

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN  
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI  
SMA NEGERI SE-KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S. Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh  
**SRI WAHYULI**  
16. 0206. 0083

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

**2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN  
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI  
SMA NEGERI SE-KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S. Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

**SRI WAHYULI**

16. 0206. 0083

**Pembimbing:**

- 1. Dr. Hilal Mahmud, M.M**
- 2. Nilam Permatasari, S.Pd., M.Pd.**

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

**2021**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Wahyuli  
NIM : 16.0206.0083  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrative atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mestiny.

Palopo, 12 November 2020  
Yang membuat pernyataan,



Sri Wahyuli

NIM 16.0206.0083

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kota Palopo* yang ditulis oleh Sri Wahyuli Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0083, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Negeri (IAIN) Palopo yang di munaqasahkan pada hari *Jumat*, tanggal *07 Mei 2021* bertepatan dengan *25 Ramadhan 1442 H* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana pendidikan (S.Pd)*.

Palopo 7 Mei 2021

### TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Ketua Sidang (  )
2. Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag. Penguji I (  )
3. Sitti Zuhairah Thalhah, S.Pd., M.Pd. Penguji II (  )
4. Dr. Hilal Mahmud, M.M. Pembimbing I (  )
5. Nilam Permatasari, S.Pd., M.Pd. Pembimbing II (  )

### Mengetahui:

  
Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.  
NIP. 19681231 199903 1 014

  
Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam  
Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd  
NIP. 19690615 200604 2 004

Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag.  
Siti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd.  
Dr. Hilal Mahmud, M.M.  
Nilam Permatasari, S.Pd., M.Pd.

---

## NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp : -

Hal : Skripsi

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

*Assalamu'alaikum wr.wb.*

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah maka skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Sri Wahyuli

NIM : 16 0206 0084

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **“Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kota Palopo”**

Menyatakan bahwa skripsi tersebut dinyatakan memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum wr.wb.*

1. Dr. Hj. St. Marwiyah, M.Ag.

Penguji I

(  )

Tanggal :

2. Siti Zuhaerah Thalhah, S.Pd., M.Pd.


Penguji II

(  )

Tanggal :

3. Dr. Hilal Mahmud, M.M.


Pembimbing I

(  )

Tanggal :

4. Nilam Permatasari, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II

(  )

Tanggal :

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ وَ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى رَسُولِ اللَّهِ وَ عَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ تَبِعَهُ أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ  
وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ . أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt yang telah menganugraahkan rahmat, hidayat serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kota Palopo” setelah memulai proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Palopo.

2. H. Muammar Arafat, SH, MH selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan IAIN Palopo.
3. Ahmad Syaref Iskandar, SE, MM selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan IAIN Palopo.
4. Dr. Muhaemin, MA selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama IAIN Palopo.
5. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
6. Dr. Munir Yusuf., M.Pd selaku Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
7. Dr. Hj. Riawarda, M.Ag. selaku Wakil Dekan II Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
8. Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
9. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
10. Dr. Hilal Mahmud, M.M dan Nilam Permatasari S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
11. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

12. Mahedang, S.Ag.,M.Pd. selaku unit perpustakaan beserta karyawan dan karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
13. Kepala SMA Negeri 1 Palopo, Bapak Muhammad Arsyad, S.Pd., Kepala SMA Negeri 2 Palopo, Ibu Hj. Kamlah, S.Pd., M.Pd., Kepala SMA Negeri 3 Palopo, Bapak Hairuddin, S.Pd., M.Pd., Kepala SMA Negeri 4 Palopo, Bapak Drs. H. Esman, M.Pd., Kepala SMA Negeri 5 Palopo, Bapak Alimus, S.Pd., M.Pd., Kepala SMA Negeri 6 Palopo, Bapak Drs. Basman, S.H., M.M.serta Guru-Guru dan segenap staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Mantong dan ibu Satria yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan atas segala jerih payah, kasih sayang, pengorbanan, baik materi maupun moril serta doa yang senantiasa diberikan kepada penulis sampai akhir penulisan skripsi ini. Dan juga kepada saudara dan keluarga yang selalu memberikan dukungan. Sungguh penulis sadar bahwa tidak mampu untuk membalas semua ini, hanya doa yang dapat penulis persembahkan untuk kalian semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah Swt.
15. Saudara-Saudariku : Ferdianto. Noviyanti dan Aviva Hamka yang selalu memberikan semangat dan doa serta bantuannya.



16. Kepada Ayah Drs. Bahtiar Nawir dan Ibu Dewi Sartika, A.Md.Keb. yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melanjutkan Sekolah ke Perguruan Tinggi IAIN Palopo dan membiayai penulis sampai dengan pertengahan semester.
17. Terima kasih kepada Riyan Amiruddin yang selama ini telah banyak membantu dalam bentuk materi di awal semester sampai dengan pertengahan semester.
18. Kepada semua seperjuangan, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (Khususnya kelas C), yang selama ini membantu dan meberikan motivasi serta saran dalam penyusunan skripsi ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt. Aamiin.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt, Aamiin Ya Rabbil' Alamin.

