

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 2
LUWU UTARA**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjan Pendidikan
(S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh,

**MULIAWATI
NIM 15.0206.0045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2019**

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 2
LUWU UTARA**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjan Pendidikan
(S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo

Oleh,

**MULIAWATI
NIM 15.0206.0045**

Dibimbing Oleh:

1. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.
2. Dr. Taqwa, M.Pd.I.,

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO**

2019

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara" yang di tulis oleh, **Muliawati**, NIM. **15.0206.0045**, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang di *Munqasyahkan* pada hari Rabu, Tanggal 24 Juli 2019 M, bertepatan 21 Dzulkaidah 1440 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 04 Maret 2020 M
09 Rajab 1441 H

TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Ag.	Ketua Sidang	(<i>Adnib</i>)
2. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd.	Sekretaris Sidang	(<i>Sum</i>)
3. Dr. Sukirman Nurdjan, S.S., M.Pd.	Penguji I	(<i>Suk</i>)
4. Dr. Muhaemin, M.A.	Penguji II	(<i>Mu</i>)
5. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.	Pembimbing I	(<i>Mah</i>)
6. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.	Pembimbing II	(<i>Taq</i>)

Mengetahui,

Rektor IAIN Palopo



Dr. Abdul Pirol, M.Ag.
NIP. 19691104 199403 1 004

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Nordin K, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muliawati
Nim : 15.0206.0045
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan yang sebenar- benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar- benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi, atau duplikasi dari tulisan/ karya orang lain, yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh dari bagian skripsi, adalah karya saya sendiri, selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, Maret 2019

Yang membuat pernyataan



6000
Muliawati
NIM: 15.0206.0045

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Palopo, Juli 2019

Hal: Skripsi Muliawati

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

Di –

Palopo

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

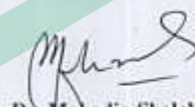
Nama	: Muliawati
Nim	: 15.02.06.0045
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I,



Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.
NIP. 195612171983031011

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Palopo, Juli 2019

Hal: Skripsi Muliawati

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

Di –

Palopo

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama	: Muliawati
Nim	: 15.02.06.0045
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi	: Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan,

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing II,


Dr. Taqwa, M.Pd.I

NIP. 19760107200812 1 002

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : "Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara"

Yang ditulis oleh:

Nama : Muliawati
NIM : 15. 0206. 0045
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi/Munaqasah
Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo, 2019

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Mahadin Shaleh, M.Si
NIP. 195612171983031011


Dr. Taqwa, M.Pd.I
NIP. 19760107200812 1 002

PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : "Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara"

Yang ditulis oleh:

Nama : Muliawati
NIM : 15. 0206. 0045
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi/Munaqasah
Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo, Juli 2019

Penguji I


Dr. Sukirman, S.S., M.Pd
NIP.19670516 200003 1 002

Penguji II


Dr. Muhaemin, M.A.
NIP.197902032005011 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَ عَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Alhamdulillah robbil'alam, segala puji bagi Allah atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul "pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara."

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun untuk menyempurnakan skripsi ini selanjutnya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis menyampaikan penghargaan yang setulus-tulusnya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga, kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M. Ag, selaku Rektor IAIN Palopo dan Wakil Rektor I. H. Muammar Arafat, S.H,M.H., Wakil Rektor II Dr. Ahmad Syarif Iskandar, SE,MM, dan Wakil Rektor III Dr. Muhaemin, M.A, yang telah mengurus dan mengembangkan perguruan tinggi IAIN Palopo, sebagai tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.
2. Dekan fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Dr. Nurdin K, M.Pd., dan Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Dr. Nursaeni S.Ag., M.Pd. beserta para staf dosen IAIN Palopo yang telah banyak memberikan tambahan ilmu khususnya dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si., selaku pembimbing I dan Dr. Taqwa, M.Pd.I., selaku pembimbing II yang telah banyak mencurahkan hatinya dalam bimbingan dan memberikan petunjuk hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Dr. Sukirman, S,S., M.Pd. selaku penguji I dan Dr. Muhaemin, M.A. selaku penguji II yang memberikan saran dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
5. Kepada kepala sekolah guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara yang telah memberikan informasi sampai penyelesaian skripsi ini.
6. Teristimewa kepada kedua orang tuaku yang tercinta, Ayahanda Usman.B, dan Ibunda Maemuna, yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang. Begitu pula selama peneliti mengenal pendidikan dari sekolah dasar hingga ke perguruan tinggi, begitu banyak pengorbanan yang telah mereka berikan kepada peneliti baik secara moril maupun materil. Sungguh peneliti sadar tidak mampu untuk membalas semua itu, hanya do'a yang dapat peneliti persembahkan untuk mereka berdua, semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah SWT. Aamiin.
7. Kepada keluarga tercinta yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu namanya. yang senantiasa memberikan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan studi penulis.
8. Rekan seperjuangan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 khususnya MPI yang selama ini banyak memberikan bantuan, saran, dukungan, motivasi, dan dorongan serta semangat yang luar biasa selama dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Untuk sahabat- sahabat saya: Wiwu ulandari , Dewi sartika, Fifi yustika, Rahmawati, Nisda, Widiarti, Marhayati, Ramlah, Anggun setiawati Yuliani

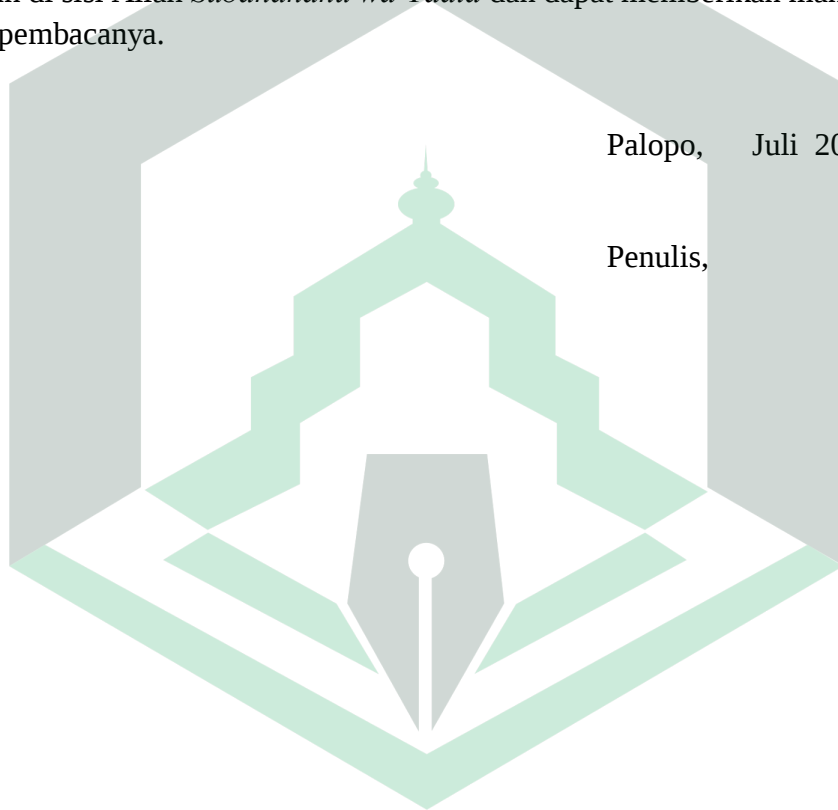
ismail dan yang lainnya yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu atas dukungan dan motivasinya selama ini, yang telah bersama dalam suka dan duka selama mengikuti perkuliahan.

10. Beserta Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, akhir kata, dengan segenap kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat dinilai sebagai ibadah di sisi Allah *Subahanahu wa'Taala* dan dapat memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Palopo, Juli 2019

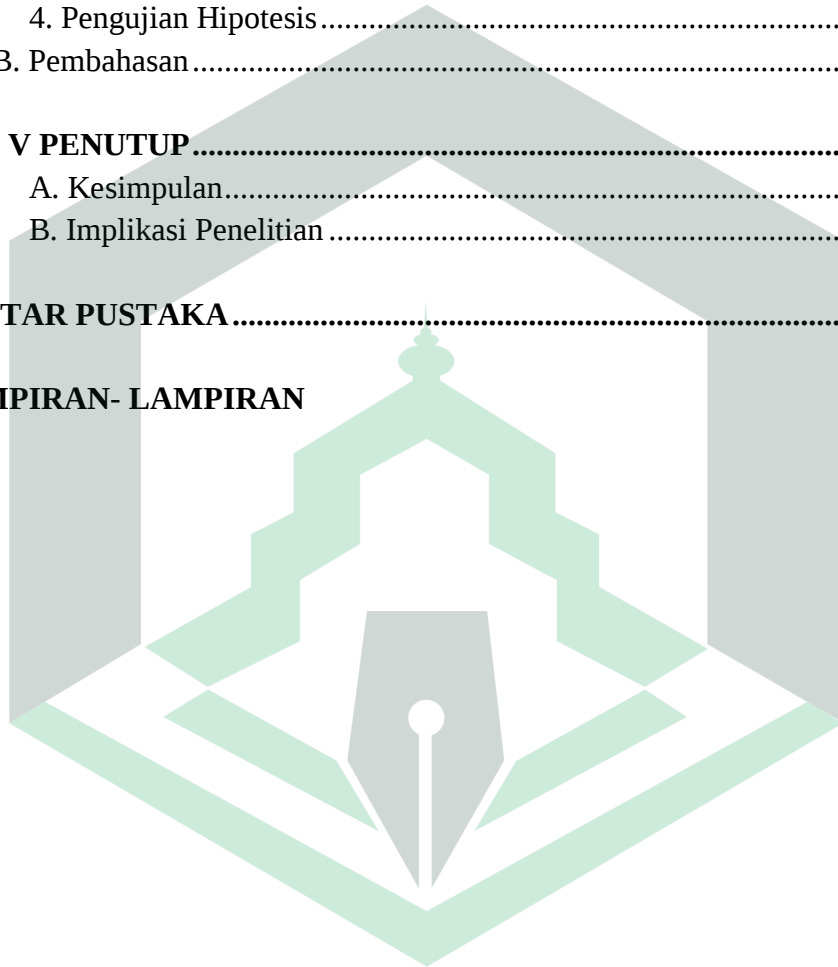
Penulis,



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
PERSETUJUAN PENGUJI	v
NOTA DINAS PENGUJI	vi
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Defenisi Operasional Variabel	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Kajian Pustaka.....	11
1. Budaya sekolah	11
2. Motivasi Kerja Guru	15
3. Mutu Pendidikan.....	22
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Gambar Umum Lokasi Penelitian	44
2. Analisis Statistik Deskriptif	47
3. Uji Persyaratan Analisis Data.....	54
a. Uji Normalitas.....	54
b. Uji Linearitas	54
c. Uji homogenitas.....	55
4. Pengujian Hipotesis.....	55
B. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Implikasi Penelitian	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN- LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan

Tabel 3.2 : Sampel penelitian

Tabel 3.3 : Interpretasi validitas isi

Tabel 3.4 : Validator instrumen penelitian

Tabel 3.5 : Interpretasi reliabilitas

Tabel 4.1 : Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Budaya Sekolah

Tabel 4.2 : Perolehan Persentase Kategorisasi Budaya Sekolah

Tabel 4.3 : Perolehan Hasil Analisis Statistik motivasi kerja guru

Tabel 4.4 : Perolehan Persentase Kategorisasi motivasi kerja guru

Tabel 4.5 : Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif mutu pendidikan

Tabel 4.6 : Perolehan Persentase Kategorisasi mutu pendidikan

ABSTRAK

Muliawati, 2019, Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara. Skripsi program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Kata Kunci: Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru , Mutu Pendidikan, SMAN 2 luwu Utara

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara, Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui budaya sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara 2) Untuk mengetahui motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara 3) Untuk mengetahui budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian desain *ex-post facto* yang dilaksanakan di SMA Negeri 2 Luwu Utara yang jumlah sampel sebanyak 42 guru. Teknik penarikan sampel yang digunakan sampel jenuh Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data yaitu metode angket dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji normalitas, uji linieritas, dan uji homogenitas hasil penelitian yang mencakup analisi deskriptif dan inferensial.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara sebesar 12,0%. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara sebesar 18,2 %, dan terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara sebesar 30,3 %.

Implikasi dari penelitian ini adalah 1) Pihak sekolah perlu mempertahankan budaya yang sudah baik yaitu budaya disiplin supaya bisa di contoh oleh sekolah lain 2) Motivasi kerja guru berperan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya disekolah disarankan kepada bapak/ibu guru supaya tetap meningkatkan motivasi kerjanya disekolahnya agar tetap guru berprofesional 3) Dinas pendidikan sebaiknya memeberikan bantuan perlengkapan pembelajaran dan sarana prasarana pendidikan yang memadai sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa di berbagai bidang. Kualitas pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia, (bermakna strategis bagi pembangunan nasional. Masa depan bangsa sangat bergantung kepada kualitas pendidikan masa kini, dan pendidikan berkualitas akan muncul jika pendidikan di level sekolah juga berkualitas. Oleh karena itu, untuk membuktikan sekolah yang bermutu harus didukung implementasi mutu yang sesuai dengan prosedur dari setiap penyelenggaraan pendidikan.

Masalah lain yang dihadapi dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan, yaitu (1) Sikap mental para pengelola pendidikan, baik yang memimpin maupun yang di pimpin. SDM yang bergerak karena perintah bukan karena rasa tanggung jawab. (2) Tidak adanya tindak lanjut dari evaluasi program. hampir semua program dimonitor dan dievaluasi dengan baik namun tindak lanjutnya tidak dilaksanakan. Akibatnya pelaksanaan pendidikan selanjutnya tidak ditandai dengan peningkatan mutu (3) Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung. Pada umumnya pemimpin tidak menunjukkan pengakuan dan para pelaksanaan terhadap keberhasilan kerja stafnya. Hal ini menyebabkan staf bekerja tanpa motivasi (4) Kurangnya rasa memiliki pada para pelaksanaan pendidikan, perencanaan strategi yang kurang dipahami para pelaksana dan

komunikasi dialogis yang terbuka. Prinsip melakukan sesuatu benar dari awal pelaksanaan belum membudaya. (5) kurang motivasi (6) kurang penguatan pimpinan tidak ada (7) bergerak sistem perintah bahan tanggung jawab¹. Hal ini merupakan kendala yang cukup besar dalam peningkatan mutu pendidikan.

Menurut Mayer dan Rowen dalam Jamaluddin budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik.

Hasil Penelitian Pusat Informatika Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, menunjukkan bahwa Guru yang berkualitas mempunyai hubungan dengan kualitas pendidikan. Oleh karena itu secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kemampuan dan gairah mengajarnya, sehingga penampilan mengajarnya dapat lebih efektif dan efisien. Namun hal ini tidak terlepas dari motivasi kerja Guru itu sendiri dan bagaimana kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut dijalankan dengan baik. Motivasi kerja guru pada khususnya merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, permasalahan yang berkaitan dengan budaya sekolah dan motivasi kerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan antara lain adalah:

¹Hanafiah M. Jusuf , dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Madrasah*. Diakses pada tanggal 23 November 2017

1) Banyak guru yang sudah terbiasa tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa sebagian besar guru tidak tertib ketika mengawali dan mengakhiri kegiatan belajar mengajar (KBM) sehingga jam belajar efektif menjadi berkurang.

