.621	.947
PERTANYAAN 111	96.2000	87.747	.721	.946
PERTANYAAN 112	96.0500	88.682	.529	.948
PERTANYAAN 113	96.3000	86.432	.657	.947
PERTANYAAN 114	96.1500	86.976	.769	.946
PERTANYAAN 115	96.3000	90.116	.531	.948
PERTANYAAN 116	96.4500	86.997	.633	.947
PERTANYAAN 117	96.3000	85.695	.727	.946
PERTANYAAN 119	96.5000	84.158	.601	.948

## Hasil Uji Reabilitas Angket SPSS Versi 17

Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	20

Variabel Komitmen Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	22

Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	20

Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	23

### Hasil Uji Deskripsi Angket SPSS Versi 17

**BUDAYA ORGANISASI**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	57	1	3.3	3.3	3.3
	63	1	3.3	3.3	6.7
	64	2	6.7	6.7	13.3
	66	2	6.7	6.7	20.0
	67	2	6.7	6.7	26.7
	68	1	3.3	3.3	30.0
	70	2	6.7	6.7	36.7
	73	1	3.3	3.3	40.0
	74	1	3.3	3.3	43.3
	76	2	6.7	6.7	50.0
	77	4	13.3	13.3	63.3
	78	2	6.7	6.7	70.0
	79	1	3.3	3.3	73.3
	80	3	10.0	10.0	83.3
	81	2	6.7	6.7	90.0
	82	1	3.3	3.3	93.3
	83	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

### KOMITMEN GURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58.00	1	3.3	3.3	3.3
	60.00	1	3.3	3.3	6.7
	61.00	1	3.3	3.3	10.0
	64.00	3	10.0	10.0	20.0
	65.00	1	3.3	3.3	23.3
	66.00	1	3.3	3.3	26.7
	69.00	1	3.3	3.3	30.0
	71.00	4	13.3	13.3	43.3
	72.00	2	6.7	6.7	50.0
	75.00	1	3.3	3.3	53.3
	76.00	2	6.7	6.7	60.0
	77.00	2	6.7	6.7	66.7
	78.00	2	6.7	6.7	73.3
	79.00	4	13.3	13.3	86.7
	80.00	1	3.3	3.3	90.0
	85.00	2	6.7	6.7	96.7
	87.00	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	



### MOTIVASI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65.00	1	3.3	3.3	3.3
	70.00	3	10.0	10.0	13.3
	71.00	1	3.3	3.3	16.7
	72.00	3	10.0	10.0	26.7
	74.00	2	6.7	6.7	33.3
	75.00	1	3.3	3.3	36.7
	77.00	5	16.7	16.7	53.3
	78.00	1	3.3	3.3	56.7
	80.00	4	13.3	13.3	70.0
	81.00	1	3.3	3.3	73.3
	83.00	1	3.3	3.3	76.7
	85.00	3	10.0	10.0	86.7
	87.00	1	3.3	3.3	90.0
	88.00	1	3.3	3.3	93.3
	90.00	1	3.3	3.3	96.7
	93.00	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	



### KINERJA GURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	76.00	3	10.0	10.0	10.0
	79.00	1	3.3	3.3	13.3
	80.00	1	3.3	3.3	16.7
	81.00	2	6.7	6.7	23.3
	83.00	2	6.7	6.7	30.0
	86.00	1	3.3	3.3	33.3
	90.00	1	3.3	3.3	36.7
	91.00	1	3.3	3.3	40.0
	92.00	1	3.3	3.3	43.3
	93.00	1	3.3	3.3	46.7
	94.00	2	6.7	6.7	53.3
	95.00	2	6.7	6.7	60.0
	96.00	2	6.7	6.7	66.7
	98.00	1	3.3	3.3	70.0
	99.00	2	6.7	6.7	76.7
	100.00	2	6.7	6.7	83.3
	101.00	1	3.3	3.3	86.7
	104.00	1	3.3	3.3	90.0
	107.00	2	6.7	6.7	96.7
	112.00	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