Palopo, 26 November 2020

**Sri Wahyuli**

NIM: 16 0206 0083

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

### A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>damamah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كف : *kaifa*

هؤل : *haulā*

### 3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	<i>tāḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ	<i>kasrah</i> dan <i>ya'</i>	ī	i dan garis di atas
اُ	<i>dammah</i> dan <i>wāw</i>	ū	u dan garis di atas

:*māta*

رمي : *rāmā*

قل : *qīla*

موت : *yamūtu*

### 4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk tā' marbūtah ada dua, yaitu tā' marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t]. sedangkan tā' marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

روضة الاطفال : *raudah al-atfāl*

المدنة الفاضلة : *al-madīnah al-fādilah*

احكمة : *al-hikmah*

## 5. Syaddah (Tasydīd)

Syaddah atau tasydīd yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda تَشْدِيد ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

ربنا: *rabbanā*

نجبنا: *najjainā*

الحننا: *al-haqq*

نعم: *nu'ima*

عدو: *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah ( ِ ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi *ī*.

Contoh:

علي: *'Alī* (bukan *'Aliyy* atau *'Aly*)

عربي: *'Arabī* (bukan *A'rabiyy* atau *'Araby*)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشمس: *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزلازلة: *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الفلسفة: *al-falsafah*

البلاد: *al-bilādu*

### 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ: *ta'murūna*

النَّوْع: *al-nau'*

سَيِّئًا: *syai'un*

أَمَرْتُ: *umirtu*

### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī*

*Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah*

### 9. Lafz al-Jalālah

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

بِاللَّهِ دِينًا *dīnillah*

adapun tā' marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillah*

### 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf

kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān*

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfi

Al-Maslahah fī al-Tasyīr' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan: Rusyid, Abu al Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

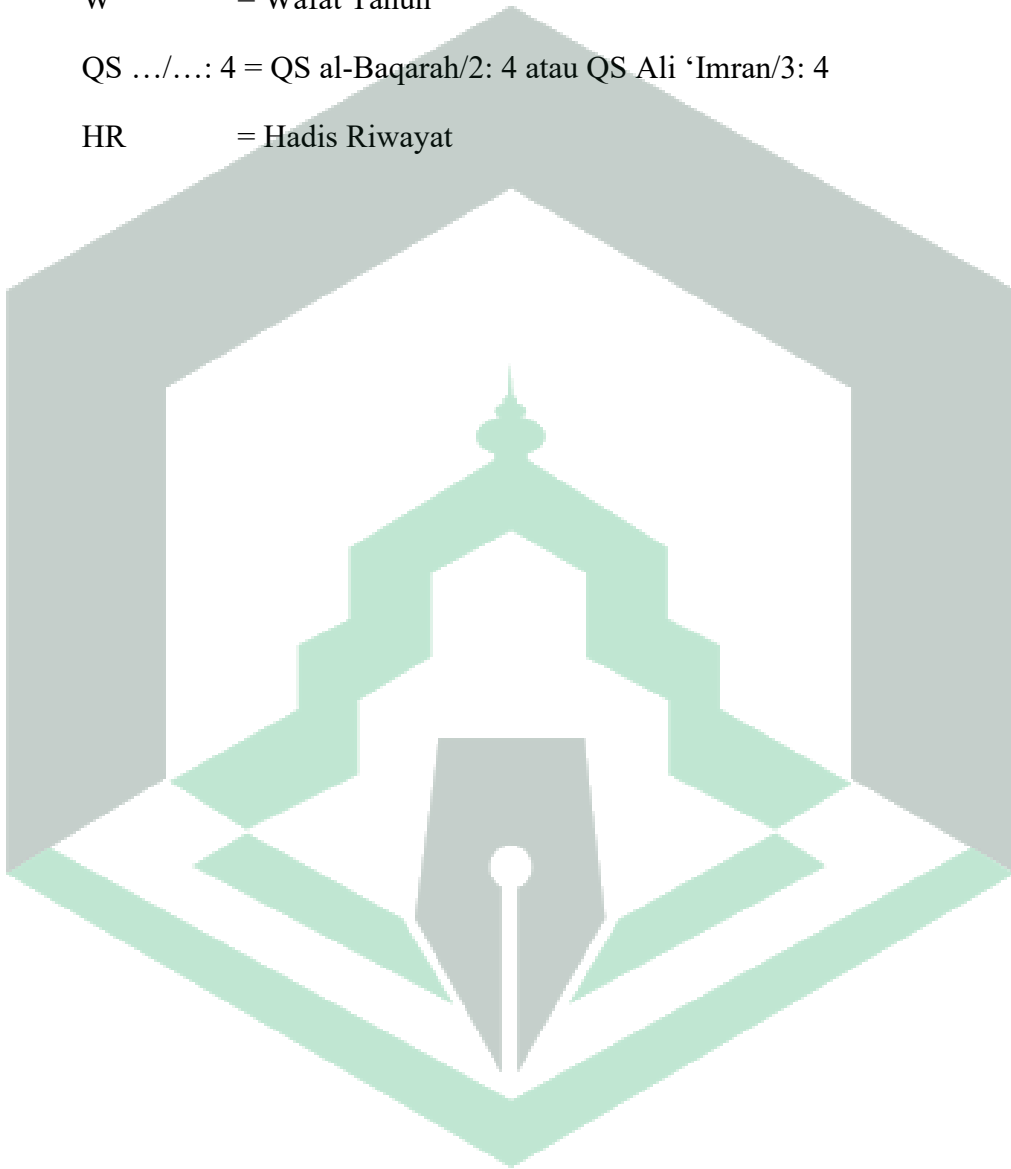
SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	i
NOTA DINAS TIM PENGUJI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI .....	iii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN .....	vii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR AYAT .....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
ABSTRAK.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II KAJIAN TEORI .....	8
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	8
B. Landasan Teori.....	11
1. Budaya Organisasi Sekolah.....	11
2. Motivasi Kerja Guru.....	18
3. Kinerja guru.....	23
C. Kerangka Fikir .....	31
D. Hipotesis Penelitian .....	33