2) Sebagian besar guru memperlihatkan sikap disiplin hanya jika kepala sekolah hadir di sekolah, dan jika mengetahui kepala sekolah tidak hadir disekolah mereka merasa bebas dan cenderung kemudian menjadi tidak disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru menjadi sangat rendah ketika mereka tanpa diawasi oleh kepala sekolah, keadaan ini menjadi lebih parah lagi jika kepala sekolah sering tidak hadir di sekolah dengan alasan kegiatan dinas di luar ataupun karena alasan lain yang tidak jelas. Artinya sebagian besar guru lebih loyal pada pimpinanya daripada loyalitasnya pada profesinya, mereka melaksanakan tugas hanya sekedar untuk mengugurkan kewajiban dan menikmati status quo.

3) Banyak sekolah sering mengadakan kegiatan-kegiatan insidental dengan mengorbankan jam-jam belajar efektif, seperti rapat guru, melayat, kegiatan perlombaan perlombaan dan kegiatan-kegiatan sosial lainnya, hal ini tentu semakin mengurangi jam belajar efektif siswa.

4) Banyak guru yang sering izin tidak masuk sekolah tanpa memberikan tugas kepada siswa bahkan banyak guru yang meninggalkan tugas tanpa keterangan, keadaan ini diperparah dengan kurang berfungsinya guru piket pada banyak sekolah. Akibat lebih jauh yaitu kelas yang kosong tersebut mengganggu

terhadap kelas yang lain sehingga suasana kegiatan belajar mengajar menjadi kurang kondusif.²

Menurut *Bears, et.al*, setiap lembaga pendidikan, sebagai mana setiap individu dalam sebuah lembaga pendidikan berbeda antara satu sama lain. Seperti layaknya manusia, sebuah sekolah memiliki getaran dan jiwa sendiri. Masing-masing mengespresikan rasa sendiri yang penting berbeda satu sama lainnya. Getaran tersebut berasal dari lingkungan sekolah yang pada gilirannya menciptakan budaya sebuah lembaga pendidikan.³ Alasan mengapa penelitian ini penting dan menarik karena Keberhasilan mutu pendidikan tidak lepas dari motivasi kerja guru dan budaya sekolah. Sejumlah penelitian membuktikan motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan dan dimana peneliti ingin membuktikan apakah penelitian saya lakukan sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah ada pengaruh budaya sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara?
3. Apakah ada pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara?

²Mayer dkk, *budaya sekolah*, diakses pada tanggal 28 November 2017, pukul 19.00

³Bears, et.al, *Strategi Icom Dalam Manajemen Budaya Sekolah*, Reni Hermayati diakses pada tanggal 28 November 2017, pukul 19.00

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

Manfaat Teoretis

Untuk menambah teori kebijakan pendidikan terhadap pengaruh motivasi kerja guru dan budaya sekolah terhadap mutu pendidikan

E. Definisi Operasional Variabel

Judul penelitian ini adalah “pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara” untuk menghindari kesalahpahaman dalam memaknai judul penelitian ini, maka penulis menjelaskan definisi operasional beberapa dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Budaya sekolah yang dimaksud oleh peneliti ialah upaya sekolah untuk menanamkan nilai seperti :budaya jujur, budaya saling percaya, budaya kerja sama, budaya membaca, budaya disiplin, budaya bersih, berprestasi
2. Motivasi kerja guru Yang dimaksud peneliti ialah keinginan seorang guru untuk: Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, mengerjakan tugas

dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

3. Mutu pendidikan adalah suatu penyelenggaraan pendidikan yang menunjuk pada kriteria normatif penyelenggaraan pendidikan seperti (sumber daya manusia, sarana prasarana, kurikulum, kesiswaan)



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian ini bertujuan untuk mendiskripsikan Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMAN 2 Luwu Utara. perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut:

Penelitian Siti Subaidah (2015), mengkaji Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 67,6% kategori sedang, motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 100% kategori kuat serta, budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama sama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan.⁴

Bedasarkan penelitian ini, memiliki persamaan dengan penelitian yang penyusun lakukan di antaranya, yaitu sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif di samping persamaan juga terdapat perbedaannya yaitu objek penelitian ini, yaitu SMA Negeri 2 Luwu Utara yang tingkatan pendidikannya menengah sedangkan pada penelitian siti subaidah objek penelitiannya di Surakarta yang tingkat pendidikannya dasar dan penelitian yang

⁴Siti Subaidah, *http Jurnal Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan*. (Surakarta 21 november 2015) diakses pada tanggal 25 November 2017, pukul 17.00

dilakukan penyusun memiliki tiga variabel yang menjadi independen (X) adalah budaya sekolah dan motivasi kerja guru, sedangkan dependen (Y) adalah mutu pendidikan.

Penelitian juga dilakukan oleh Robiah Saidah (2015) mengaji tentang Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah di Yokyakarta simultan menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya kinerja guru dan budaya madrasah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim. Dalam penelitian ini, memiliki persamaan dengan penelitian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja guru, seberapa besar pengaruh budaya madrasah, dan seberapa besar pengaruh kinerja guru serta budaya madrasah terhadap mutu madrasah di Mts Wahid Hasyim Yokyakarta. Dari hasil penelitian di lapangan dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dan budaya madrasah secara bersama sama berpengaruh terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim.⁵

Bedasarkan penelitian ini, memiliki persamaan yang sangat banyak dengan penelitian yang dilakukan penyusun, baik itu dari judul, tujuan penelitian, dan metode penelitian yaitu kuantitatif. Walaupun memiliki banyak persamaan, terdapat juga perbedaan yaitu objek pada penelitian ini yaitu Sekolah Dasar di Yokyakarta, dan jelas tingkat pendidikan yang diteliti yaitu Sekolah Dasar. Sedangkan pada penelitian ini, objeknya yaitu SMA Negri 2 Luwu Utara dan jelas

⁵Robiah Saidah, *http Jurnal Pengaruh Motivasi Kinerja Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Madrasah*. (Yokyakarta 2015) diakses pada tanggal 25 november 2017, pukul 17.00

pula tingkatan pendidikannya yaitu Sekolah Menengah Atas dan sekolah yang bernuansaislam.

Penelitian juga dilakukan Wibowo dan Handayani (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kompetensi guru madrasah, dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kompetensi guru madrasah sangat penting.⁶

Bedasarkan penelitian ini, memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Madrasah, sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, objek penelitiannya, yaitu tingkat pendidikan menengah atas di kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa, dan adapun perbedaannya yaitu objek pada penelitian ini yaitu di SMA Negeri 2 Luwu Utara, dan tingkatan pendidikannya menengah atas, menggunakan kuantitatif. Penelitian yang penyusun lakukan tidak berkaitan dengan kompetensi guru, sedangkan penelitian Wibowo dan Handayani peneliti ingin menganalisis motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kompetensi guru madrasah.

Penelitian Tri Joko Raharjo, Effect of the School Principal's Management, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation to the Teacher's Professionalism. Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar

⁶Wibowo dan Handayani, [http Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Madrasah](http://jurnal.pengaruhmotivasikerja.com). (Makassar 2013) diakses pada tanggal 28 november 2017. Pukul 19.00

pengaruh Manajemen Kepala Sekolah, Pengawasan Akademik, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja untuk Profesionalisme Guru, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Manajemen Kepala Sekolah, Pengawasan Akademik, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja untuk Profesionalisme Guru sangat penting⁷

Bedasarkan penelitian ini, memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu tentang pengaruh Manajemen Kepala Sekolah, Pengawasan Akademik, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja untuk Profesionalisme, sama- sama menggunakan metode kuantitatif objek penelitiannya yaitu Sekolah Dasar Negeri Sitanggal 04 Kabupaten Brebes, Indonesia., dan adapun perbedaanya yaitu objek pada pnelitian ini yaitu SMA Negeri 2 Luwu Utara, dan penelitian yang menyusun lakukan tidak berkaitan dengan Manajemen Kepala Sekolah dan Pengawasan Akademik. Sedangkan peneliti ingin meneliti budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan .

Penelitian Rasdi Ekosiswoyo, Teachers' Motivation and its Influence on Quality Assurance in the Nigerian Educational System. Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Sekolah, Pengawasan Kepala Sekolah dan Komunikasi Antarpribadi Menuju Perilaku Sosial Guru, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Sekolah, Pengawasan Kepala

⁷ Tri Joko Raharjo <http://jurnal> *Effect of the School Principal's Management, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation to the Teacher's Professionalism* diakses pada tanggal 28 november 2017. Pukul 12.00

Sekolah dan Komunikasi Antarpribadi Menuju Perilaku Sosial Guru sangat penting.⁸

Bedasarkan penelitian ini, memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu tentang pengaruh Budaya Sekolah, Pengawasan Kepala Sekolah dan Komunikasi Antarpribadi Menuju Perilaku Sosial Guru, sama- sama menggunakan metode kuantitatif objek penelitiannya yaitu Sekolah. SMK di Kabupaten Gajah Mungkur, dan adapun perbedaanya yaitu objek pada pnelitian ini yaitu SMA Negeri 2 Luwu Utara, dan penelitian yang menyusun lakukan tidak berkaitan dengan Pengawasan Kepala Sekolah dan Komunikasi Antarpribadi Menuju Perilaku Sosial Guru. Sedangkan peneliti ingin meneliti budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan .

B. Kajian Pustaka

1. Budaya Sekolah

Budaya Sekolah adalah Pengaruh budaya kondusif organisasi yang diciptakan di sekolah merupakan efektivitas sekolah yang dapat diartikan juga sebagai sekolah yang mampu menunjang tingkat keberhasilan kinerja yang merupakan produk kumulatif dari seluruh layanan yang dilakukan dengan baik. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri. Bagaimana tersirat dalam AL- Quran surat An Nisa (4) : 9

⁸Rasdi Ekosiswoyo, <http://jurnal> *Teachers' Motivation and its Influence on Quality Assurance in the Nigerian Educational System* diakses pada tanggal 28 november 2017. Pukul 12.00

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ

وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Terjemahnya:

“Dan hendaklah orang-orang takut kepada Allah, bila seandainya mereka meninggalkan anak-anaknya, yang dalam keadaan lemah, yang mereka khawatirkan terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan mengucapkan perkataan yang benar”.⁹

Ayat tersebut memiliki nilai universal dan mengingatkan kita semua untuk tidak meninggalkan generasi masa depan yang lemah; yaitu baik lemah secara fisik, intelektual, moral, sosial maupun spiritual, sehingga pesan tersebut dapat dijadikan spirit pendidikan dalam mewujudkan generasi kuat dan sejahtera yang sanggup menghadapi tantangan zamanya.

Perlunya landasan filosofis pendidikan yang sepenuhnya berangkat dari cita-cita al-quran tentang manusia serta perlunya kegiatan pendidikan yang berorientasi ke langit (orientasi transendental) yang harus tercermin secara tajam dan jelas dalam rumusan filsafat pendidikan islam agar kegiatan pendidikan mempunyai makna spritual.¹⁰

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.

⁹Kementerian Agama RI, *al Qur'an al Karim dan terjemahan*, (Semarang: Karya Toha Putra, 2002), h.904.

¹⁰Said Masykur, *Al Idarah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, diakses pada tanggal 10 Juni 2019,

Zamroni mengemukakan penting sebuah sekolah memiliki budaya atau kultur. Sekolah sebagai suatu organisasi harus memiliki: (1) kemampuan untuk hidup, tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada, dan (2) integrasi internal yang memungkinkan sekolah untuk menghasilkan individu atau kelompok yang memiliki sifat positif. Suatu organisasi termasuk sekolah harus memiliki pola asumsi-asumsi dasar yang dipegang bersama seluruh warga sekolah. Memperhatikan konsep diatas, maka dapat dijelaskan bahwa budaya sekolah merupakan pola-pola yang mendalam, kepercayaan nilai, dan tradisi yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah ¹¹

Rousseau dalam Komariah, mengemukakan budaya organisasi meliputi dua atribut yang berbeda. Pertama, adalah intensitas, yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika para anggota organisasi (unit) sepakat atas norma-norma, nilai-nilai, atau isi budaya lain yang berhubungan dengan organisasi atau unit tersebut. Kedua, adalah integritas, yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika unit yang ada dalam suatu organisasi ikut serta memberikan budaya yang umum. Dua atribut tersebut cukup menjelaskan adanya budaya yang diciptakan organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dan pelaksanaan budaya organisasi yang dipengaruhi oleh budaya yang dibawa pribadi-pribadi dalam organisasi. Budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku semua karyawan maka sudah

¹¹Zamroni, *Pendidikan Demokrasi Pada Masyarakat Multikultur*. Gavin Kalam Ulama. Yogyakarta: 2011, h. 87

menjadi kewajiban organisasi untuk membangun arah dan strategi yang membentuk budaya yang kuat yang dipatuhi semua karyawan.¹²

Langgulang, mendefinisikan bahwa, “budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.” Sekolah sebagai organisasi memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya.¹³ Dengan nilai-nilai dan keyakinan budaya sekolah sangat berpengaruh penting dalam mempengaruhi etika perilaku.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Megi, budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu, (1) memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, (2) memudahkan komitmen kolektif, (3) mempromosikan stabilitas sistem sosial, (4) membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.¹⁴ Budaya sekolah juga bisa menimbulkan perasaan identitas dan berkomitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu.

¹²Rousseau, *budaya sekolah*, Nurhafifah, diakses pada tanggal 28 November 2017, pukul 19.05

¹³Langgulang, *budaya sekolah*, Nurhafifah, diakses pada tanggal 28 November 2017, pukul 19.05

¹⁴Kreitner Kinicki, *budaya organisasi*, Nurhafifah, diakses pada tanggal 28 November 2017, pukul 19.05

Budaya sekolah sebenarnya dapat dikembangkan terus-menerus kearah yang lebih positif. Balitbang memaparkan aspek-aspek mengenai budaya utama (core culture) yang direkomendasikan untuk dikembangkan sekolah yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya jujur
- 2) Budaya saling percaya
- 3) Budaya kerja sama
- 4) Budaya membaca
- 5) Budaya disiplin
- 6) Budaya bersih
- 7) budaya berprestasi¹⁵

Peneliti menggunakan Balitbang memaparkan aspek-aspek mengenai budaya sekolah yang perlu direkomendasikan untuk dikembangkan sekolah SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Berbagai pendapat di atas disimpulkan bahwa budaya sekolah adalah keseluruhan yang kompleks yang mencakup kepercayaan, kesenangan, sosial, hukum dan pandangan hidup yang dapat berupa suatu pola/sistem yang merupakan nilai, norma, mitos, dan kebiasaan-kebiasaan, hasil karya dan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh setiap warga sekolah dengan tujuan untuk mengembangkan dan membentuk karakter sekolah atau memberikan identitas bagi sekolah tersebut.

¹⁵Balitbang, *Budaya Sekolah*, Albertin Dwi Astuti diakses pada tanggal 29 November 2017, pukul 17.05

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu '*movere*' yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan keadaan atau kondisi yang menggerakkan, mendorong atau merangsang seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuannya. Seperti dijelaskan bahwa motivasi kerja guru ini dapat memenuhi hal-hal sebagai berikut yakni: (1) tanggung jawabnya, (2) prestasi yang diraih, (3) pengembangan diri, (4) kemandirian dalam bertindak.¹⁶ Hal ini mengisyaratkan bahwa jika seseorang memiliki kemampuan dasar yang tinggi tanpa motivasi yang kuat akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi mendorong sekaligus energi yang dibutuhkan seseorang dalam bekerja.