		Statistics			
		BUDAYA ORGANISASI	KOMITMEN GURU	MOTIVASI KERJA	KINERJA GURU
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		73.80	72.9667	78.1667	92.1333
Std. Error of Mean		1.285	1.40155	1.22717	1.83249
Median		76.33 <sup>a</sup>	74.0000 <sup>a</sup>	77.5000 <sup>a</sup>	94.0000 <sup>a</sup>
Mode		77	71.00 <sup>b</sup>	77.00	76.00
Std. Deviation		7.039	7.67658	6.72147	10.03694
Variance		49.545	58.930	45.178	100.740
Skewness		-.610	-.198	.305	-.087
Std. Error of Skewness		.427	.427	.427	.427
Kurtosis		-.652	-.705	-.391	-.854
Std. Error of Kurtosis		.833	.833	.833	.833
Range		26	29.00	28.00	36.00
Minimum		57	58.00	65.00	76.00
Maximum		83	87.00	93.00	112.00
Sum		2214	2189.00	2345.00	2764.00

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi nilai  $r_{tabel}$  Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## Distribusi Tabel Durbin Watson

Level of Significance  $\alpha = 0,05$ 

n	k'=1		k'= 2		k'= 3		k'= 4		k'= 5	
	d <sub>L</sub>	d <sub>U</sub>								
15	1.077	1.361	0.946	1.543	0.814	1.750	0.685	1.977	0.562	2.21
16	1.106	1.371	0.982	1.539	0.857	1.728	0.734	1.935	0.615	2.15
17	1.133	1.381	1.015	1.536	0.897	1.710	0.779	1.900	0.664	2.10
18	1.158	1.391	1.046	1.535	0.933	1.696	0.820	1.872	0.710	2.06
19	1.180	1.401	1.074	1.536	0.967	1.685	0.859	1.848	0.752	2.02
20	1.201	1.411	1.100	1.537	1.998	1.676	0.894	1.828	0.792	1.99
21	1.221	1.420	1.125	1.538	1.026	1.669	0.927	1.812	0.829	1.96
22	1.239	1.429	1.147	1.541	1.053	1.664	0.958	1.797	0.863	1.94
23	1.257	1.437	1.168	1.543	1.078	1.660	0.986	1.785	0.895	1.92
24	1.273	1.446	1.188	1.546	1.101	1.656	1.013	1.775	0.925	1.90
25	1.288	1.454	1.206	1.550	1.123	1.654	1.038	1.767	0.953	1.89
26	1.320	1.461	1.224	1.553	1.143	1.652	1.062	1.759	0.979	1.88
27	1.316	1.469	1.240	1.556	1.162	1.651	1.084	1.753	1.004	1.86
28	1.328	1.476	1.255	1.560	1.181	1.650	1.104	1.747	1.028	1.85
29	1.341	1.483	1.270	1.563	1.198	1.650	1.124	1.743	1.050	1.84
30	1.352	1.489	1.284	1.567	1.214	1.650	1.143	1.739	1.071	1.83
31	1.363	1.496	1.297	1.570	1.229	1.650	1.160	1.735	1.090	1.83
32	1.373	1.502	1.309	1.574	1.244	1.650	1.177	1.732	1.109	1.82
33	1.383	1.508	1.321	1.577	1.258	1.651	1.193	1.730	1.127	1.81
34	1.393	1.514	1.333	1.580	1.271	1.652	1.208	1.728	1.144	1.81
35	1.402	1.519	1.343	1.584	1.283	1.653	1.222	1.726	1.160	1.80
36	1.411	1.525	1.354	1.587	1.295	1.654	1.236	1.724	1.175	1.80
37	1.419	1.530	1.364	1.590	1.307	1.655	1.249	1.723	1.190	1.80
38	1.427	1.535	1.373	1.594	1.318	1.656	1.261	1.722	1.204	1.79
39	1.435	1.540	1.382	1.597	1.328	1.658	1.273	1.722	1.218	1.79
40	1.442	1.544	1.391	1.600	1.338	1.659	1.285	1.721	1.230	1.79
45	1.475	1.566	1.430	1.615	1.383	1.666	1.336	1.720	1.287	1.78
50	1.503	1.585	1.462	1.628	1.421	1.674	1.378	1.721	1.335	1.77
55	1.528	1.601	1.490	1.641	1.452	1.681	1.414	1.724	1.374	1.77
60	1.549	1.616	1.514	1.652	1.480	1.689	1.444	1.727	1.408	1.77
65	1.567	1.629	1.536	1.662	1.503	1.696	1.471	1.731	1.438	1.77
70	1.583	1.641	1.554	1.672	1.525	1.703	1.494	1.735	1.464	1.77
75	1.598	1.652	1.571	1.680	1.543	1.709	1.515	1.739	1.487	1.77
80	1.611	1.662	1.586	1.688	1.560	1.715	1.534	1.743	1.507	1.77
85	1.624	1.671	1.600	1.696	1.575	1.721	1.550	1.747	1.525	1.77
90	1.635	1.679	1.612	1.703	1.589	1.726	1.566	1.751	1.542	1.78
95	1.645	1.687	1.623	1.709	1.602	1.732	1.579	1.755	1.557	1.78
100	1.654	1.694	1.634	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.78