BAB III METODE PENELITIAN .....	35
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	36
C. Definisi Oprasional Variabel .....	37
D. Sumber Data.....	39
E. Populasi dan Sampel .....	39
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik Analisis Data .....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Hasil Penelitian .....	55
1. Gambaran lokasi penelitian.....	55
2. Gambaran Umum UPT SMA Negeri se-Kota Palopo .....	56
3. Karakteristik Responden .....	57
4. Teknik Analisis Data.....	59
5. Hasil Analisis Statistik Inferensial .....	69
6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
B. Pembahasan hasil Penelitian .....	77
BAB VPENUTUP .....	84
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85
DAFTAR PUSTAKA .....	87
LAMPIRAN	
DOKUMENTASI	

## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS At-Taubah9/105 .....	3
Kutipan Ayat 2 QS Al-Insyirah94/7-8.....	4



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	:Penelitian Terdahulu, Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya.....	8
Tabel 3.1	:Waktu dan Kegiatan Penelitian.....	36
Tabel 3.1	:Populai guru SMA Negeri di Kota Palopo .....	40
Tabel 3.2	:Sampel Penelitian .....	41
Tabel 3.3	:Interprestasi Validitas Isi .....	45
Tabel 3.4	:Interprestasi Reliabilitas .....	46
Tabel 3.5	:Kategorisasi Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru.....	50
Tabel 4.1	:Daftar Nama Sekolah UPT SMAN se-Kota Palopo .....	57
Tabel 4.2	:Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	58
Tabel 4.3	:Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
Tabel 4.4	:Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.5	:Validator Instrumen Penelitian .....	60
Tabel 4.6	:Hasil Validitas Data Angket Untuk Penelitian Budaya Organisasi Sekolah.....	60
Tabel 4.7	:Tabel Interpretasi Validitas Isi .....	61
Tabel 4.8	:Hasil Validitas Data Angket Untuk Penelitian Motivasi Kerja Guru.....	61
Tabel 4.9	:Hasil Validitas Data Angket Penelitian Kinerja Guru .....	62
Tabel 4.10	:Uji Reliabilitas Budaya Organisasi Sekolah.....	63
Tabel 4.11	:Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru.....	63
Tabel 4.12	:Uji Reliabilitas Kinerja Guru .....	64
Tabel 4.13	:Hasil Uji Statistik Deskriptif Budaya Organisasi Sekolah .....	65

Tabel 4.14	:Perolehan Persentase Kategorisasi Budaya Organisasi Sekolah	65
Tabel 4.15	:Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivai Kerja Guru .....	66
Tabel 4.16	:Perolehan Persentase Kategrisasi Motivasi Kerja Guru .....	67
Tabel 4.17	:Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru .....	68
Tabel 4.18	:Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru .....	68
Tabel 4.19	:Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov .....	70
Tabel 4.20	:Hasil Uji Linealitas Budaya Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru .....	71
Tabel 4.21	:Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru	71
Tabel 4.22	:Hasil Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 4.23	:Analisis Regresi Berganda Budaya rganisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru .....	73
Tabel 4.24	:Hasil Uji Simultaan (Uji F).....	74
Tabel 4.25	:Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.26	:Hasil Uji Parsial (Uji T).....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 :Kerangkar Fikir

Gambar 4.1 :Lokasi Penelitian



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 :Kisi-Kisi Angket Penelitian Budaya Organisasi Sekolah
- Lampiran 2 :Kisi-Kisi Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru
- Lampiran 3 :Kisi-Kisi Angket Penelitian Kinerja Guru
- Lampiran 4 :Angket Penelitian
- Lampiran 5 :Hasil Penelitian Angket Budaya Organisasi Sekolah
- Lampiran 6 :Hasil Penelitian Motivasi Kerja Guru
- Lampiran 7 :Hasil Penelitian Kinerja Guru
- Lampiran 8 :Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Penelitian
- Lampiran 9 :Waktu dan Kegiatan Penelitian
- Lampiran 10 :Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Multikolinieritas