Menurut Sadirman dalam tesis Masniar, motivasi biasa disebut sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian ini mengandung tiga elemen penting yaitu: yang berupa perubahan energi manusia maka penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.

¹⁶A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal.93

Motivasi ditandai dengan munculnya rasa seorang yang relevan dengan persoalan-persoalan

1. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam system “*neurophysiological*” yang ada pada organisme manusia kejiwaan yang menentukan tingkah laku manusia.
2. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam manusia tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan.¹⁷ Kesimpulannya adalah motivasi dilakukan dengan mengharapkan adanya perubahan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja adalah yang memiliki ciri-ciri tersebut. Ciri-ciri motivasi tersebut akan sangat bermanfaat dan diperlukan guru dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah. Motivasi ini dilakukan untuk mendorong guru, sehingga tekun dan ulet dalam mengajar yang baik serta mampu memecahkan masalah secara mandiri dikarenakan oleh motivasi kerja kepala sekolah terhadap guru baik.

Menurut Hamzah B. Uno, yang menyatakan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis, dan biologis berupa mataterial, dengan menggolongkan lima kebutuhan manusia yang dapat menumbuhkan motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling utama yang harus terpenuhi untuk hidup yakni berupa makanan, rumah, pakaian, udara untuk bernapas, dan lain-lain.

¹⁷Masniar, *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (IAIN; Palopo 2016), h. 26.

b. Kebutuhan akan rasa aman (keselamatan)

Setelah kebutuhan fisiologis dapat terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia yakni kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu, termasuk merasa aman dari berbagai jenis ancaman baik dari segi fisik, maupun kehilangan sesuatu serta merasa terjamin. Selain itu, seseorang telah mempunyai pendapatan yang cukup dalam membeli perlengkapan kehidupannya dan mendapat asuransi dan mempunyai peluang masuk dalam perserikatan pekerja dan sebagainya.

c. Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan social

Setelah kebutuhan fisiologis, keselamatan telah terpuaskan maka yang terpenting berikutnya adalah kebutuhan sosialisasi atau hubungan antar manusia. Cinta dan kasih sayang diperlukan manusia didasari melalui hubungan-hubungan social antar pribadi yang dalam, tetapi juga ditunjukkan melalui kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok sosial.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan penghargaan ini bukan sifatnya monopoli bagi pejabat atau pemimpin saja. Siapapun dia atau serendah apapun jabatan seseorang setelah ketiga kebutuhan terpenuhi, maka kebutuhan ingin dihargai ini juga mulai ingin dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan ingin dihargai itu merupakan kebutuhan semua orang yang tidak lepas dari kedudukan dan jabatannya. Kebutuhan dan penghargaan ini dalam bentuk nyata diberikan sebagai balasan dan apresiasi yang diperoleh dari prestasi kerja yang dicapai.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling atas hirarki Maslow dan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan diri. Setelah semua kebutuhan terpenuhi, maka seseorang ingin mengaktualisasikan diri dengan menggunakan kecakapan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang sangat luar biasa yang mungkin sulit dicapai orang lain.¹⁸

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah kekuatan, dorongan, semangat, tekanan psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja maksimal mencapai tujuan yang hendak dicapai. Hal yang sama dikatakan Hadari Nawawi dalam buku Darmadi, bahwa kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/pekerjaan berlangsung secara sadar.¹⁹ Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa motivasi adalah kekuatan dasar yang mendorong seseorang dalam bekerja. Dorongan ini berasal dari diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai keinginan dirinya.

Motivasi kerja tidak lain yaitu menginginkan adanya perbaikan kinerja oleh guru itu sendiri. Motivasi ini akan membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mana dapat berdampak terhadap dirinya sendiri yaitu menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Motivasi kerja dapat diukur melalui dua dimensi yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal, yang melahirkan indikator antara lain:

¹⁸Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 41.

¹⁹Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 125

a. Dimensi internal

1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b. Dimensi eksternal

1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif²⁰

Peneliti menggunakan Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan sebagai aspek untuk menilai motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Berdasarkan paparan tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja seseorang dalam hal ini kepala sekolah terhadap guru dapat dilihat melalui motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari diri seseorang itu sendiri, dan motivasi eksternal muncul dari luar diri guru yakni dari kepala sekolah ataupun teman kerjanya.

²⁰ *Op.cit.*,h.73

Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Taubah (9):105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan:

‘Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.’

Ayat tersebut ini menyatakan: “katakanlah, bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, dan Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, kemudian kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak kepermukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati”.²¹

Soeharto menyatakan bahwa: “Motivasi adalah inisiatif untuk menggerakkan yang didasarkan atas pengembangan potensi (kesadaran) seseorang itu sendiri untuk melakukan sesuatu”. Pendapat diatas, didukung oleh Rusyan, dkk, menyatakan bahwa: “*Motivation is energy change within the person carterized by affective arousal and anticipatory goal reactions.*” (Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan).

²¹Kementerian Agama RI, *al Qur'an al karim dan terjemahannya*, (Semarang: Karya Toha putra ,2002), h.904.

Menurut Wayne F. Cascio motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar dan haus.”Sebagaimana dikemukakan oleh Robert C. Berk motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai “tenaga penggerak untuk memulai kegiatan dalam suatu perilaku.”²² Dapat kita lihat motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru.

Berbagai pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab dalam tugasnya dan karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi adalah: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang/ berupaya untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapinya, peduli dan percaya diri, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, memiliki keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

3. Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Mutu dalam bahasa Inggris (*quality*) artinya mutu, kualitas. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia Mutu adalah (ukuran), baik buruk suatu benda; taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan. Secara istilah mutu adalah kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang

²²Wayne F. Cascio, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. (Jakarta: 1996), h. 63.

telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan.²³ Dalam hal membicarakan pendidikan bukanlah hal yang sederhana dan gampang, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan. Hal ini karena pendidikan selalu berubah seiring dengan perubahan zaman. Dengan demikian, pendidikan selalu memerlukan adanya perbaikan dan peningkatan mutu sejalan dengan semakin tingginya kebutuhan dan tuntutan kehidupan masyarakat. Realitas menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia relatif rendah yang menyebabkan sulitnya bangsa Indonesia bersaing dengan bangsa-bangsa lain dalam konteks pendidikan.

Pengertian mutu mencakup input, proses dan output. Masukan atau *input* pendidikan merupakan bahan-bahan yang diperlukan untuk membuat suatu generasi yang disebut sebagai manusia seutuhnya. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan dapat diidentifikasi mulai dari manusia (*man*) meliputi kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa; uang (*money*) yaitu biaya atau dana; bahan-bahan (*materials*) yaitu sarana prasarana; metode-metode (*methods*) yaitu visi, misi, tujuan dan saran yang ingin dicapai, teknik, dan strategi yang dikembangkan sekolah dalam melaksanakan proses pendidikan; mesin-mesin (*machines*) yaitu perangkat yang mendukung terjadinya proses pembelajaran seperti teknologi komputer, radio, televisi, mobil, dan lain-lain²⁴ Dengan adanya input akan

²³Yudicium Martua Raja Hutagaol ,tesis *Minat Dan Motivasi Siswa Mendorong Peningkatan Mutu Pendidikan* diakses pada tanggal 1 april 2018, pukul 17.00

²⁴Komariah,.*Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, diakses pada tanggal 15 april 2018, pukul 18.00

membantu proses dapat berlangsung dengan baik. Semakin tinggi ketersediaan input maka semakin tinggi mutu output tersebut.

Proses pendidikan adalah mekanisme perubahan input pendidikan menjadi output pendidikan. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses disebut input, sedangkan sesuatu dari hasil proses disebut output. Proses pendidikan dikatakan bermutu apabila input dikoordinasikan dan dipadukan dengan baik serta mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan mendorong minat dan motivasi belajar juga mampu memberdayakan peserta didik. Hasil atau *output* pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah. Kinerja sekolah adalah prestasi yang dihasilkan dari proses sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitasnya, produktivitasnya. Khususnya yang berkaitan dengan mutu output sekolah, dapat dijelaskan bahwa output sekolah dikatakan bermutu jika prestasi sekolah khususnya prestasi siswa menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam: 1. prestasi akademik, yaitu berupa nilai ulangan umum, ujian sekolah, ujian nasional, karya ilmiah dan lomba-lomba akademik; dan 2. prestasi non akademik, seperti kegiatan ekstrakurikuler, keterampilan dan olahraga. Untuk mendapatkan tolak ukur mutu dapat dilakukan dengan mengukur berdayanya layanan pendidikan.

Undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 telah mengatakan bahwa fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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.²⁵

Pendidikan yang bermutu pada dasarnya akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula. Sumberdaya manusia yang bermutu itu dipupuk sesuai dengan perkembangan potensi peserta didik semenjak dari pendidikan dasar, menengah, maupun tinggi. Mereka yang mendapatkan layanan pendidikan tersebut kemudian menjadi manusia dewasa yang memiliki indikator kualifikasi ahli, terampil, kreatif, inovatif, serta memiliki sikap dan perilaku yang positif. beberapa unsur yang turut menentukan mutu suatu pendidikan. Unsur-unsur tersebut adalah sekolah, masyarakat, dan keterlibatan keluarga. Semua unsur tersebut harus berjalan bersama dan saling mendukung antara unsur yang satu dengan lainnya untuk meningkatkan mutu pendidikan.²⁶

Menurut model *input*, mutu direpresentasikan dengan ketersediaan sumber yang bermutu. Pendidikan atau sekolah yang bermutu memiliki sumber yang memadai dan dapat menjadikan peserta didik dan guru bermutu. Sekolah bermutu dapat berkompetisi dengan sekolah-sekolah lainnya karena sekolah tersebut memiliki sumber-sumber pendidikan yang memadai dan baik seperti guru profesional, fasilitas belajar yang tersedia, pengalaman belajar para siswa yang beragam. Mutu menurut model tujuan. adalah terpenuhi persyaratan atau

²⁵Komariah.. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika Offset.

²⁶Sukardjo dan Komarudin, *Landasan Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

spesifikasi (*confirmation of specification*) berdasarkan norma, standar, dan indikator yang jelas dan dapat diakui.

Sebuah sekolah bermutu adalah sekolah yang telah mencapai standar tertentu dengan beberapa indikator, antara lain hasil ujian nasional, jumlah lulusan yang diterima pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi (seperti perguruan tinggi), tingkat *drop out* (putus sekolah) dan jumlah lulusan. Menurut model proses, mutu dilihat dari proses pendidikan apakah telah berjalan dengan baik di suatu lembaga pendidikan atau sekolah proses yang baik dapat member andil terhadap efektivitas penyelenggaraan seluruh program. Pendidikan bermutu dilihat parameternya, seperti harapan dan kebutuhan konsumen. Menurut model pembelajaran, mutu adalah perkembangan atau kemajuan yang terus-menerus. Lembaga pendidikan atau sekolah dihadapkan pada lingkungan yang berubah, kemampuan lembaga pendidikan atau sekolah melakukan adaptasi dan perbaikan sesuai dengan dinamika lingkungan merupakan ciri sekolah bermutu.²⁷

Menurut Iskandar, ada beberapa faktor-faktor dominan dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan, seperti: Kepala sekolah, Siswa, Guru, Kurikulum, Jaringan kerjasama. Dengan demikian, perubahan paradigma perlu dilakukan secara bersama-sama sehingga mereka mempunyai langkah dan strategi yang sama yaitu menciptakan mutu di lingkungan kerja pendidikan dan mutu pendidikan.²⁸

²⁷Rahiem, Husni. *Pemerataan dan Akses Peningkatan Mutu Pendidikan*. Media Indonesia, Jakarta.

²⁸Iskandar, tesis *Minat Dan Motivasi Siswa Mendorong Peningkatan Mutu Pendidikan* diakses pada tanggal 1 april 2018, pukul 17.00.

Menurut Karsidi, menjelaskan Yang dimaksud mutu dalam pendidikan adalah suatu keberhasilan proses belajar mengajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan bagi orang tua dan siswa sebagai pengguna jasa layanan pendidikan”.

Berdasarkan tinjauan mutu pendidikan dari segi proses dan hasil mutu pendidikan dapat dideteksi dari ciri-ciri sebagai berikut : kompetensi, relevansi, fleksibilitas, efisiensi, berdaya hasil, kredibilitas. Mujamil mengemukakan bahwa mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.²⁹ Mutu pendidikan bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya atau tanpa disadari, namun ini merupakan hasil dari proses pendidikan. Jika proses pendidikan berjalan dengan baik, efektif dan efisien maka terbuka peluang yang sangat besar untuk memperoleh hasil pendidikan yang berkualitas.

Sudradjad mengemukakan pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), lebih lanjut Sudradjat mengemukakan pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan

²⁹Mujamin , *Mutu Pendidikan*, Warisno (Lampung 2017), diakses pada tanggal 3 Desember 2017, pada pukul 12.00.

pribadi yang integral (*integrated personality*) yaitu mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal.³⁰

Hasil pendidikan merupakan fungsi produksi dari sistem pendidikan. Mutu sekolah merupakan fungsi dari proses pembelajaran yang efektif, kepemimpinan, peran serta guru, peran serta siswa, manajemen, organisasi, lingkungan fisik dan sumberdaya, kepuasan pelanggan sekolah, dukungan input dan fasilitas, dan budaya sekolah. Optimalisasi dari masing-masing komponen ini menentukan mutu sekolah sebagai satuan penyelenggara pendidikan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa mutu pendidikan adalah kualitas atau ukuran baik atau buruk proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia untuk mendekatkan diri kepada Tuhan melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu, sesuai dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan.