k = Number of independent variables

Distribusi Nilai t<sub>tabel</sub>

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>	d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dan \*Table of Percentage Points of the t-Distribution.\* Biometrika, Vol. 32. (1941). p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Distribution Tabel Nilai  $F_{0,05}$   
Degrees of freedom for Nominator

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	$\infty$
1	16	20	21	22	23	23	23	23	24	24	24	24	24	24	25	25	25	25	25
1	0	6	5	0	4	7	9	1	2	4	6	8	9	0	1	2	3	4	
2	18,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,	19,
5	0	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	10,	9,5	9,2	9,1	9,0	8,9	8,8	8,8	8,8	8,7	8,7	8,6	8,6	8,6	8,5	8,5	8,5	8,5	8,5
1	5	8	2	1	4	9	5	1	9	4	0	6	4	2	9	7	5	3	
4	7,7	6,9	6,5	6,3	6,2	6,1	6,0	6,0	6,0	5,9	5,9	5,8	5,8	5,7	5,7	5,6	5,6	5,6	
1	4	9	9	6	6	9	4	0	6	1	6	0	7	5	2	9	6	3	
5	6,6	5,7	5,4	5,1	5,0	4,9	4,8	4,8	4,7	4,7	4,6	4,6	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,3	
1	9	1	9	5	5	8	2	7	4	8	2	6	3	0	6	3	0	7	
6	5,9	5,1	4,7	4,5	4,3	4,2	4,2	4,1	4,1	4,0	4,0	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	3,6	
9	4	6	3	9	8	1	5	0	6	0	4	7	4	1	7	4	0	7	
7	5,5	4,7	4,3	4,1	3,9	3,8	3,7	3,7	3,6	3,6	3,5	3,5	3,4	3,4	3,3	3,3	3,3	3,2	
9	4	5	2	7	7	9	3	8	4	7	1	4	1	8	4	0	7	3	
8	5,3	4,4	4,0	3,8	4,6	3,5	3,5	3,4	3,3	3,3	3,2	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	3,0	2,9	
2	6	7	4	9	8	0	4	9	5	8	2	5	2	8	4	1	7	3	
9	5,1	4,2	3,8	3,6	3,4	3,3	3,2	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,8	2,7	2,7	
2	6	6	3	8	7	9	3	8	4	7	1	4	0	6	3	9	5	1	
1	4,9	4,1	3,7	3,4	3,3	3,2	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	2,7	2,6	2,5	2,5	
0	6	0	1	8	3	2	4	7	2	8	1	5	7	4	0	6	2	8	
1	4,8	3,9	3,5	3,3	3,2	3,0	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,4	
1	4	8	9	6	0	9	1	5	0	5	9	2	5	1	7	3	9	5	
1	4,7	3,8	3,4	3,2	3,1	3,0	2,9	2,8	2,8	2,7	2,6	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	
2	5	9	9	6	1	0	1	5	0	5	9	2	4	1	7	3	8	4	
1	4,6	3,8	3,4	3,1	3,0	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,3	2,2	
3	7	1	1	3	3	2	3	7	1	7	0	3	6	2	8	4	0	5	
1	4,6	3,7	3,3	3,1	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,1	
4	0	4	4	1	6	5	6	0	5	0	3	6	9	5	1	7	2	8	
1	4,5	3,6	3,2	3,0	2,9	2,7	2,7	2,6	6,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1	
5	4	8	9	6	0	9	1	4	9	4	8	0	3	9	5	0	6	1	
1	4,4	3,6	3,2	3,0	2,8	2,7	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	
6	9	3	4	1	5	4	6	9	4	9	2	5	8	4	9	5	1	6	
1	4,4	3,5	3,2	2,9	2,8	2,7	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	
7	5	9	0	6	1	0	1	5	9	5	8	1	3	9	5	0	6	1	
1	4,4	3,5	3,1	2,9	2,7	2,6	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	
8	1	5	6	3	7	6	8	1	6	1	4	7	9	5	1	6	2	7	
1	4,3	3,5	3,1	2,9	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	
9	8	2	3	0	4	3	4	8	2	8	1	3	6	1	7	3	8	3	
2	4,3	3,4	3,1	2,8	2,7	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	1,9	1,9	1,9	1,8	
0	5	9	0	7	1	0	1	5	9	5	8	0	2	8	4	9	5	0	
2	4,3	3,4	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8		
1	2	7	7	4	8	7	9	2	7	2	5	8	0	5	1	6	2	7	
2	4,3	3,4	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8		
2	0	4	5	2	6	5	6	0	4	0	3	5	7	3	8	4	9	8	
2	4,2	3,4	3,0	2,8	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8		
3	8	2	3	0	4	3	4	7	2	7	0	3	5	1	6	1	6		
2	4,2	3,4	3,0	2,7	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8			
4	6	0	1	8	2	1	2	6	0	5	8	1	3	8	4	9	4		
2	4,2	3,3	2,9	2,7	2,6	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,1	2,0	1,9	1,8	1,7			
5	4	9	9	6	0	9	0	4	8	4	6	9	1	6	2	7	2		
3	4,1	3,3	2,9	2,6	2,5	2,4	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,7	1,6			
0	7	2	2	9	3	2	3	7	1	6	9	1	3	9	4	9	4		
4	4,0	3,2	2,8	2,6	2,4	2,3	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,7	1,6	1,5			
0	8	3	4	1	5	4	5	8	2	8	0	2	4	9	4	9	4		
5	4,0	3,1	2,7	2,5	2,4	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,5	1,5			
0	8	9	6	0	9	0	3	7	2	5	7	8	4	9	3	6	0		
6	4,0	3,1	2,7	2,5	2,3	2,2	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,5	1,4			
0	0	5	6	3	7	5	7	0	4	9	2	4	5	0	5	9	3		
1	3,9	3,0	2,7	2,4	2,3	2,1	2,1	2,0	1,9	1,9	1,8	1,8	1,6	1,5	1,5	1,4	1,2		
0	4	9	0	6	0	9	0	3	7	2	5	0	8	3	7	1	6		
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
1	3,9	3,0	2,6	2,4	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	1,9	1,8	1,7	1,6	1,5	1,5	1,4	1,2		
2	2	7	8	5	9	8	9	2	6	1	3	5	6	1	5	0	3	5	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