## ABSTRAK

**Sri Wahyuli, 2021.** “*Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se-Kota Palopo*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Hilal Mahmud dan Nilam Permatasari.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri se-Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui bagaimana gambaran budaya organisasi sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo; Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo; Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto*. Populasinya adalah seluruh guru SMA Negeri Se-Kota Palopo yang berjumlah 260 guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 39 guru yaitu PNS. Data yang diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya, data penelitian dianalisis statistic menggunakan pengolahan data yaitu: Analisis statistic deskriptif dan analisis statistic inferensial dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  dengan menggunakan bantuan program *SPSS Vers. 20 For Windows*. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan budaya organisasi sekolah pada SMA Negeri Se-Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 74.4%. Untuk motivasi kerja guru pada SMA Negeri Se-Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase 69.2% dan untuk kinerja guru pada SMA Negeri Se-Kota Palopo termasuk dalam kategori baik dengan persentase 56.4%. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai sig. t sebesar  $(0.004) < \alpha (0.05)$  dan  $t_{hitung}(3.037) > t_{tabel}(1.684)$ . Analisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru secara parsial tidak berpengaruh dengan nilai sig. t sebesar  $(0.057) > \alpha (0.05)$  dan  $t_{hitung}(1.963) > t_{tabel}(1.684)$ . Secara simultan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai sig. f sebesar  $(0.001) < \alpha (0.05)$  dan  $f_{hitung}(8.128) > f_{tabel}(3.25)$ .

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru



## ABSTRACT

**Sri Wahyuli, 2021.**"The Influence of School Organizational Culture and Teacher Work Motivation on Teacher Performance in Public High Schools in Palopo City". Thesis, Management Study Program of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hilal Mahmud and Nilam Permatasari.

This thesis discusses the Influence of School Organizational Culture and Teacher Work Motivation on Teacher Performance in Public High Schools in Palopo City. This study aims: To find out how the picture of school organizational culture in SMA Negeri Palopo City; To find out how the description of teacher work motivation in SMA Negeri Palopo City; To find out how the description of the performance of teachers in SMA Negeri Palopo City; This is to determine the total influence of school organizational culture and teacher work motivation on teacher performance in public high schools in Palopo City. This type of research is ex-post facto. The population is all high school teachers in Palopo City, totaling 260 teachers. Sampling was done by using simple random sampling technique. The sample used was 39 teachers, namely civil servants. Data obtained through questionnaires and documentation. Furthermore, the research data were analyzed statistically using data processing, namely: Descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis using multiple linear regression equations  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  using the help of the SPSS Vers program. 20 For Windows. The results of the descriptive study show that the school organizational culture at the State Senior High Schools of Palopo is in the good category with a percentage of 74.4%. For teacher work motivation at SMA Negeri Palopo City is included in the good category with a percentage of 69.2% and for teacher performance at SMA Negeri Palopo City is included in the good category with a percentage of 56.4%. Based on the results of data analysis, it shows that partially the school organizational culture has an effect on teacher performance with a sig value.  $t$  is  $(0.004) < a (0.05)$  and  $t_{count} (3.037) > t_{table} (1.684)$ . Analysis of the effect of teacher work motivation on teacher performance partially does not affect the sig value.  $t$  is  $(0.057) > a (0.05)$  and  $t_{count} (1.963) > t_{table} (1.684)$ . Simultaneously, school organizational culture and teacher work motivation have an effect on teacher performance with a sig value.  $f$  is  $(0.001) < a (0.05)$  and  $f_{count} (8.128) > f_{table} (3.25)$ .

**Keywords:** School Organizational Culture, Teacher Work Motivation, Teacher Performance

## ملخص

سري واهيولي 2021 "تأثير الثقافة التنظيمية للمدرسة ودوافع عمل المعلم على أداء المعلم في المدارس الثانوية العامة في مدينة بالوبو" وصف برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد ولاية بالوبو الإسلامي. بإشراف هلال محمودان نيلام بيرماتاساري.