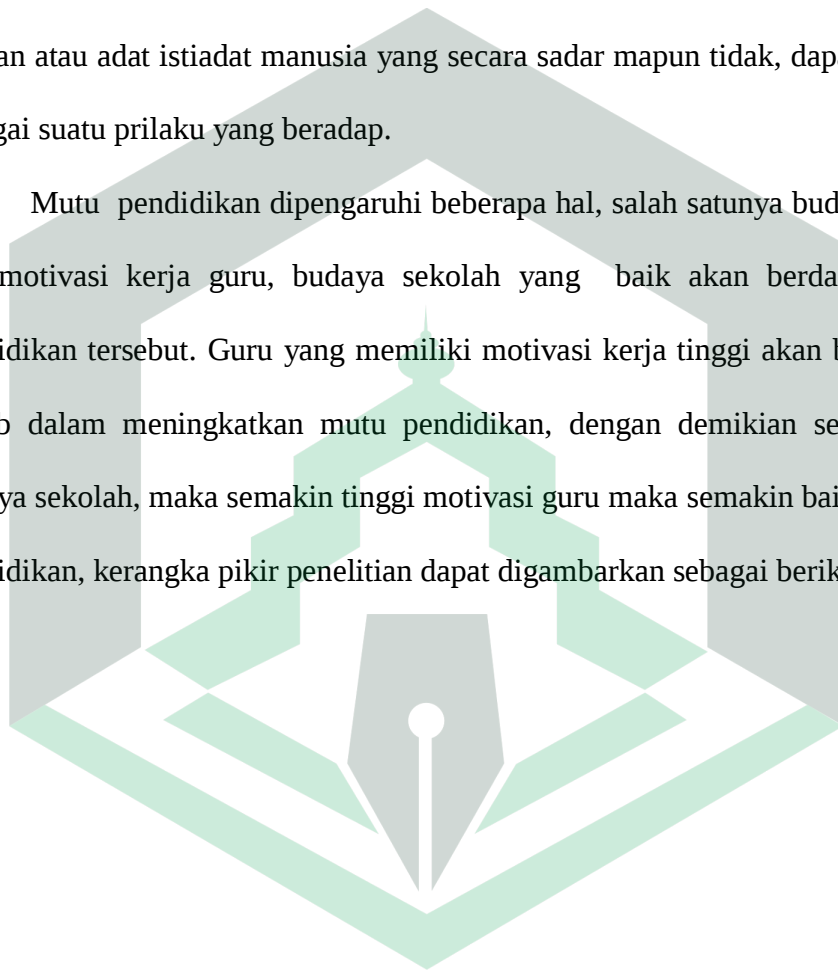
C. Kerangka Pikir

Berbagai persoalan yang menghambat peningkatan mutu harus terus dieleminasi sehingga peningkatan mutu pendidikan khususnya di SMA Negeri 2 Luwu Utara dapat terus ditingkatkan. Salah satu faktor yang cukup menentukan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan adalah tentang motivasi dan kinerja guru. Dengan budaya sekolah dan motivasi kinerja guru dan mutu

³⁰Sudradjad *Mutu Pendidikan*, Warisno (Lampung 2017), diakses pada tanggal 3 Desember 2017, pada pukul 12.00

pendidikan dapat ditingkatkan. Motivasi yang tinggi mendorong para guru untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan sekolah mencapai tujuannya, yaitu pendidikan yang bermutu. Motivasi kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku para guru dalam melaksanakan tugas kewajibannya seseorang pendidik, sedangkan budaya sekolah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran atau adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab.

Mutu pendidikan dipengaruhi beberapa hal, salah satunya budaya sekolah dan motivasi kerja guru, budaya sekolah yang baik akan berdampak mutu pendidikan tersebut. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan demikian semakin baik budaya sekolah, maka semakin tinggi motivasi guru maka semakin baik pula mutu pendidikan, kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Budaya Sekolah

1. Jujur
2. Saling percaya
3. Kerja sama
4. Membaca
5. Displin
6. Bersih
7. berprestasi

Motivasi Kerja Guru

1. Tanggung jawab guru dalam melaksanaantugas
2. Mengerjakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekejaan saya
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
8. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan
9. hidup dan kebutuhan kerjanya
10. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif

Mutu pendidikan

1. Sumber daya manusia
2. Sarana prasarana
3. kurikulum
4. kesiswaan

D. Hipotesis

1. Hipotesis deskriptif

Berdasarkan asumsi-asumsi dan paparan sesuai dengan kerangka pikir, maka peneliti merumuskan hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

- a. Budaya sekolah berpengaruh terhadap mutu pendidikan SMAN 2 Luwu Utara.
- b. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap mutu pendidikan SMAN 2 Luwu Utara.
- c. Budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama sama berpengaruh terhadap mutu pendidikan SMAN 2 Luwu Utara.

2 . Hipotesis Statitik

Untuk pengujian statistik, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \beta_{x_1y} = 0 \quad \text{lawan} \quad H_a: \beta_{x_1y} \neq 0$$

$$H_0: \beta_{x_2y} = 0 \quad \text{lawan} \quad H_a: \beta_{x_2y} \neq 0$$

$$\epsilon = a, b, \text{ dan } c$$

Keterangan :

X_1 = Budaya sekolah

X_2 = Motivasi kerja guru

Y = Mutu Pendidikan

β = Parameter

ϵ = Elemen

H_0 = Tidak ada pengaruh

H_a = Terdapat pengaruh

Keterangan :

H_0 : Budaya Sekolah tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan .

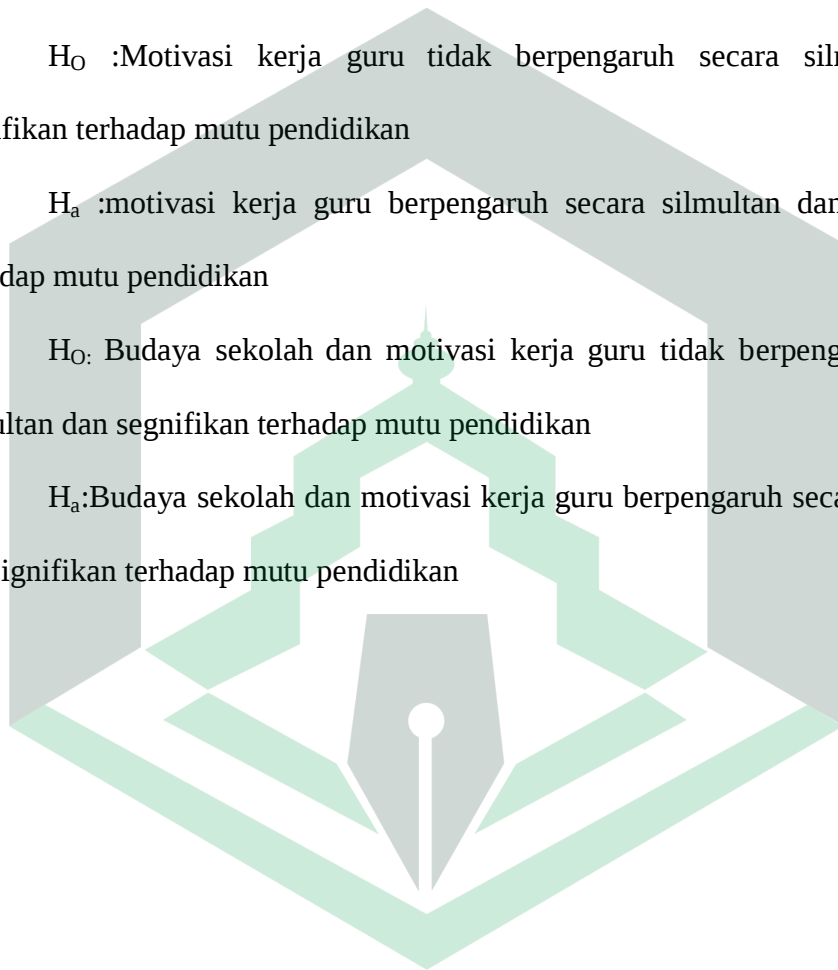
H_a : Budaya Sekolah berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Mutu Pendidikan.

H_0 : Motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan

H_a : motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan

H_0 : Budaya sekolah dan motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan

H_a : Budaya sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto* asosiatif kausal struktural yang menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Penelitian ini bersifat *ex-post facto* yang tergolong dalam tingkatan asosiatif karena penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi atau bentuk percobaan (eksperimen) terhadap variabel-variabel penelitian.

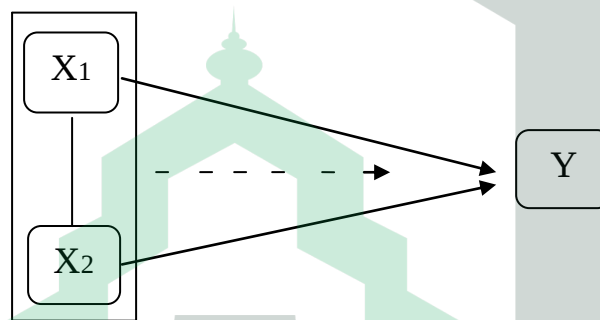
Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara yang menjadi judul penelitian hanya akan mencari hubungan (*asosiatif*) di antara variabel budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan yang perlakuannya berlangsung secara alamiah. Hal ini sejalan dengan penjelasan Sugiyono bahwa judul asosiatif adalah judul penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih.³¹ Dengan demikian, dalam penelitian ini akan melakukan penyelidikan secara emperis dan sistematis sehingga peneliti tidak memiliki kontrol langsung terhadap variabel-variabel bebas karena fonomenanya sukar dimanupulasi.

Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, segala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang

³¹Sugiyono, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Desertasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.37-38.

menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti melakukan pengamatan pada variabel terikat dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara alami, dan peneliti ingin melacak kembali faktor penyebabnya.³² Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh langsung dan tidak langsung dari budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan.

Adapun pola hubungan kausal struktural antar variabel dapat ditunjukkan diagram paradigma ganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan

Keterangan:

Variabel Independen X1 =Budaya Sekolah.

Variabel Independen X2 =Motivasi Kerja Guru.

Variabel Dependen Y = Mutu Pendidikan.

————→ Pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu

pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara

³²Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Prakteknya)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003)., h. 165.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 2 Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di Jln. Pramuka Lr. 7 Sukamaju.



C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara tahun pelajaran 2017/2018 yang berjumlah 42 Guru.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³³ Untuk menentukan sampel dalam penelitian, diperlukan teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Adapun dasar pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik sampel yang mengambil semua populasi sebagai sampel. Adapun sampel peneliti ini yaitu 42 guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

³³Sugiono, *Ibid.*, h. 81.

D. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan penelitian ini, beberapa teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner atau Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁴ Dalam penelitian ini menggunakan metode angket dengan harapan responden akan dapat langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pertanyaan item-item angket sesuai dengan keadaan sebenarnya. angket ini untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara. Adapun format kisi-kisi angket X₁, X₂ dan Y dapat dilihat dalam bentuk lampiran.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert dengan empat alternatif pilihan jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (S), Kadang-kadang (K) dan Tidak Pernah (TP). Sedangkan skala pernyataan untuk masing-masing butir diberikan sesuai dengan pilihan dengan skornya adalah SL = 4, S = 3, K = 2 dan T = 1.

Pada penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba. Dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiono, validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.³⁵ Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat

³⁴Sugiono, *Ibid.*, h. 137.

³⁵Sugiono, *Ibid.*, h. 121.

ukur.³⁶ Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas item. Validitas isi adalah instrumen yang berbentuk tes yang sering digunakan untuk mengukur guru. Sedangkan validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran, terutama kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.³⁷

Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (✓) pada skala *likert* 1- 4 seperti berikut ini :

Skor 1 : Tidak Setuju

Skor 2 : Kurang Setuju

Skor 3 : Setuju

Skor 4 : Sangat Setuju

Adapun hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang

³⁶Riduwan, *Pengantar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 106.

³⁷*Op.cit.*, h. 129.

akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$S = r - lo$$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi³⁸

Selanjutnya hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:³⁹

Tabel 3.2
Interprestasi Validitas Isi

Interval	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

³⁸Azwar,2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 16.08.

³⁹*Op.cit.* h. 184.

Sebelum lembar angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 3 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, M.M	Dosen
2	Nilam Permatasari Munir, S.Pd. M.Pd	Dosen
3	Muh.Hajarul Aswad S.Pd.,M.si	Dosen

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator yaitu nilai *V* (*Aiken's*) pada angket budaya sekolah diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Nilai *V* (*Aiken's*) pada angket motivasi kerja guru diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Dan nilai *V* (*Aiken's*) pada angket mutu pendidikan diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item konstruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap

memiliki validitas isi yang memadai (valid). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di tabel (*terlampir*)

Setelah diperoleh r_{xy} , kemudian dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = n - 1$, untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan dan pernyataan valid atau tidak. Butir item dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.⁴⁰

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.⁴¹ Untuk mencari reliabilitas item untuk angket dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \frac{(1 - \sum \delta_b^2)}{\delta_t^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir.

δ_t^2 = Varians total.⁴²

⁴⁰Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet. IX; (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2009), h. 75.

⁴¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221.

⁴²*Ibid*, h. 239.

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:⁴³

Tabel 3.4
Interprestasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas untuk uji coba dengan menggunakan rumus *Alpha* diperoleh untuk angket budaya sekolah $r_{11 \text{ hitung}} = 0,632$. Dengan demikian, apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi realibitas, maka angket budaya sekolah dapat dinyatakan reliable. Kemudian untuk uji coba angket motivasi kerja guru $r_{11 \text{ hitung}} = 0,667$. Dengan demikian, apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi realibitas, maka angket motivasi kerja guru dapat dinyatakan reliable, dan untuk uji coba angket untuk mutu pendidikan $r_{11 \text{ hitung}} = 0,800$. Dengan demikian, apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi realibitas, maka angket mutu pendidikan dapat dinyatakan reliable (*terlampir*).

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara untuk memperoleh data dari responden atau tempat dilakukannya kegiatan pembelajaran berupa informasi dari bermacam-

⁴³M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

macam sumber tertulis atau dokumen.⁴⁴ Mengumpulkan data melalui catatan atau keterangan tertulis yang bersifat informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti terkait variabel peneliti pada SMA Negeri 2 Luwu Utara tahun ajaran 2016/2017.

2. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis data yang menggunakan metode statistik dengan menguji hipotesis variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , maka yang digunakan adalah regresi berganda. Adapun regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah.⁴⁵

$$\bar{y} = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

Dimana:

Y = nilai hasil angket mutu pendidikan

X_1 = nilai hasil angket budaya sekolah

X_2 = nilai angket motivasi kerja guru

α = bilangan konstanta

β = koefisien regresi/nilai arah penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel.

Mencari model regresi, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS for windows ver. 22*. Yang sudah tersedia karena sampel yang dijadikan data untuk analisis diberlakukan untuk populasi. Kesimpulan dari data yang akan

⁴⁴*Op.cit.*, h. 137-145.

⁴⁵Ridwan dan Akdon, *Rumus dan Data Analisis Statistika*, (Cet. 2: Bandung: Alfabeta, 2007), h. 133.

diberlakukan untuk populasi dengan menggunakan taraf signifikansi yaitu peluang kesalahan 5% dan kepercayaan 95%.

1. Teknik Hasil Analisis

a. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.⁴⁶ Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, dan tabel distribusi frekuensi, dan lain-lain.

b. Analisis Statistik Inferensial (Uji Asumsi Klasik)

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software IMB SPSS*, dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) merupakan suatu garis

⁴⁶Ronald E. Walpole, *Statistik Deskriptif*, Hendra Setya Raharja (29 April 2017), diakses pada tanggal 12 Januari 2018, pada pukul 06.24.

lurus (linier). Rumus yang digunakan dalam uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 21*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan *R-Square* > 0,05. Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R-Square* < 0.05. Apabila akan melihat dari F_{tabel} maka, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

3) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memperoleh asumsi bahwa sampel penelitian berasal dari kondisi yang sama atau homogen. Uji homogenitas dilakukan dengan menyelidiki apakah sampel memiliki variansi yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk diuji homogenitas maka penelitian menggunakan *software IBM SPSS*. Jika nilai signifikansi yang diperoleh > α maka variansi setiap sampel homogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

SMU Negeri 1 Sukamaju pada awalnya adalah SLTA yang berstatus swasta dengan nama SMA Swasta Veteran Sukamaju. Sekolah ini didirikan oleh Yayasan Veteran yang di ketuai oleh Bapak Ibrahim dan Sekretaris Bapak M. Ansyar DP. (beberapa kalai sebagai ketua BP 3 SMAN Sukamaju, sekarang Komite Sekolah), pada tanggal 29 juli 1982. Dalam rangka kunjungan Menteri Transmigrasi, Subrot, di Sukamaju tahun 1974, diadakan Perkemahan Wirakarya Pombalepe yang diketuai oleh AM.Ridwan (Pensiunan Guru dan Kepala SMA Veteran pertama).