Degrees of freedom for Denominator

$\infty$	3,8	3,0	2,6	2,3	2,2	2,1	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	1,3	1,2	1,0
4	0	0	7	1	0	1	4	8	3	5	7	7	2	6	9	2	0		





UNIVERSITAS TERBUKA

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS TERBUKA  
Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bengkulu  
Jl. Sadang Raya, Kelurahan Lingkar Barat, Bengkulu 38225  
Tlp: 0736-26294, Faksimile: 0736-346177  
E-mail: bengkulut@ut.ac.id

Nomor : 239/UN31.26/AK/2016  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

24 Maret 2016

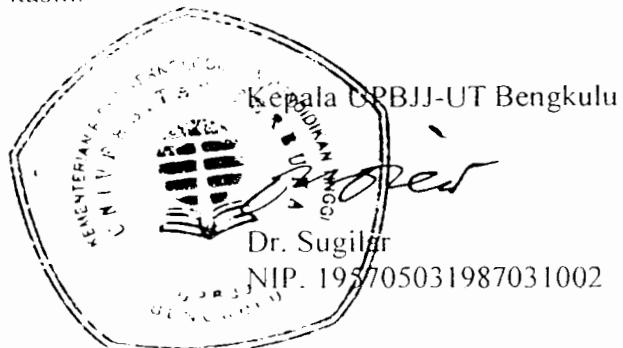
Yth. Kepala Sekolah SMP Negeri 03  
Kabupaten Mukomuko  
di Mukomuko

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang tersebut di bawah ini:

Nama : Marni Juwita  
NIM : 500580733  
Program Studi : Magister Manajemen  
Bidang Minat : Manajemen Pendidikan  
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko

Untuk keperluan tersebut di atas, mohon izin mengadakan penelitian di wilayah Saudara. Pengurusan segala sesuatunya yang berkaitan dengan penelitian tersebut akan diselesaikan oleh mahasiswa yang bersangkutan.