تناقش هذه الأطروحة تأثير الثقافة التنظيمية للمدرسة ودوافع عمل المعلم على أداء المعلم في المدارس الثانوية العامة في مدينة بالوبو. تهدف هذه الدراسة إلى: التعرف على صورة الثقافة التنظيمية للمدرسة ، ودوافع عمل المعلم وأداء المعلم في المدارس الثانوية الحكومية العليا في مدينة بالوبو ؛ لتحديد التأثير الجزئي بين الثقافة التنظيمية للمدرسة ودوافع عمل المعلم على أداء المعلم في المدارس الثانوية الحكومية العليا في مدينة بالوبو ؛ لتحديد التأثير المتزامن بين الثقافة التنظيمية للمدرسة ودوافع عمل المعلم على أداء المعلم في المدارس الثانوية العامة في مدينة بالوبو بهذا النوع من البحث بأثر رجعي. يبلغ عدد السكان جميع معلمي المدارس الثانوية في مدينة بالوبو ، ويبلغ إجمالي عددهم 260 معلمًا. تم أخذ العينات باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية البسيطة. وبلغت العينة المستخدمة 39 معلمًا ، وهم موظفون حكوميون. البيانات التي تم الحصول عليها من خلال agket والتوثيق. علاوة على ذلك ، فإن بيانات البحث في التحليل الإحصائي باستخدام معالجة البيانات ، وهي: التحليل الإحصائي الوصفي والتحليل الإحصائي الاستدلالي باستخدام معادلة الانحدار المتعدد  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$  بمساعدة برنامج SPSS Vers.20 لنظام التشغيل Windows. تظهر نتائج الدراسة الوصفية أن الثقافة التنظيمية المدرسية في المدارس الثانوية العليا في بالوبو تقع في فئة جيدة بنسبة 74.4٪. بالنسبة لدوافع عمل المعلم في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بالوبو ، يتم تضمينها في الفئة الجيدة بنسبة 69.2٪ وأداء المعلم في المدارس الثانوية الحكومية العليا في مدينة بالوبو في فئة جيدة بنسبة 56.4٪. بناءً على نتائج تحليل البيانات ، يظهر أن الثقافة التنظيمية للمدرسة لها تأثير جزئي على أداء المعلم بقيمة الإشارة. أكبر  $(0.004) < a (0.05)$  (وجداول العد  $(1.684).3.037) >$  (لا يؤثر تحليل تأثير دافع عمل المعلم على أداء المعلم جزئيًا على قيمة التوقيع. تبلغ  $(0.057) > (أ) (0.05)$  وتعد  $(1.963) >$  (جدول  $(1.684)$ . (في الوقت نفسه ، تؤثر الثقافة التنظيمية للمدرسة ودوافع عمل المعلم على أداء المعلم بقيمة  $(0.001) < a (0.05)$  والمحسوبة  $(8.128). (3.25)$  .

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية ، المدرسة ، تحفيز عمل المعلم ، أداء المعلم

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. *Latar Belakang Masalah*

Budaya yang kuat dalam suatu lembaga atau organisasi dapat mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi khususnya di dunia pendidikan seperti di sekolah. Dalam suatu sekolah yang budaya organisasinya kuat dapat mempertahankan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Segala hal (fisik dan non fisik) yang ada di sekolah merupakan wujud atau cermin jati diri para pendiri, pemimpin, dan pengelola sekolah. Budaya organisasi sekolah yang dianut oleh organisasi sekolah dapat membedakannya dengan organisasi sekolah yang lainnya. Budaya sekolah atau iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan dinas di lingkungannya. Hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif. Budaya sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling membantu (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*), serta kerja sama (*cooperative*)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Sri Setiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 1 Wonosari Gunungkidul*, Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Vol. 22, 2014, h. 201

Sekolah yang memiliki karakter atau budaya tertentu yang ingin diterapkan muncul pertama kali dari kepala sekolah atau pemimpin puncaknya. Sebagai kepala sekolah atau pemimpin sekolah dalam mengelolah organisasi sekolah dapat memberikan motivasi kerja kepada anggota-anggotanya terutama guru. Motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan guru untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan<sup>2</sup>. Menurut Gary Yukl yang dikutip oleh Darmadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya<sup>3</sup>. Sedangkan menurut Uno bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang<sup>4</sup>. Perbedaan tingkat motivasi individu (tinggi, sedang, dan rendah) dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya dalam organisasi. Wibowo juga menyatakan bahwa motivasi dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, akan tetapi motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi<sup>5</sup>.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawabnya yang ditampilkan dalam bentuk perbuatan kerja, prestasi kerja ataupun pameran

---

<sup>2</sup>Didit Pianda, *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jawa Barat:Cv Jejak, 2018, h. 100

<sup>3</sup>Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ke kepala sekolahan*, Yogyakarta:CV Budi Utama, 2018, h. 294

<sup>4</sup>Ibid, h. 294

<sup>5</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali Pre, 2012) h. 389-390

umum keterampilan kerja. Adapun individu yang dapat dikategorikan sebagai seseorang yang memiliki kinerja yang tinggi adalah yang memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) berorientasi pada prestasi; (2) memiliki percaya diri yang tinggi; (3) memiliki pengendalian diri yang tinggi; (4) memiliki kompetensi yang baik<sup>6</sup>. Mukhtar juga menyebut bahwa kinerja guru adalah aktivitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangan<sup>7</sup>. Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas, dalam QS at-Taubah (9) :105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya:

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"<sup>8</sup>.