Setelah melalui proses yang panjang, terbentuklah Panitia Pendirian SMA yang kemudian mendapat lokasi seluas kira-kira 3,2 Hektar dari kepala UPT Sukamaju, Anshar Musman, BA. Sambil menunggu jawaban atas permohonan pendirian SMA Negeri Sukamaju, Panitia berinisiatif mendirikan SMA Swasta Veteran dan menerima siswa baru sejak 29 juli 1982. Sejak itu SMA Swasta Veteran Sukamaju dibuka dan dipimpin oleh Bapak AM.Ridwan, BA dibantu oleh beberapa Guru SMPN Sukamaju dan SMAN Masamba, antara lain: AM.Ridwan BA, Napparang Machzar BA, Pandu Hasbullah BA, Syukur Damris, Darwis Samzah, Rusli Notta, Damma, Nurhedah, BA, Theo Lammatlauw, Wijiyo, BA, Drs, Supriadi.⁴⁷

⁴⁷ SMA Negeri 2 Luwu Utara

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.0887/O/1986 Tentang Pembukaan dan Penegrian Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas Tanggal 22 Desember 1986, SMA Swasta Veteran resmi berubah status menjadi SMA Negeri Sukamaju, dan sebagai Kepala Sekolah telah ditunjuk Bapak H.L. Thamsi berdasarkan Surat Penugasan Kepala Karwil Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Selatan No. 01256/Io6.D4/C.44.87 tanggal 2 April 1987.

Pada tahun 1995 Bapak H.L Thamsi dimutasikan ke SMA Negeri Masamba dan sebagai penggantinya ditunjuk Drs. Hilal Mahmud dengan Surat Penugasan No. 1594/IO6.d2/c.44.1995 tanggal 20 April 1995 oleh Kepala Kanwil Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Selatan. Padatanggal 20 April 1997 Drs. Hilal Mahmud dilantik sebagai Kepala SMA Negeri Sukamaju berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No.412633/A2.I.2/KP/1996 tanggal 4 Agustus 1996.⁴⁸

Seiring perkembangan dan kemajuan zaman, SMA Negeri Sukamaju telah mengalami perubahan sdan kemajuan. Dan hingga kini SMA Swasta Veteran Sukamaju dengan segala kekurangan dan keterbatasannya telah berubah menjadi SMU Negeri 1 Sukamaju berwawasab Teknologi Informatika.

Adapun Struktur Organisasi SMA Negeri 2 Luwu Utara yakni:

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 1) Kepala Sekolah | : Baco Samsir, S.Pd. |
| 2) Wakasek | : Drs. Made Jana. |
| 3) Komite Sekolah | : Napparang Machzar, B.A. |
| 4) Kepala Tata Usaha | : Siti Asmah, S.E. |
| 5) Wakasek Bidang Kurikulum | : Drs. Made Jana. |

⁴⁸ *Ibid*

- 6) Wakasek Bidang Saprak : Drs. Benyamin Parirak.
7) Wakasek Bidang Kesiswaan : Kamaluddin, S.Pd.
8) Wakasek Bidang Humas : Dra. Naomi Deko.

a. Visi:

Mewujudkan SDM yang berkualitas, Unggul dalam IPTEK kokoh dalam IMTAQ.

b. Misi:

- 1) Meningkatkan kualitas pembelajaran untuk mencapai Nilai Ujian Akhir Nasional dan kualitas siswa yang makin meningkat dari tahun ke tahun.
- 2) Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler yang dapat menunjang kegiatan intrakurikuler untuk memberi kesempatan kepada siswa memperluas wawasan, mengembangkan bakat dan minat dalam IPTEK, meningkatkan disiplin, kreatifitas dan kepribadian siswa.
- 3) Menikuti lomba dan kompetisi yang menyangkut memperluas wawasan, mengembangkan bakat dan minat, peningkatan apresiasi terhadap pentingnya IPTEK.
- 4) Menumbuhkan kreatifitas dan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah.
- 5) Penerapan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah, masyarakat dan pemerhati pendidikan (*Stake holder*).
- 6) Memberi kesempatan melaksanakan ajaran yang dianut.⁴⁹

⁴⁹ *Ibid*

c. Tujuan:

Tujuan pendidikan menengah adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Sejalan dengan hal tersebut dan sesuai dengan visi dan misi tersebut maka SMA Negeri 1 Sukamaju memiliki tujuan:

- 1) Meningkatkan kesiapan lulusan SMA berkualitas untuk melanjutkan perguruan tinggi.
- 2) Memberikan lulusan SMA dengan keterampilan minimum dibidang computer dan salah satu kompenen yang dipersyaratkan dalam unit kerja.
- 3) Mewujudkan SDM yang berkualitas dengan menekan penguasaan ilmu keterampilan.
- 4) Mengupayakan pemenuhan kebutuhan sarana prasarana dan program pendidikan untuk mendukung pembelajaran dan belajar siswa.
- 5) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan dan dan pelayanan sesuai tuntutan dan kebutuhan *stakeholder* lokal.
- 6) Meningkatkan kesadaran beragama sesuai dengan agama yang dianut.⁵⁰

2. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik

⁵⁰ *Ibid.*

statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Hasil Budaya Sekolah

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel budaya sekolah (X1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor budaya sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 73,19 dan variansi sebesar 26,79 dengan standar deviasi sebesar 5,17 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 23,00, skor terendah 60 dan skor tertinggi 83. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Budaya Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	42
Rata-rata	73,19
Median	74,50
Std. Deviation	5,17
Variance	26,79
Range	23,00
Minimum	60
Maximum	83

Jika skor budaya sekolah dikelompokkan ke dalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase budaya sekolah . Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁵¹ Jadi, skor budaya sekolah dikelompokkan berdasarkan

⁵¹ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63

banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁵² Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase budaya sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Perolehan Persentase Kategorisasi
Budaya Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	10	24%
71-80	Cukup Baik	31	74%
81-90	Baik	1	2%
91-100	Sangat Baik	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2018

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel budaya sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru SMA Negeri 2 Luwu Utara yang mengikuti budaya sekolah pada kategori kurang baik diperoleh persentase 24% dengan frekuensi sampel 10 orang. Sedangkan budaya sekolah pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 74% dengan frekuensi sampel 31 orang, budaya sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 2% karena frekuensi sampel 1 dan budaya sekolah pada kategori sangat baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan Tabel 4.1 dan 4.2 tersebut, dapat dijelaskan bahwa budaya sekolah SMA Negeri 2 Luwu Utara termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 31 orang dan hasil persentase 74%. Adapun skor rata-rata yaitu

⁵²Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

73,19. Tingginya hasil persentase budaya sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Hasil Motivasi kerja guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kerja guru (X2) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 72,78 dan varians sebesar 11.14 dengan standar deviasi sebesar 3,33 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 12.00, skor terendah 66. dan skor tertinggi 78. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	42
Rata-rata	72,78
Median	72,00
Std. Deviation	3,33
Variance	11,14
Range	12,00
Minimum	66,00
Maximum	78,00

Jika skor motivasi kerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁵³ Jadi, skor motivasi kerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara

⁵³J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid. h.63

kualitatif.⁵⁴ Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Perolehan Persentase Kategorisasi
Motivasi Kerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	10	24%
71-80	Cukup Baik	32	76%
81-90	Baik	0	0%
91-100	Sangat Baik	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2018

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru SMA Negeri 2 Luwu Utara yang memiliki motivasi kerja guru pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 24% dengan frekuensi sampel 10 orang. Sedangkan kompetensi manajerial pada kategori cukup baik diperoleh persentase sebesar 76% dengan frekuensi sampel 32 orang, motivasi kerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0 dan motivasi kerja guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan Tabel 4.3 dan 4.4 tersebut, dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja guru SMA Negeri 2 Luwu Utara termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 32 orang dan hasil persentase 76%. Adapun skor rata-rata yaitu 72,78. Tingginya hasil persentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

⁵⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid. h. 35.

c. Hasil Mutu Pendidikan

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel mutu pendidikan (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor budaya sekolah yang menunjukkan skor rata-rata adalah 76,90 dan varians sebesar 11,84 dengan standar deviasi sebesar 3,44 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 16,00 skor terendah 71 dan skor tertinggi 87. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Mutu Pendidikan

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	42
Rata-rata	76,90
Median	77,00
Std. Deviation	3,44
Variance	11,84
Range	16,00
Minimum	71,00
Maximum	87,00

Jika skor mutu pendidikan dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase mutu pendidikan. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁵⁵ Jadi, mutu pendidikan dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁵⁶

⁵⁵ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63

⁵⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan, Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase mutu pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Perolehan Persentase Kategorisasi
Mutu Pendidikan

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik	36	86%
81-90	Baik	6	14%
91-100	Sangat Baik	0	0%
Jumlah		42	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2018

Berdasarkan tabel di tersebut, dapat di kemukakan hasil angket pada variabel mutu pendidikan yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum guru SMA Negeri 2 Luwu Utara yang memiliki mutu pendidikan pada kategori Kurang Baik diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0 orang. Sedangkan mutu pendidikan pada ketegori cukup baik diperoleh persentase sebesar 86% dengan frekuensi sampel 36 orang, mutu pendidikan pada kategori baik diperoleh persentase 14% karena frekuensi sampel 6 dan mutu pendidikan pada kategori sangat baik diperoleh persentase 0% karena frekuensi sampel 0.

Berdasarkan Tabel 4.5 dan 4.6 tersebut, dapat dijelaskan bahwa mutu pendidikan pada SMA Negeri 2 Luwu Utara termasuk dalam kategori cukup baik dengan frekuensi sampel 36 orang dan hasil peresentase 86%. Adapun skor rata-rata yaitu 76,90. Tingginya hasil peresentase mutu pendidikan dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

3. Uji persyaratan analisis data

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan salah satu uji persyaratan analisis data dengan tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk menguji normalitas data dari budaya sekolah, motivasi kerja guru dan mutu pendidikan digunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) ver 22 for windows (*telampir*).

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, uji normalitas data dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* dapat dikemukakan bahwa *lilliefors significance correction* dari nilai budaya sekolah, motivasi kerja guru, dan mutu pendidikan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,90. Sehingga dapat disimpulkan bahwa signifikan untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data pada variabel budaya sekolah dan motivasi kerja guru serta mutu pendidikan berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for windows (*telampir*). menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0.05. Variabel penelitian dikatakan saling memiliki hubungan yang linear bila kurang dari 0.05. Berdasarkan hasil analisis data (*lampiran*) diperoleh nilai signifikansi sebesar

0.488 lebih besar dari 0.05. Maka dapat dijelaskan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel budaya sekolah (X) dengan variabel mutu pendidikan (Y).

c) Uji homogenitas

Uji homogenitas varians merupakan persyaratan dalam analisis data untuk menguji sampel yang digunakan apakah berasal dari varians yang sama atau homogen. Uji homogenitas varians dapat diuji melalui program *SPSS vers. 20 (terlampir)*.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika taraf signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya sampel yang digunakan berasal dari varians yang homogen.
- b. jika taraf signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya sampel yang digunakan berasal dari varians yang tidak homogen.

Berdasarkan analisis data uji homogenitas varians diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,082. Dengan demikian taraf signifikansi ($0,082 \geq 0,05$) maka H_0 diterima sehingga sampel dinyatakan berasal dari varians yang homogen.

4. Pengujian Hipotesis

(a) Pengujian hipotesis pengaruh signifikan budaya sekolah terhadap mutu pendidikan SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Hasil analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari pengaruh budaya sekolah (X1) terhadap mutu pendidikan (Y) di SMA Negeri 2 Luwu Utara. Hal ini dilakukan dengan menggunakan pengolahan data melalui program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) Ver. 22 for windows (terlampir)*.

Berdasarkan tabel analisis budaya sekolah, terhadap data skor mutu pendidikan (Y) dan budaya sekolah (X1) menghasilkan konstanta " α " sebesar 75,921 dan koefisien regresi " Bx_1 " sebesar 513 sehingga persamaan regresinya yaitu: $Y = \alpha + Bx_1$ atau $Y = 75,921 + 513$. Pengujian keberartian antara budaya sekolah (X1) dan mutu pendidikan (Y) dapat disimpulkan melalui persamaan regresi $Y = 75,921 + 513$ menunjukkan kenaikan setiap satu skor pada budaya sekolah (X1) menyebabkan kenaikan sebesar pada skor hasil mutu pendidikan (Y) pada konstanta sebesar $75,921 + 513$.

Pengujian signifikansi koefisien regresi sederhana dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi sehingga dapat digeneralisasikan atau berlaku untuk populasi. Adapun langkah pengujiannya, yaitu dengan menentukan hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : budaya sekolah tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

H_a : budaya sekolah berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Pengujian tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa untuk mengambil keputusan untuk menolak hipotesa yang benar sebesar 5% atau 0,05. Adapun hasil analisis melalui tabel model summary menunjukkan koefisien perolehan nilai determinan (*terlampir*).

Berdasarkan tabel tersebut, analisis regresi sederhana terhadap budaya sekolah (X1) dan mutu pendidikan (Y) menunjukkan koefisien korelasi r_y sebesar 520. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh

bahwa $t_{hitung} = 2.128$ signifikan pada taraf nyata 899. Adapun t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 42$ maka $df = n-2$ yaitu $42-2 = 40$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1.684$.⁵⁷ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} 2.128 \geq t_{tabel} 1.684$ dengan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek budaya sekolah (X1) dan mutu pendidikan (Y).

Pengaruh antara budaya sekolah (X1) serta mutu pendidikan (Y) didukung oleh koefisien R^2 (R Square) sebesar 120 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan anatar aspek budaya sekolah (X1) dan mutu pendidikan (Y) didukung oleh koefisien determinasi sebesar 12,0%. Hal ini berarti bahwa 12,0% budaya sekolah (X1) berpengaruh terhadap variabel mutu pendidikan (Y) yang dijelaskan oleh variasi aspek melalui persamaan $Y = 75,921 + 513$

(b) Pengujian hipotesis pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Hasil analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari pengaruh motivasi kerja guru (X2) terhadap mutu pendidikan (Y) di SMA Negeri 2 Luwu Utara. Hal ini dilakukan dengan menggunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for windows (terlampir).

Berdasarkan tabel analisis motivasi kerja guru (X2), terhadap mutu pendidikan (Y) menghasilkan konstanta " α " sebesar 73.697 dan koefisien regresi " Bx_1 " sebesar 744 persamaan regresinya yaitu: $Y = \alpha + Bx_1$ atau $Y = 73.697 + .744$ Pengujian keberartian antara motivasi kerja guru (X2) terhadap mutu pendidikan(Y) dapat disimpulkan melalui persamaan regresi $Y = 73.697 + .744$

⁵⁷Wiratna Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t" , (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 244.

menunjukkan kenaikan setiap satu skor pada motivasi kerja guru (X_2) menyebabkan kenaikan sebesar pada skor hasil kinerja kepala sekolah (Y) pada konstanta sebesar $73.697 + .744$

Pengujian signifikansi koefisien regresi berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi sehingga dapat digenerasikan atau berlaku untuk populasi. Adapun langkah pengujiannya, yaitu dengan menentukan hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : budaya sekolah tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan SMA Negeri 2 Luwu Utara.

H_a : motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Pengujian tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa untuk mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebesar 5% atau 0,05. Adapun hasil analisis melalui tabel model summary menunjukkan koefisien perolehan nilai determinan.