Atas perhatian saudara, diucapkan terima kasih.





**PEMERINTAH KABUPATEN MUKOMUKO**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 03 MUKOMUKO**  
*Alamat : Jl. Sultan Gelumat Bandar Ratu, Telp. (0737) 71115 Kode Pos 38365*  
*email : smpn3mukomuko@gmail.com*



## **SURAT KETERANGAN**

NO : 420/108/D.1/SMPN.03/MM/2016

Kepala SMP Negeri 03 Mukomuko menerangkan bahwa :

Nama	:	MARNI JUWITA
NPM	:	500580733
Program studi	:	Magister Manajemen
Bidang Minat	:	Manajemen Pendidikan
Judul Tesis	:	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko
Tempat Penelitian	:	SMP Negeri 03 Mukomuko

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian pada bulan : April 2016

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mukomuko, 25 April 2016

Kepala Sekolah



## VALIDASI INSTRUMENT

### A. TUJUAN:

Tujuan penggunaan instrument ini adalah untuk mengukur validitas angket tentang :  
Budaya Organisasi, Komitmen Guru, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

### B. PETUNJUK

Bapak/ibuk dapat memberikan penilaian/masukan dengan mengisi keterangan pada kolom yang tersedia berdasarkan lembaran instrument yang ada

### C. PENILAIAN

Kriteria penilaian : Kesesuaian Indikator dengan butir angket, bahasa yang jelas, angket dirumuskan secara singkat dan jelas

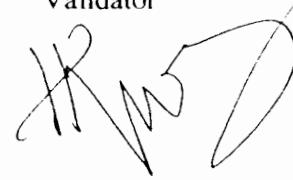
No	Variabel	Indikator	A (Baik)	B (Cukup)	C (Kurang)
1	Budaya Organisasi	1. Nilai-nilai Budaya Primer	✓		
		2. Nilai-nilai Budaya Sekunder	✓		
2	Komitmen Guru	1. Komitmen Afektif	✓		
		2. Komitmen Kontinyu	✓		
		3. Komitmen Normatif	✓		
3	Motivasi Kerja	1. Motivasi Motif		✓	
		2. Motivasi Harapan			
		3. Motivasi Insentif	✓		
4	Kinerja Guru	1. Kompetensi Pedagogik	✓		
		2. Kompetensi Profesional	✓		
		3. Kompetensi Kepribadian	✓		
		4. Kompetensi Sosial		✓	

### SARAN-SARAN

Peneliti : Marni Juwita

NIM : 500580733

Bengkulu, 6 April 2016  
Validator



Dr Irwandi M Pd

## VALIDASI INSTRUMENT

### A. TUJUAN:

Tujuan penggunaan instrument ini adalah untuk mengukur validitas angket tentang : Budaya Organisasi, Komitmen Guru, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

### B. PETUNJUK

Bapak/ibuk dapat memberikan penilaian/masukan dengan mengisi keterangan pada kolom yang tersedia berdasarkan lembaran instrument yang ada

### C. PENILAIAN

Kriteria penilaian : Kesesuaian Indikator dengan butir angket, bahasa yang jelas, angket dirumuskan secara singkat dan jelas

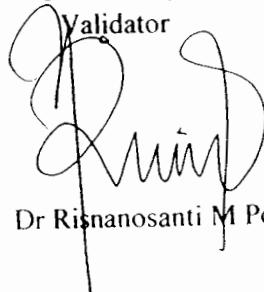
No	Variabel	Indikator	A (Baik)	B (Cukup)	C (Kurang)
1	Budaya Organisasi	1. Nilai-nilai Budaya Primer	✓		
		2. Nilai-nilai Budaya Sekunder	✓		
2	Komitmen Guru	1. Komitmen Afektif	✓		
		2. Komitmen Kontinyu	✓		
		3. Komitmen Normatif		✓	
3	Motivasi Kerja	1. Motivasi Motif	✓		
		2. Motivasi Harapan	✓		
		3. Motivasi Insentif	✓		
4	Kinerja Guru	1. Kompetensi Pedagogik	✓		
		2. Kompetensi Profesional		✓	
		3. Kompetensi Kepribadian	✓		
		4. Kompetensi Sosial	✓		

### SARAN-SARAN

Peneliti : Marni Juwita

NIM : 500580733

Bengkulu, 6 April 2016

  
 Validator  
 Dr. Risnanosanti, M.Pd.