Berdasarkan ayat al-Qur'an tersebut dapat dimaknai bahwa, kinerja yang memiliki makna kesungguhan itu akan berkaitan erat dengan niat yang menjadi awal seseorang melakukan aktivitas. Dalam dunia pendidikan, kinerja

<sup>6</sup>Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*, (Jakarta:Prenada Media, 2016), h. 212

<sup>7</sup>Mukhtar, *Desain Pembelajaran Pendidikan Islam*, (Jakarta: Misaka Galiza, 2003), h. 84

<sup>8</sup>Departemen Agama Republik Indonesia *AL-Qur'an dan Terjemahannya*

guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang guru. Bersungguh-sungguh dalam bekerja juga dijelaskan Allah Swt., dalam QSAl-Insyirah (94): 7-8 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Terjemahnya:

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”<sup>9</sup>.

Beberapa hal yang ditemukan peneliti pada observasi disekolah SMA Negeri se-Kota Palopo peneliti mengamati proses interaksi antara kepala sekolah dan guru kemudian mewawancarai secara langsung salah satu guru pada sekolah SMA Negeri se-Kota Palopo mengenai budaya organisasi sekolah yang diterapkan disekolah serta bagaimana motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Observasi awal dilakukan sebelum adanya surat izin penelitian namun, peneliti telah mengunjungi terlebih dahulu sekolah untuk mengetahui budaya organisasi sekolah yang diterapkan.

Setelah melakukan observasi awal dari informasi yang telah dikumpulkan beberapa waktu lalu dengan melihat kondisi sekolah, aktivitas

<sup>9</sup>Depertemen Agama Republik Indonesia *AL-Qur'an dan Terjemahnya*

warga sekolah maka peneliti menemukan adanya penerapan budaya organisasi sekolah pada proses aktivitas yang dilakukan. Berdasarkan identifikasi tersebut melalui observasi ini peneliti akan mengurai budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru pada semua sekolah SMA Negeri se-Kota Palopo dan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, dengan mengangkat judul “*Pengaruh budaya oragnisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo*”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi baik terhadap peneliti, maupun pihak pengelola ekolah, demikian pula dalam rangka pengembangan penelitian selanjutnya yang lebih komprehensif.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah penelitian diantaranya:

1. Bagaimanakah gambaran budaya organisasi sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru di SMA Negeri Se-kota Palopo?
2. Bagaimanakah pengaruh secara parsial budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMANegeri Se-kota Palopo?
3. Bagaimanakah pengaruh secara simultan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-kota Palopo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang hendak dikaji tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan gambaran budaya organisasi sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru di SMA Negeri Se-kota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-kota Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-kota Palopo.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi kepala sekolah yaitu dapat mengembangkan budaya organisasi sekolah yang dimilikinya serta dapat menuntun anggota organisasinya kedalam sistem nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama.



- b. Bagi guru dan tenaga kependidikan yang lainnya yaitu dapat memberikan dorongan motivasi dan dapat menjalankan tanggungjawab yang diberikan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan perannya sesuai kemampuan yang dimiliki.
- c. Bagi pembaca dan peneliti yaitu dengan adanya penelitian ini diharapkan pembaca dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Sedangkan bagi peneliti dapat memberikan pemahaman, manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti itu sendiri.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Peningkatan produktivitas sekolah tidaklah terlepas dari budaya yang dimiliki oleh organisasi terkhususnya sekolah dan motivasi kerja yang dimiliki guru serta kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kajian ini mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, sebagai perbandingan dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu, Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya**

Nama ahli, tahun dan judul penelitian	Hasil dari penelitian	Persamaan dan Perbedaan		
		Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian terdahulu	Rencana penelitian
Lulus Triwahyuni, dkk. (2014), <i>the effect of organizational culture, transformational leadership and self-confidence to teacher' performance</i> <sup>1</sup> .	Untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu membentuk budaya organisasi yang meningkatkan nilai-nilai dan norma-norma sekolah serta kepemimpinan transformasional kepala sekolah untuk melibatkan guru	Budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen	Ada 3 (tiga) variabel independen yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasi kepala sekolah dan kepercayaan diri guru.	Ada 2 (dua) variabel independen yaitu budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru.

<sup>1</sup>Lulus Triwahyuni, dkk, *the effect of organizational culture, transformational leadership and self-confidence to teacher' performance*, International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Vol. 2 No. 10, 2014, h. 156-165

	berpartisipasi dalam mencapai tujuan masa depan dan menumbuhkan kepercayaan diri guru.			
Mariati dan Hanif Mauludin, (2018), <i>the influence of organizational culture and work motivation on employee performance, job satisfaction as intervening variable (study on secretariat staff on pasuruan regency)</i> <sup>2</sup>	Memberikan implikasi teoretis dan praktis, serta berkontribusi pada literatur manajemen yang ada terkait dengan budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.	Budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen.	Ada 2 variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Ada 1 variabel dependen yaitu kinerja guru
Muhammad Arifin. (2014), <i>the influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance</i> <sup>3</sup> .	Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sementara motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru	Budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen	Ada 3 variabel independen yaitu kompetensi, motivasi dan budaya organisasi	Ada 2 variabel independen yaitu budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru.