Berdasarkan tabel di atas, analisis regresi berganda terhadap motivasi kerja guru (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y) menunjukkan koefisien korelasi r_y sebesar 343. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 2.271$ signifikan pada taraf nyata 788. Adapun t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 42$ maka $df = n-2$ yaitu $42-2 = 40$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1.684$.⁵⁸ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} 2.271 \geq t_{tabel} 1.684$

⁵⁸ Wiratna Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t ", h. 244.

dengan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek motivasi kerja guru (X_2) dan mutu pendidikan (Y).

Pengaruh antara motivasi kerja guru (X_2) dan mutu pendidikan (Y) didukung oleh koefisien R^2 (R Square) sebesar 182 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara aspek motivasi kerja guru (X_2) dan mutu pendidikan (Y) didukung oleh koefisien determinasi sebesar 18,2%. Hal ini berarti bahwa 18,2% motivasi kerja guru (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y) yang dijelaskan oleh variasi aspek melalui persamaan $Y = 9.467 + 0.856$.

(c) Pengujian hipotesis pengaruh signifikan budaya sekolah serta motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Hasil analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari pengaruh budaya sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y) di SMA Negeri 2 Luwu Utara. Hal ini dilakukan dengan menggunakan pengolahan data melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Ver. 22 for windows (terlampir).

Berdasarkan tabel analisis di atas, terhadap data skor budaya sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap mutu pendidikan (Y) menghasilkan konstanta " α " sebesar 71,594 dan koefisien regresi " B_{x_1} " sebesar 821 dan koefisien regresi " B_{x_2} " sebesar 852 sehingga persamaan regresinya yaitu: $Y = \alpha + B_{x_1}$ atau $Y = 71,594 + 821 + 852$

Pengujian keberartian antara budaya sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) serta mutu pendidikan (Y) dapat disimpulkan melalui persamaan regresi $Y = 71,594 + 821 + 852$ yang berarti menunjukkan kenaikan setiap satu skor

padabudaya sekolah) (X1) sebesar 71,594 dan motivasi kerja guru(X2) 821 menyebabkan kenaikan skor hasil mutu pendidikan (Y) pada konstanta sebesar $71,594 + 821 + 852$

Pengujian signifikansi koefisien regresi berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi sehingga dapat digeneralisasikan atau berlaku untuk populasi. Adapun langkah pengujiannya, yaitu dengan menentukan hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : budaya sekolah serta motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

H_a : budaya sekolah serta motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap mutu pendidikan di SMA 2 Luwu Utara.

Pengujian tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa untuk mengambil keputusan untuk menolak hipotesa yang benar sebesar 5% atau 0,05. Adapun hasil analisis melalui tabel model summary menunjukkan koefisien perolehan nilai determinan (*terlampir*).

Berdasarkan tabel tersebut, analisis budaya sekolah (X1) serta motivasi kerja guru (X2) terhadap mutu pendidikan (Y) menunjukkan koefisien korelasi r_y sebesar 453. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji t diperoleh bahwa $t_{hitung} = 2.305$ signifikan pada taraf nyata 947 Adapun t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 42$ maka $df = n-2$ yaitu $42-2 = 40$. Jadi, nilai $t_{tabel} = 1.684$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} 4.422 \geq t_{tabel} 1,655$ dengan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada

pengaruh aspek budaya sekolah dan motivasi kerja guru (X2) serta mutu pendidikan (Y).

Pengaruh antara motivasi kerja guru (X2) dan mutu pendidikan (Y) didukung oleh koefisien R^2 (R Square) sebesar 303 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara aspek budaya sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) serta mutu pendidikan (Y) didukung oleh koefisien determinasi sebesar 30,3%. Hal ini berarti bahwa 30,3% budaya sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) terhadap mutu pendidikan (Y) yang dijelaskan oleh variasi aspek melalui persamaan $Y = .71,594 + 821 + 852$.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 2 Luwu Utara dengan penyebaran angket yang telah di uji validitas isi diperoleh 32 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 42 responden yang berasal dari guru SMA Negeri 2 Luwu Utara. Berdasarkan penyebaran angket kepada 42 responden tersebut, dapat diketahui bahwa budaya sekolah dikatakan cukup baik dengan frekuensi sampel 31 orang dan hasil persentase 74%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 74. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah (X1) terhadap mutu pendidikan (Y) didukung sebesar 12,0%. Guru di SMA Negeri 2 Luwu utara memahami pentingnya budaya sekolah. Hal ini dilakukan dengan mendukung

motivasi kerja guru dan budaya sekolah yang baik hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan.⁵⁹

Budaya Sekolah adalah Pengaruh budaya kondusif organisasi yang diciptakan di sekolah merupakan efektivitas sekolah yang dapat diartikan juga sebagai sekolah yang mampu menunjang tingkat keberhasilan kinerja yang merupakan produk kumulatif dari seluruh layanan yang dilakukan dengan baik. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri.

Langgulung, mendefinisikan bahwa, “budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.”⁶⁰

Budaya sekolah merujuk pada satu sistem nilai,kepercayaan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama di antara seluruh unsur personil sekolah.Wahjosumlam daryanto” budaya sebagai keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia

⁵⁹ Hanafiah M. Jusup, dkk. *Ibid*

⁶⁰ Langgulung ,2016:100,*budaya sekolah*, Nurhafifah, diakses pada tanggal 28 November 2017, pukul 19.05

dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri dengan cara belajar”. Dengan budaya sekolah mengarah keseluruhan aktivitas pesonal sekolah budaya sekolah yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik.⁶¹

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh budaya sekolah terhadap mutu pendidikan di SMA 2 Luwu Utara maka peneliti mengedepankan beberapa aspek dalam budaya sekolah yang dianggap mewakili bentuk pertanyaan dengan indikator yang meliputi Budaya jujur, Budaya saling percaya, Budaya kerja sama, Budaya membaca Budaya disiplin Budaya bersih⁶² Hal ini dapat dilihat dari guru yang merupakan fasilitator atau iformasi yang diperlukan siswa.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Berdasarkan hasil uji validitas isi diperoleh 29 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 42 responden yang berasal dari guru di SMA 2 Luwu Utara. Berdasarkan penyebaran angket kepada 42 responden, dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru dikatakan cukup baik dengan frekuensi sampel 32 orang dan hasil persentase 76%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 76. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru (X2) terhadap mutu pendidikan (Y) didukung sebesar 18,2%. Hal ini berarti motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 luwu utara lebih berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Faktor berikutnya adalah

⁶¹Wahjosumlam daryanto Albertin Dwi Astuti diakses pada tanggal 29 November 2017, pukul 17.05

⁶²Balitbang 2003 *Budaya Sekolah*, Albertin Dwi Astuti diakses pada tanggal 29 November 2017, pukul 17.05

faktor semangat dalam menghadapi tugas yang berat, yang tentunya akan sangat berbeda-beda antara satu guru dengan lainnya.

Faktor berikutnya adalah perbedaan sikap guru dalam menanggapi adanya *reward and punishment*. Ada guru yang senang dan setuju dengan adanya penghargaan dan hukuman karena memandang itu sebagai sebuah konsekuensi dari adanya aturan. Tetapi ada guru yang kurang setuju dengan hal itu karena sangat condong kepada alasan-alasan manusiawi. Mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu utara dipengaruhi oleh berbagai faktor antara, penyediaan sumber daya manusia yang cukup, komunikasi yang efektif, dan tersedianya perlengkapan-perengkapan. Apabila motivasi kerja hanya memberikan kontribusi terhadap mutu pendidikan, hal ini berarti ada faktor lain yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu. Komunikasi yang efektif lebih memberikan pengaruh terhadap mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu. SMA Negeri 2 Luwu terus maju dan berkembang terbukti dengan jumlah siswa yang terus meningkat secara signifikan dalam tiga tahun terakhir.

Sebagai sebuah satuan kerja tersendiri, rekrutmen guru yang dilakukan oleh SMA Negeri 2 Luwu bukan suatu hal yang sulit. SMA Negeri 2 Luwu dapat merekrut guru PNS yang dipandang kompeten sesuai dengan kebutuhan. Di samping itu, komunikasi di SMA Negeri 2 Luwu berjalan efektif baik antara sesama siswa, sesama guru, antara guru dengan siswa, antara guru dengan pimpinan, dengan komite, dengan *stake holder*, dan yang paling utama adalah komunikasi dengan wali murid yaitu melalui adanya paguyuban wali murid di

setiap kelas. Melalui paguyuban inilah wali murid aktif memberikan masukan dan mengutarakan apa yang menjadi harapan dan keinginan mereka tentang pendidikan anak-anaknya. Wali murid, komite, pimpinan, dan para guru saling mendukung dalam setiap kegiatan yang bersifat meningkatkan mutu pendidikan

3. Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMA 2 Luwu Utara dengan perolehan persentase kategorisasi mutu pendidikan di SMA 2 Luwu utara, menunjukkan bahwa secara umum di SMA Negeri 2 Luwu utara menurut hasil jawaban angket dari responden yang dijadikan sampel penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah yang cukup baik dalam melaksanakan tugasnya memiliki presentase 74% dan motivasi kerja guru yang cukup baik dalam melaksanakan tugasnya memiliki presentase 76%. Selain itu, mutu pendidikan yang baik dalam melaksanakan tugasnya memiliki presentase 86%. Dengan demikian, berdasarkan hasil ini maka dapat dijelaskan bahwa mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu Utara berada dalam kategori cukup baik dalam melaksanakan tugasnya. Sejalan dengan Iskandar, ada beberapa faktor-faktor dominan dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan, seperti: Kepala sekolah, Siswa, Guru, Kurikulum, Jaringan kerjasama⁶³

Sejalan dengan pernyataan Karsidi, menjelaskan Yang dimaksud mutu dalam pendidikan adalah suatu keberhasilan proses belajar mengajar yang

⁶³Iskandar (2009), tesis *Minat Dan Motivasi Siswa Mendorong Peningkatan Mutu Pendidikan* diakses pada tanggal 1 april 2018, pukul 17.00.

menyenangkan dan memberikan kenikmatan bagi siswa sebagai pengguna jasa layanan pendidikan.

Sasaran yang menjadi objek penilaian mutu pendidikan dalam lingkup pendidikan dapat mencakup input, proses dan output. Masukan atau input pendidikan merupakan bahan-bahan yang diperlukan untuk membuat suatu generasi yang disebut sebagai manusia seutuhnya. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. dan harus memperhatikan nilai-nilai yang hidup sebagai budaya sekolah. budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. Selain itu, guru dalam menjalankan tugas dalam mengelola sekolah harus memiliki motivasi. motivasi kerja guru terdiri dari dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Dengan adanya faktor tersebut akan mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, untuk peningkatan kualitas sekolah harus dimulai dari internal sekolah itu sendiri yaitu harus memperhatikan nilai-nilai yang hidup sebagai budaya sekolah. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif.

BAB V

PENUTUP

A. *Simpulan*

Setelah melaksanakan penelitian berdasarkan prosedur yang di rencanakan maka di peroleh kesimpulan yang sejalan dengan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya sekolah di SMA Negeri 2 Luwu Utara terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah (X1) terhadap variabel mutu pendidikan (Y) sebesar 12,0%. Hal ini berarti bahwa budaya sekolah (X1) berpengaruh terhadap variabel mutu pendidikan (Y)
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru (X2) terhadap variabel mutu pendidikan (Y) sebesar 18,2%. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru (X2) berpengaruh terhadap variabel mutu pendidikan (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya sekolah (X1) serta motivasi kerja guru (X2) terhadap variabel mutu pendidikan (Y) sebesar 30,3%. Hal ini berarti bahwa budaya sekolah (X1), motivasi kerja guru (X2) terhadap mutu pendidikan (Y).

B. Implikasi Penelitian

Adapun implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Budaya di sekolah terbentuk ketika sekolah mampu merumuskan dan menetapkan nilai-nilai dan norma-norma tertentu secara jelas dan tegas.
2. Motivasi kerja guru berperan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya disekolah, disarankan kepada bapak atau ibu guru supaya tetap meningkatkan motivasi kerjanya disekolah agar tetap menjadi guru profesional
3. Dinas pendidikan sebaiknya memberikan bantuan perlengkapan pembelajaran dan sarana prasarana pendidikan yang memadai sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik.

Kepala sekolah mampu bekerja sama dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada disekolah sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

Penulis menyadari dalam melakukan penelitian ini jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti berikutnya perlu menggali lebih jauh lagi tentang budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015).
- Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006)
- Azwar,2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014).
- B. Abdurrahman, *ilmu pendidikan* (cet. 1;Jakarta:PT al-Quswa, 1998).
- Balitbang 2003 *Budaya Sekolah*, Albertin Dwi Astuti.
- Bears,et.al, 2002:172,*Strategi Icom Dalam Manajemen Budaya Sekolah*, Reni Hermayati.
- Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepala sekolahan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018)
- Hamzah B. Uno *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta 2011)
- Hanafiah M. Jusup, dkk, *Jurnal Pengaruh Motivasi Kinerja Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Madrasah*. (Yogyakarta 2015)
- Iskandar (2009), tesis *Minat Dan Motivasi Siswa Mendorong Peningkatan Mutu Pendidikan*
- J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000).
- Kementerian Agama RI, *al Qur'an al karim dan terjemahannya*, (Semarang: Karya Toha putra ,2002)
- Komariah. 2008. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Cetakan Ketiga, Sinar Grafika Offset.
- Kreitner Kinici, 2012:70, *budaya organisasi*, Nurhafifah,
- Langgulong, 2016:100,*budaya sekolah*, Nurhafifah
- Lodkowski dkk, 2016:101,*budaya sekolah*, Nurhafifah,
- Masniar, *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (IAIN; Palopo 2016)

M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005).

Mayer dkk, 2016:100, *budaya sekolah*, Siti Zubaida.

Mujamin , *Mutu Pendidikan*, Warisno (Lampung 2017).

Nurkholis, 2003:45, *budaya sekolah*, Nurhafifah,

Rasdi Ekosiswoyo, <http://jurnal> Teachers' Motivation and its Influence on Quality Assurance in the Nigerian Educational System

Rahiem, Husni. 2009. *Pemerataan dan Akses Peningkatan Mutu Pendidikan*. Media Indonesia, Jakarta.

Riduwan, *Pengantar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2011)

Robiah Saidah Jurnal *Pengaruh Motivasi Kinerja Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Madrasah*. (Yogyakarta 2015).

Ronald E. Walpole, *Statistik Deskriptif*, Hendra Setya Raharja (29 April 2017),

Rosaliah Sciortino, *pendekatan sosial*

Rousseau, 2016:100, *budaya sekolah*, Nurhafifah,

SMA Negeri 2 Luwu Utara

Said Masykur, *Al Idarah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*,

Septi Ariadi, *Korelasi Beganda*,

Siti Subaidah, Jurnal *Pengaruh Buaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan*.(Surakarta 21 november 2015)

Sudrajat dan M. Subana, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005)

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet XIX; (Bandung: Alfabeta, 2013).

Suharsimi, Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Cet. IX; (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2009).

Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).

Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Prakteknya)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

Sukardjo dan Komarudin, 2009 *Landasan Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000).