<sup>2</sup> Mariati dan Hanif Mauludin, *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study on Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*, *IOSR Journal of Business and Management*, 2018, diakses dari [www.iosjournals.org](http://www.iosjournals.org)

<sup>3</sup> Muhammad Arifin, *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Tteacher Job Satisfaction and Performance*, *International Education Studies*; Vol.8, No.1, 2015, diakses dari <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>

secara positif dan signifikan, tetapi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ramon Bangun, dkk, (2018), *the influence of culture, job satisfaction and motivation on the performance lecturer/employees*<sup>4</sup>.

Kinerja dosen/karyawan cukup baik memahami hubungan antara budaya, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja akan memungkinkan pemimpin untuk meningkatkan kinerja dosen/karyawan.

Kinerja dosen/karyawan adalah sebagai variabel dependen

Ada 1 variabel independen yang berbeda yaitu kepuasan kerja.

Ada 1 variabel independen yang berbeda yaitu motivasi kerja guru.

<sup>4</sup>Linda Theresia, *The Influence of Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer/Employee*, *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering an Operations Management* Bandung, Indonesia, 2018, diakses dari researchgate.net

Ester Manik & Kamal Bustomi, (2011), <i>Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek</i> <sup>5</sup> .	Terdapat pengaruh yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen	Ada 3 variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja	Ada 2 variabel Independen yaitu budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru.
---	--	--	---	--

## B. Landasan Teori

### 1. Budaya Organisasi Sekolah

#### a. Pengertian budaya

Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain, semua manusia merupakan aktor kebudayaan karena manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan. Budaya merupakan satu unit interpretasi, ingatan, dan makna yang ada di dalam manusia dan bukan sekedar dalam kata-kata<sup>6</sup>. Geertz menegaskan bahwa budaya adalah suatu dimensi yang aktif dan konstitutif dari kehidupan sosial dari pada sekedar mekanisme penjamin integrasi sosial. Geertz melihat budaya sebagai “lengkung simbolis” atau “*blueprint*” yang dengannya seorang

<sup>5</sup> Ester Manik, & Bustomi, K, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek, Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 5 No. 2, 2011, h. 97-107.

<sup>6</sup>Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta:Deepublish), 2015, h. 2

bisa menciptakan dunia mereka yang bermakna dalam dua level sekaligus: emosi dan kognitif<sup>7</sup>.

Zimmermann menjelaskan budaya adalah karakteristik dan pengetahuan suatu grub tertentu, meliputi bahasa, kepercayaan, makanan, kebiasaan sosial, musik dan seni. Budaya memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi dan memiliki kelekatan pada suatu grub tertentu<sup>8</sup>. Budaya menurut Ahmadi dan Soekanto adalah keseluruhan yang kompleks yang didalamnya terkandung ilmu pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum adat istiadat dan kemampuan yang lain, serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat<sup>9</sup>.

Dari beberapa defenisi budaya tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya adalah sifat atau kebiasaan yang dimiliki setiap manusia atau organisasi yang didalamnya terkandung ilmu pengetahuan, nilai-nilai moral, serta hukum ada istiadat.

#### b. Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap-tiap orang didalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam oranisasinya. Apalagi bila ia sebagai

---

<sup>7</sup>Mudji Sutrisno dan Hendar Putranto, *Teori-Teori Kebudayaan*, (Yogyakarta:Kanisius, 2005), h. 212

<sup>8</sup>Moh Faidol Juddi, *Komunikasi Budaya dan Dokumentasi Komtemporer*, (Jawa Barat:Unpad Press, 2019), h. 129

<sup>9</sup>Abu Bakar, *Dasar-Dasar Konseling Tinjauan Teori dan Praktik*, (Bandung:Citapustaka Media Perintis, 2010), h. 103

orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi<sup>10</sup>.

Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Kebutuhan akan pentingnya budaya organisasi timbul ketika orang mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai-nilai baru, konflik budaya dan bagaimana mempertahankan budaya. Melalui proses belajar, belajar dari pengalaman, belajar dari keberhasilan, dan kegagalan dari organisasi lain, terjadilah proses peniruan atau ikut-ikutan, pengkondisian atau rekayasa. Dengan demikian, proses belajar dalam konteks ini dapat dimaknai sebagai suatu proses peniruan budaya organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi<sup>11</sup>.

Dari beberapa defenisi budaya organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu proses yang terjadi dalam lingkup organisasi dengan menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan.

---

<sup>10</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta:Prenadamedia Group, 2018), h. 2

<sup>11</sup> Tobari, *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah*, (Yogyakarta:Deepublish, 2014), h. 12-13

c. Pengertian budaya organisasi sekolah

Di sekolah, karakter atau budaya tertentu yang ingin diterapkan mungkin muncul pertama kali dari kepala sekolah atau pemimpin puncaknya. Akan tetapi, budaya tersebut harus didiskusikan dengan anggota yang lainnya. Diskusi antara pimpinan dan guru serta staf akan memunculkan kesepakatan tentang budaya apa saja yang ingin ditransformasikan kepada para siswa sebagai anak didik<sup>12</sup>. Untuk mewujudkan budaya sekolah, tentu juga memerlukan kerjasama dengan adanya tim kerja yang saling mendukung. Pembangunan budaya sekolah tidak bisa dilaksanakan, umpamanya, jika dilakukan hanya oleh satu orang atau dua orang saja. Oleh karena itu, mesti terdapat komitmen bersama antara guru, siswa, dan orang tua. Membangun budaya sekolah juga memerlukan keteladanan warga sekolah tanpa terkecuali. Bagi guru, sikap mendidik serta mengajar dengan hati akan menimbulkan pengaruh positif pada siswa<sup>13</sup>.