Tri Joko Raharjo <http://jurnal> *Effect of the School Principal's Management, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation to the Teacher's Professionalism*

Tomi tridaya putra 2011, *Http Populasi dan Sampel Penelitian*, Arikunto,

Wayne F. Cascio, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. (Jakarta: 1996)

Wahjosumlam daryanto Albertin Dwi Astuti

Wibowo dan Handayani, *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Komptensi Guru Madrasah*. (Makassar 2013)

Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t"* , (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015),

Yudicium Martua Raja Hutagaol ,tesis *Minat Dan Motivasi Siswa Mendorong Peningkatan Mutu Pendidikan*

Zamroni,.,2003:149 *Budaya Sekolah* , Nurhafifah (Bandar Lampung 2016),

Said Masykur, *Al Idarah Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*,

L

A

M

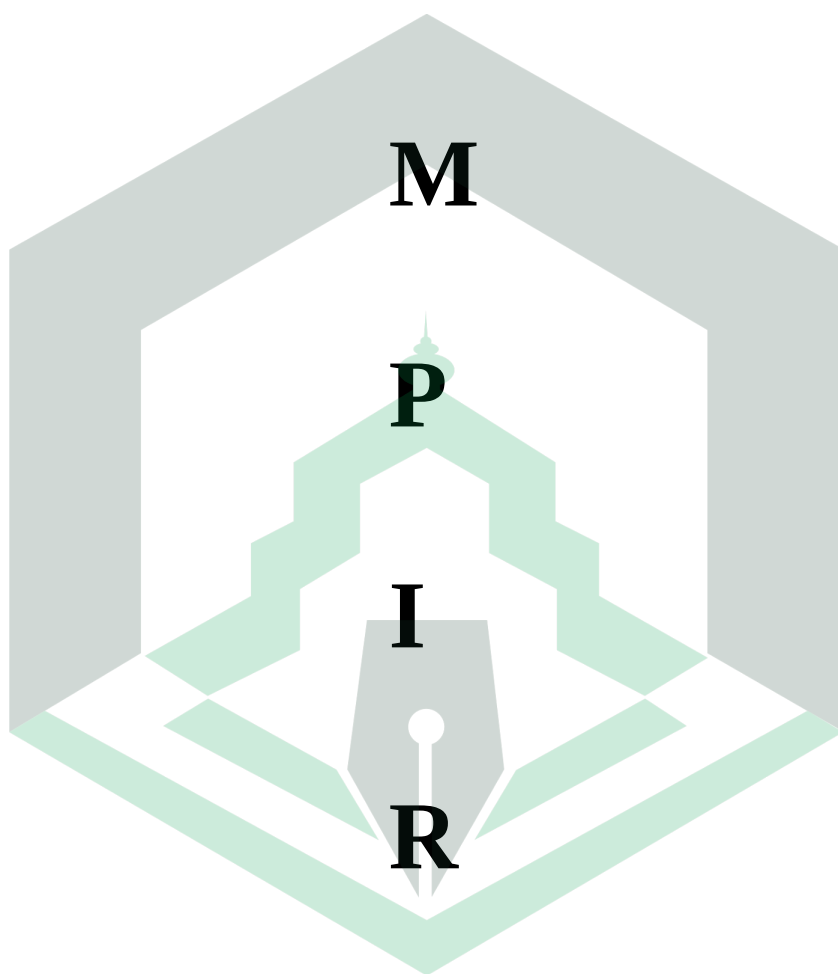
P

I

R

A

N



Data Validasi Angket Untuk Penelitian Budaya Sekolah

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s
Validator 1	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2
Validator 2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
$\sum s$	7		7		6		6		7		6	
V	0,78		0,78		0,67		0,67		0,78		0,67	

n=3 lo=1 c=4
R-Tabel = 0,60

Data Validasi Angket Untuk Penelitian Motivasi Kerja

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s
Validator 1	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2
Validator 2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
$\sum s$	8		8		6		7		7		7	
V	0,89		0,89		0,67		0,78		0,78		0,78	

n=3 lo=1 c=4
R= Tabel=
0,60

Data Validasi Angket Untuk mutu pendidikan

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s	Skor	s
Validator 1	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
$\sum s$	7		6		6		6		7		6	
V	0,78		0,67		0,67		0,67		0,78		0,67	

n=3 lo=1 c=4
R-Tabel=
0,60

Budaya sekolah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	3	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	3	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.632	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1	2.6667	1.52753	3
2	3.3333	.57735	3
3	3.0000	.00000	3
4	3.0000	.00000	3
5	3.3333	.57735	3
6	3.0000	.00000	3

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.3333	6.333	2.51661	6

Motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	3	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	3	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1	3.6667	.57735	3
2	3.6667	.57735	3
3	3.0000	.00000	3
4	3.0000	.00000	3
5	3.3333	.57735	3
6	3.3333	.57735	3

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.0000	3.000	1.73205	6

Mutu pendidikan

Case Processing Summary

	N	%
Valid	3	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	3	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
1	3.3333	.57735	3
2	3.3333	.57735	3
3	3.0000	.00000	3
4	3.0000	.00000	3
5	3.3333	.57735	3
6	3.0000	.00000	3

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.0000	3.000	1.73205	6

Statistics

		BUDAYA SEKOLAH	MOTIVASI KERJA GURU	MUTU PENDIDIKAN
N	Valid	42	42	42
	Missing	0	0	0
Mean		73.1905	72.7857	76.9048
Median		74.5000	72.0000	77.0000
Std. Deviation		5.17611	3.33887	3.44156
Variance		26.792	11.148	11.844
Range		23.00	12.00	16.00
Minimum		60.00	66.00	71.00
Maximum		83.00	78.00	87.00

BUDAYA SEKOLAH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60	1	2.4	2.4	2.4
	63	3	7.1	7.1	9.5
	64	2	4.8	4.8	14.3
	67	1	2.4	2.4	16.7
	68	1	2.4	2.4	19.0
	69	1	2.4	2.4	21.4
	70	1	2.4	2.4	23.8
	72	1	2.4	2.4	26.2
	73	2	4.8	4.8	31.0
	74	8	19.0	19.0	50.0
	75	4	9.5	9.5	59.5
	76	8	19.0	19.0	78.6
	77	4	9.5	9.5	88.1
	78	2	4.8	4.8	92.9
	79	2	4.8	4.8	97.6
	83	1	2.4	2.4	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA GURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	66	2	4.8	4.8	4.8
	67	1	2.4	2.4	7.1
	68	2	4.8	4.8	11.9

69	2	4.8	4.8	16.7
70	3	7.1	7.1	23.8
72	12	28.6	28.6	52.4
73	6	14.3	14.3	66.7
75	5	11.9	11.9	78.6
76	2	4.8	4.8	83.3
77	1	2.4	2.4	85.7
78	6	14.3	14.3	100.0
Total	42	100.0	100.0	

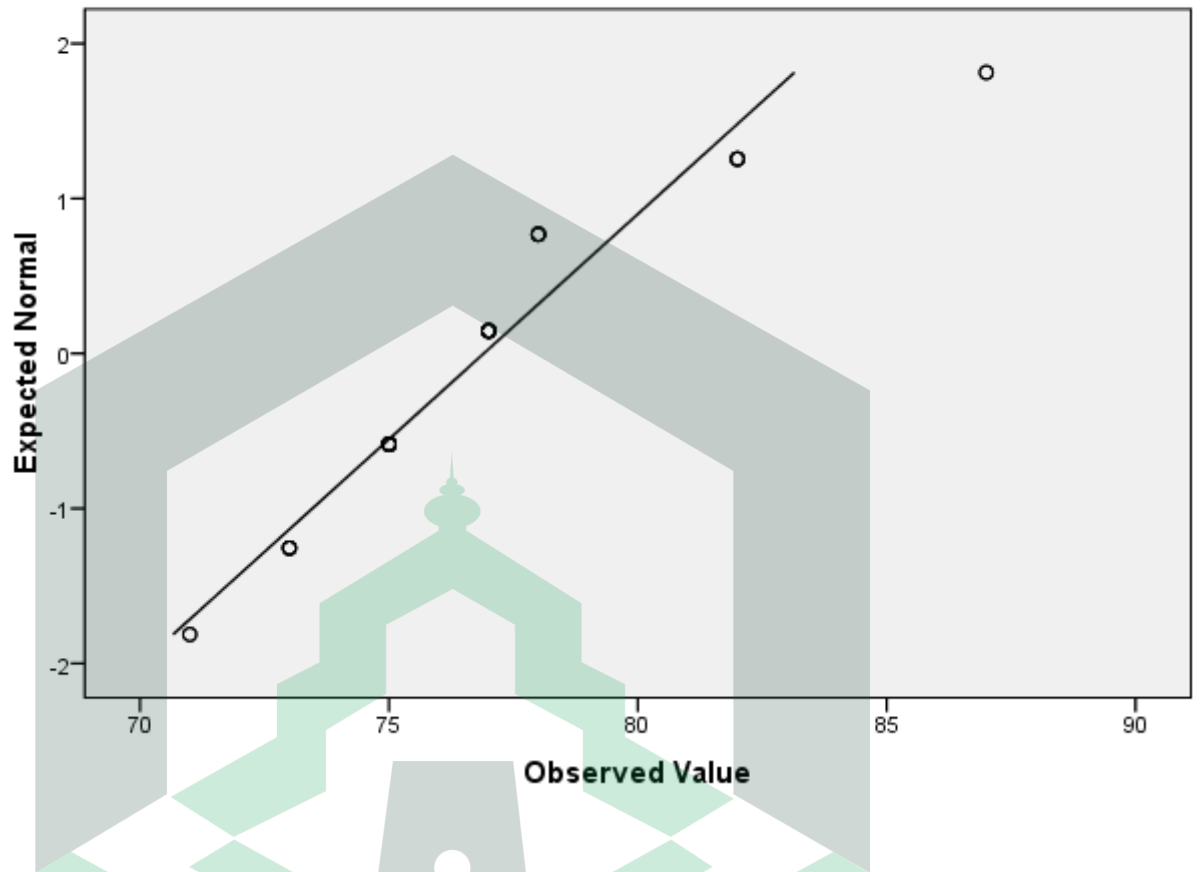
MUTU PENDIDIKAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	71	2	4.8	4.8	4.8
	73	4	9.5	9.5	14.3
	75	11	26.2	26.2	40.5
	77	13	31.0	31.0	71.4
	78	6	14.3	14.3	85.7
	82	4	9.5	9.5	95.2
	87	2	4.8	4.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MUTU PENDIDIKAN	.232	42	.090	.872	42	.090

a. Lilliefors Significance Correction

Normal Q-Q Plot of MUTU PENDIDIKAN



Lineriatis

MUTU PENDIDIKAN * BUDAYA SEKOLAH BUDAYA SEKOLAH

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Me
MUTU PENDIDIKAN * BUDAYA SEKOLAH	Between Groups	(Combined)	237.077	15	
		Linearity	.198	1	
		Deviation from Linearity	236.879	14	
	Within Groups		248.542	26	
	Total		485.619	41	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MUTU PENDIDIKAN * BUDAYA SEKOLAH	.020	.000	.699	.488

MUTU PENDIDIKAN * MOTIVASI KERJA GURU

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Me
MUTU PENDIDIKAN * MOTIVASI KERJA GURU	Between Groups (Combined)	94.069	10	
	Linearity	.888	1	
	Deviation from Linearity	93.181	9	
	Within Groups	391.550	31	
	Total	485.619	41	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MUTU PENDIDIKAN * MOTIVASI KERJA GURU	.043	.002	.440	.194

Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

MUTU PENDIDIKAN

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.030	8	26	.082

ANOVA

MUTU PENDIDIKAN

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	237.077	15	15.805	1.653	.126
Within Groups	248.542	26	9.559		
Total	485.619	41			

X1-----Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.520 ^a	.120	-.525	3.48361	.120	.016	1

a. Predictors: (Constant), BUDAYA SEKOLAH

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.198	1	.198	.016	.899 ^a
	Residual	485.421	40	12.136		
	Total	485.619	41			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA SEKOLAH

b. Dependent Variable: MUTU PENDIDIKAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.921	7.712		9.845	.000
	BUDAYA SEKOLAH	.513	.105	.620	.2128	.899

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.921	7.712		9.845	.000
	BUDAYA SEKOLAH	.513	.105	.620	.2128	.899

a. Dependent Variable: MUTU PENDIDIKAN

X2-----Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.343 ^a	.182	-.023	3.48113	.182	.073	1

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.888	1	.888	.073	.788 ^a
	Residual	484.731	40	12.118		
	Total	485.619	41			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA GURU

b. Dependent Variable: MUTU PENDIDIKAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73.697	11.864		6.212	.000
	MOTIVASI KERJA GURU	.744	.163	.243	.2271	.788

a. Dependent Variable: MUTU PENDIDIKAN

X1 DAM X2-----Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.453 ^a	.303	-.448	3.52379	.303	.454	2

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.353	2	.677	.054	.947 ^a
	Residual	484.266	39	12.417		
	Total	485.619	41			

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

b. Dependent Variable: MUTU PENDIDIKAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71.594	16.191		4.422	.000
	BUDAYA SEKOLAH	.821	.109	.032	.2194	.847
	MOTIVASI KERJA GURU	.852	.169	.150	.2305	.762

a. Dependent Variable: MUTU PENDIDIKAN

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN BUDAYA SEKOLAH

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Mutu pendidikan .

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. STS = Sangat tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator :
Instansi :

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen budaya sekolah ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen budaya sekolah sesuai dengan indikator penelitian			✓	

3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen budaya sekolah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	
4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen budaya sekolah tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen budaya sekolah menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen budaya sekolah sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Saran:

Sudah dapat digunakan

Keputusan

Petunjuk : Silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (✓) pada kolom A, B atau C. Huruf A, B atau C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri 2 Luwu Utara tanpa revisi

B = Layak selanjutnya untuk digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri 2 Luwu Utara dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri 2 Luwu Utara tanpa revisi

A	B	C

2018

Palopo,

Validator

NIP.

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN BUDAYA SEKOLAH

No	Aspek	Pernyataan	Alternatif jawaban		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Budaya Jujur	1.1 Melaporkan/menyerahkan kepada guru kita bila menemukan barang orang lain	27		6
		1.2 Tidak menambah atau mengurangi cerita atau kejadian yang sebenarnya	12		
		1.3 Siswa tidak meniru jawaban teman (meyontek) ketika ulangan ataupun mengerjakan tugas dikelas	7		
		1.4 Siswa mengembalikan barang teman yang bukan miliknya	20		
		1.5 kesulitan menjawab pertanyaan guru tentang sesuatu berdasarkan yang diketahui		32	
		1.6 mengakui kesalahannya sendiri	28		
2	Budaya Saling percaya	2.1 Guru percaya kepada siswa dengan meminjamkan buku	33		3
		2.1 Kepala sekolah melimpahkan sebagian wewenangnya kepada setiap guru.	9		
3	Budaya Kerja sama	3.1 Guru membentuknya kelompok yang saling menjatuhkan		16	7
		3.2 siswa di beri arahan oleh guru untuk mengerjakan tugas kelompok	3		
		3.3 Guru memberikan sanksi kepada siswa yang tidak aktif mengerjakan tugas kelompok	14		
		3.4 Belajar bersama akan meningkatkn ke mampuan berkomunikasi dan menyelesaikan konflik.	11		
		3.5 Kelompok belajar siswa belum terbentuk dengan baik.		26	
		3.6 Komunikasi guru dan siswa terjalin dengan baik	8		
		3.7 Mendorong siswa lain untuk berpartisipasi dalam tugas kelompok.	25		

4	Budaya membaca	4.1 Buku diperpustakaan yang kurang memadai atau pihak sekolah kurang terampil dalam mengelola perpustakaan		18	4
		4.2 buku yang dikemas dengan baik dan menarik	21		
		4.3 setiap saat siswa menyempatkan untuk membaca buku	30		
		4.4 Siswa selalu mengunjungi perpustakaan	34		
5	Budaya disiplin	5.1 Menyelesaikan tugas pada waktunya	13		6
		5.2 Sering terlambat datang kesekolah		31	
		5.3 Saling kerja sama dengan teman agar semua tugas-tugas terlaksana dengan baik	5		
		5.4 Selalu mengajak teman menjaga ketertiban kelas	22		
		5.5 mengingatkan teman yang melanggar peraturan dengan kata-kata sopan dan tidak menyinggung	4		
		5.6 Kesulitan mematuhi aturan sekolah		17	
6	Budaya bersih	6.1 Kami dituntut membiasakan buang sampah pada tempatnya	1		4
		6.2 Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruangan	10		
		6.3 Ruangan dibersihkan sebelum memulai pembelajaran	6		
		6.4 Siswa yang membuang sampah disembarang tempat diberikan sanksi	24		
7	berprestasi	7.1 Siswa dituntut agar lebih giat belajar	15		5
		7.2 Guru memberikan bimbingan khusus bagi siswa yang berbakat	29		
		7.3 Guru membentuk kelompok pengembangan minat dan bakat siswa	2		
		7.4 minat belajar siswa masih rendah		19	
		7.5 siswa mengikuti perlombaan yang didalamnya terdapat saingan yang ketat untuk saling memperebutkan kejuaraan	23		
Jumlah			28	5	34

ANGKET BUDAYA SEKOLAH

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis kelamin : Pria/Wanita, Usia : tahun
3. Nama sekolah :
4. Lama masa kerja :

Pentunjuk pengisian:

Bedasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berikan tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling mereflesi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen mutu pendidikan disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Siswa dituntut membiasakan buang sampah pada tempatnya				
2	Guru membentuk kelompok pengembangan minat dan bakat siswa				
3	Siswa di beri arahan oleh guru untuk mengerjakan tugas kelompok				
4	mengingatkan teman yang melanggar peraturan dengan kata-kata sopan dan tidak menyinggung				
5	Saling kerja sama dengan teman agar semua tugas-tugas terlaksana dengan baik				
6	Ruangan saya dibersihkan sebelum memulai pembelajaran				
7	Siswa tidak meniru jawaban teman (meyontek) ketika ulangan ataupun mengerjakan tugas dikelas				
8	Komunikasi guru dan siswa terjalin dengan baik				
9	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap guru.				
10	Sekolah menyediakan tempat sampah di setiap ruangan				
11	Belajar bersama akan meningkatkan kemampuan berkomunikasi dan menyelesaikan konflik.				
12	Tidak menambah atau mengurangi cerita atau kejadian yang sebenarnya				
13	Menyelesaikan tugas pada waktunya				
14	Guru memberikan sanksi kepada siswa yang tidak				

	aktif mengerjakan tugas kelompok				
15	Siswa dituntut agar lebih giat belajar				
16	Guru merbentuknya kelompok yang saling menjatuhkan				
17	Saya kesulitan mematuhi aturan sekolah				
18	Buku diperpustakaan yang kurang memadai atau pihak sekolah kurang terampil dalam mengelola perpustakaan				
19	minat belajar siswa masih rendah				
20	Siswa mengembalikan barang teman yang bukan miliknya				
21	buku yang dikemas dengan baik dan menarik				
22	Selalu mengajak teman menjaga ketertiban kelas				
23	siswa mengikuti perlombaan yang didalamnya terdapat saingan yang ketat untuk saling memperkuat kejuaraan				
24	Siswa yang membuang sampah disembarang tempat diberikan sanksi				
25	Mendorong siswa lain untuk berpartisipasi dalam tugas kelompok.				
26	Kelompok belajar siswa belum terbentuk dengan baik.				
27	Melaporkan/menyerahkan kepada guru kita bila menemukan barang orang lain				
28	Saya mengakui kesalahannya sendiri				
29	Guru memberikan bimbingan khusus bagi siswa yang berbakat				
30	di setiap saat siswa menyempatkan untuk membaca buku				
31	Sering terlambat datang kesekolah				
32	Saya kesulitan menjawab pertanyaan guru tentang sesuatu berdasarkan yang diketahui				
33	Guru percaya kepada siswa dengna meminjamkan buku				
34	Siswa selalu mengunjungi perpustakaan				

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN MOTIVASI KERJA GURU

No	Aspek	Pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1.1 Mampu menyelesaikan tugas dengan baik	24		3
		1.2 meninggalkan urusan lain demi mengerjakan tugas		19	
		1.3 Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja	25		
2	Mengerjakan tugas dengan target yang jelas	2.1 Mampu menyelesaikan tugas terbaik menurut ukurannya	7		4
		2.2 Terbiasa lambat menyelesaikan tugas		12	
		2.3 Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	18		
		2.4 berusaha menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan	20		
3	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	3.1 Mampu menetapkan standar pencapaian tugas	8		6
		3.2 Berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan	29		
		3.3 Tantangan berat mendorong untuk bekerja lebih keras	14		
		3.4 Mampu mengerjakan tugas yang menantang untuk maju	5		
		3.5 tugas-tugas yang menantang mendorong bekerja lebih baik	6		
		3.6 mampu menaklukkan tantangan untuk maju	3		
4	Ada umpan balik atas hasil pekerjaan saya	4.1 Ingin mendapatkan umpan balik dari pekerjaan		26	2
		4.2 untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan	11		
5	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	5.1 Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama		13	2
		5.2 Keberatan jika mendapat tugas tambahan	15		
6	Selalu berusaha untuk mengungguli	6.1 Berusaha bekerja untuk melebihi teman-temannya	10		3
		6.2 Mampu memilih cara termudah dalam menyelesaikan tugas		16	

	orang lain	6.3 Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	9		
7	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	7.1 Mampu menyelesaikan tugas tambahan demi mencapai prestasi	23		2
		7.2 Berusaha bekerja keras dalam mencapai yang terbaik	17		
8	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	8.1 Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya tanpa bergantung diri pada orang lain	1		3
		8.2 Tugas merupakan bagian dari hidup saya	2		
		8.3 Selalu mengerjakan tugas yang di berikan dengan baik	22		
9	Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan	9.1 Apresiasi yang diberikan kepada kepala sekolah untuk bekerja lebih giat	27		3
		9.2 Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi	28		
		9.3 Inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya	21		
10	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	10.1 Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat.	4		2
		10.2 Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik		30	
Jumlah			24	6	30

ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis kelamin : Pria/Wanita, Usia : tahun
3. Nama sekolah :
4. Lama masa kerja :

Pentunjuk pengisian:

Bedasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berikan tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen mutu pendidikan disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

1.TP= Tidak pernah

2.KD= Kadang-Kadang

3.S =Sering

4.SL=Seloalu

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya tanpa bergantung diri pada orang lain				
2	Tugas merupakan bagian dari hidup saya				
3	mampu menaklukkan tantangan untuk maju				
4	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat				
5	Mampu mengerjakan tugas yang menantang untuk maju				
6	tugas-tugas yang menantang mendorong bekerja lebih baik				
7	Mampu menyelesaikan tugas terbaik menurut ukurannya				
8	Mampu menetapkan standar pencapaian tugas				
9	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas				
10	Berusaha bekerja untuk melebihi teman-temannya				
11	untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan				
12	Terbiasa lambat menyelesaikan tugas				
13	Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama				
14	Tantangan berat mendorong untuk bekerja lebih keras				
15	Keberatan jika mendapat tugas tambahan				
16	Mampu memilih cara termudah dalam				

	menyelesaikan tugas				
17	Berusaha bekerja keras dalam mencapai yang terbaik				
18	Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				
19	meninggalkan urusan lain demi mengerjakan tugas				
20	berusaha menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan				
21	Inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya				
22	Selalu mengerjakan tugas yang di berikan dengan baik				
23	Mampu menyelesaikan tugas tambahan demi mencapai prestasi				
24	Mampu menyelesaikan tugas dengan baik				
25	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja				
26	Ingin mendapatkan umpan balik dari pekerjaan				
27	Apresiasi yang diberikan kepada kepala sekolah untuk bekerja lebih giat				
28	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orng lain,saya bekerja lebih baik lagi				
29	Berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan				
30	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik				

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN MUTU PENDIDIKAN

No	Aspek	pernyataan	Butir		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Sumberdaya Manusia	1. Sekolah telah memiliki kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang transparan dan partisipatif.		13	4
		2. Sekolah memiliki tenaga administratif yang memiliki Kemampuan administrasi dan ketatalaksanaan dalam menunjang KBM.		6	
		4.Guru di sekolah saya kebanyakan telah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana.	1		
2	Sarana Dan Prasarana	1. Sekolah saya memiliki ruang laboratorium komputer	9		4
		2. Sekolah saya memiliki jaringan internet.		4	
		3. Sekolah saya sudah seharusnya memiliki laboratorium bahasa.	12		
		4. Sekolah saya memiliki ruang praktek kerja siswa		2	
		5. sekolah saya memiliki laboratorium komputer dalam mendukung proses pembelajaran	14		
3	Kurikulum	1. Materi muatan lokal perlu dimasukkan dalam kurikulum sekolah.		7	2
		2. Materi kurikulum sekolah memenuhi standar minimal kurikulum nasional	10		
4	Kesiswaan	1. Saya berharap sekolah dapat memfasilitasi pengembangan siswa berbakat		5	4
		2.Sekolah telah memfungsikan wadah organisasi siswa Untuk mengembangkan kreativitas siswa		3	
		3. Siswa yang lulus dari sekolah ini cukup memuaskan	8		
		4. Sekolah saya memiliki prestasi yang membanggakan	11		
Jumlah			8	6	14

ANGKET MUTU PENDIDIKAN

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

5. No Responden : (diisi oleh peneliti)
6. Jenis kelamin : Pria/Wanita, Usia : tahun
7. Nama sekolah :
8. Lama masa kerja :

Pentunjuk pengisian:

Bedasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berikan tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen mutu pendidikan disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

No	pernyataan	Alternatif jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Guru di sekolah saya kebanyakan telah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana.				
2	Sekolah saya memiliki ruang praktek kerja siswa				
3	Sekolah telah memfungsikan wadah organisasi siswa untuk mengembangkan kreativitas siswa				
4	Sekolah saya memiliki jaringan internet.				
5	Saya berharap sekolah dapat memfasilitasi pengembangan siswa berbakat				
6	Sekolah memiliki tenaga administratif yang memiliki kemampuan administrasi dan ketatalaksanaan dalam menunjang KBM.				
7	Materi muatan lokal perlu dimasukkan dalam kurikulum sekolah.				
8	Siswa yang lulus dari sekolah ini cukup memuaskan				
9	Sekolah saya memiliki ruang laboratorium komputer				
10	Materi kurikulum sekolah memenuhi standar minimal kurikulum nasional				
11	Sekolah saya memiliki prestasi yang membanggakan				
12	Sekolah saya sudah seharusnya memiliki laboratorium bahasa.				
13	Sekolah telah memiliki kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang transparan dan partisipatif.				
14	sekolah saya memiliki laboratorium komputer dalam mendukung proses pembelajaran				

DATA NAMA GURU SMA NEGERI 2 LUWU UTARA

NO	Nama	L/P	NIK	NIP	NUPTK	Jenis
1.	Fadyastuti	P	7324085008770002	197708102010012010	8142755657210113	Guru Mapel
2.	Nicki Susanti	P	7322066606900005	-	-	Guru Mapel
3.	Made Jana	L	7322062201630001196301	196301221996021002	1454741643300012	Guru Mapel
4.	Sudirman	L	7322023112620023	1962123119877031223	2563740642200733	Guru Mapel
5.	Gita Firanti Gauzya	P	7373026610930001	-	-	Guru Mapel
6.	Nurhayati	P	7322067112630087	196304071989032011	8739741642300032	Guru Mapel
7.	Arif Wibowo	L	7322060702890005	-	-	Guru Mapel
8.	Rizal Sultani	L	7322062704830001	19830427200011010	2759761662200042	Guru Mapel
9.	Sulaksono	L	7371141002690008	196802101998021003	2542746648200022	Guru Mapel
10.	Sukisman	L	7322060309710001	197109032007011015	2235749653200003	Guru Mapel
11.	Ismail	L	7322020105810003	198105012009011006	3833759664200002	Guru Mapel
12.	Ical Saputra	L	7322060708910003	-	-	Guru Mapel
13.	Nurul Jannah	P	7322066907920002	-	-	Guru Mapel
14.	Hardiana	P	7322066001700001	197001202006042007	6452748650300042	Guru Mapel
15.	Badriah	P	7322066004650001	196504101997022001	4742743644300082	Guru Mapel
16.	Edi Suleksono	L	7322062005800004	-	2852758660200042	Guru Mapel
17.	Syamsidar Landao	L	7324045407760002	197607142009012003	1046754655300053	Guru Mapel
18.	Sriyatno	L	7322063112640037	196412311989031229	6563742643200653	Guru Mapel
19.	Naomi Deko	P	7322064612600001	196012061987032007	3538738639300033	Guru Mapel

20.	Mirajuddin	L	732202051069000 3	196910052014 061001	733774765120 0023	Guru Mapel
21.	Jaya Hartono	L	732206230775000 1	197507232009 011001	605575365620 0003	Guru Mapel
22.	Anik Rhmawati	P	732206511090000 2	-	-	Guru Mapel
23.	Karina Svitri Syahrir	P	732260430192000 1	-	-	Guru Mapel
24.	Christina Pakiding	L	732206511062000 1	196210111989 032007	734374064130 0033	Guru Mapel
25.	Nofianti	P	732206550791000 2	-	-	Guru Mapel
26.	Meldiono Rante	L	732206140389000 1	-	-	Guru Mapel
27.	Siprianus Madu	L	732206311262003 2	196212311988 121008	856374064420 0143	Guru Mapel
28.	Nurlaela As	P	732203700580000 2	198005302010 02010	286275866022 0002	Guru Mapel
29.	Haerul	L	732206190281000 1	-	155117596581 20002	Guru Mapel
30.	Fatmawaty	P	732206700881008 8	198108302009 012002	216275966022 0003	Guru Mapel
31.	Kamaluddin	L	732206030768000 2	196807031993 011002	103574664920 0033	Guru Mapel
32.	Aswan	L	732206030591000 2	-	-	Guru Mapel
33.	Ria Riski Amalia	P	732206631092000 1	-	-	Guru Mapel
34.	Anastasia Yuniarti	P	732206470792000 5	-	-	Guru Mapel
35.	Johar Arifin	L	732206120870000 4	197008122005 021003	714474865002 00063	Guru Mapel
36.	I Wayan Rastawan	L	327502111091001 5	-	-	Guru Mapel
37.	Benyamin Parirak	L	732206311260003 4	196012311987 031208	656378639200 613	Guru Mapel
38.	Wahyu Widyawati	L	732210044018200 03	198291942999 012006	843676066130 0092	Guru Mapel
39.	Ririn Wijayanti	P	732206500587000 2	-	-	Guru Mapel
40.	Andi Nirwana	P	732206712630012	196697015201 4061001	256374164330 0693	Guru Mapel
41.	Hamsiah	P	732206710871000 1	197108312009 012001	216374965230 0023	Guru Mapel
42.						

DOKUMENTASI