Budaya organisasi sekolah memiliki peran penting dalam mewujudkan standar mutu akademis maupun non akademis di sekolah. Budaya organisasi sekolah lahir dari nilai-nilai luhur yang di wujudkan dalam satu visi bersama antar seluruh komponen sekolah, budaya organisasi sekolah yang

---

<sup>12</sup> Jejen Musfah, *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*, (Jakarta:Kencana, 2015), h. 39

<sup>13</sup>Ahmad Baedowi, dkk, *Manajemen Sekolah Efektif*, (Jakarta:Pustaka Alvabet, 2015), h. 43-44



efektif tumbuh dan berkembang secara terus menerus dengan harapan dapat memberikan karakteristik bagi perkembangan karakter peserta didik<sup>14</sup>.

Dari beberapa defenisi budaya organisasi sekolah tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah adalah kepercayaan atau norma-norma yang dimiliki setiap organisasi sekolah yang dapat menunjang keberhasilan organisasi sekolah.

d. Karakteristik budaya organisasi sekolah

Penelitian Siti Zubaidah, dkk dalam pemikiran Fred Luthan dan Edgar Schein tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu:

- 1) *Observed behavioral regularities*; budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati.
- 2) *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru.
- 3) *Dominant values*; adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efesiensi yang tinggi.
- 4) *Philoshopy*; adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- 5) *Rules*; budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi.

---

<sup>14</sup>Muhammad Iqbal, dkk, *Budaya Organisasi Sekolah dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik Sma Negeri 1 Kota Lhokseumawe*, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 6, No. 4, 2018

- 6) *Organization climate*; budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi<sup>15</sup>.

e. Indikator budaya organisasi sekolah

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Wibowo yang dikutip oleh Desi Ristiyani dalam penelitiannya adalah sebagai berikut:

- 1) *Individual Initiative* (Inisiatif Perseorangan), yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- 2) *Risk Tolerance* (Toleransi Terhadap Resiko), yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- 3) *Control* (Pengawasan), yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- 4) *Management Support* (Dukungan Manajemen), yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- 5) *Communication Pattern*( Pola Komunikasi), yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal<sup>16</sup>.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter terdiri dari:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil resiko harus ada didalam organisasi.

<sup>15</sup>Siti Zubaidah & Aih Ervanti Ayuningtyas, *Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah*, Prosiding Seminar Nasional Pendidikan & Bisnis, 2015

<sup>16</sup>Desi Ristiyani, *Hubungan Self Monitoring dengan Budaya Organisasi Pada Karyawan di Rumah Makan Sambal Layanan Purwokerto*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2016.

- 2) Memperhatikan detail diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketentuan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
- 3) Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapat dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
- 5) Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
- 6) Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
- 7) Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan *status quo* untuk terus tumbuh dan berkembang<sup>17</sup>.

Indikator budaya organisasi sekolah menurut peneliti terdiri dari:

- 1) Norma-norma, perilaku yang diterima untuk mempengaruhi dan mengendalikan semua anggota organisasi.
- 2) Ketanggapan, diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.
- 3) Kemampuan, dalam organisasi kemampuan yang baik dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik serta dapat mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>17</sup>Robbins S.P and Coulter Mary, *Management*, (New Jersey: Pearson Education, inc, 2012) h. 80

- 4) Dukungan manajemen, kegiatan yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja anggota organisasi.

## 2. Motivasi Kerja Guru

### a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi sendiri berasal dari bahasa latin yaitu “movere” yang artinya dorongan atau menggerakkan<sup>18</sup>.

Menurut Weiner, motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu<sup>19</sup>. Motif atau dorongan sebagai kata kunci suatu motivasi dapat muncul sebagai sebab akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah (naluri), seperti makan, minum, tidur, berprestasi, berinteraksi dengan orang lain, mencari kesenangan, berkuasa, dan lain-lain yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Jawa Timur: Qiara Media, 2019), h. 29

<sup>19</sup> Nursalam dan Ferry Efendi, *Pendidikan dalam Keperawatan*, (Jakarta: Salemba Medika, 2008), h. 14

<sup>20</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. IV, (Jakarta: Grasindo, 2007), h. 323

Motivasi menurut Martoyo adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (driving force) disini dimaksudkan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup<sup>21</sup>.

Dari beberapa defenisi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses untuk mendorong dan mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan yang diperintahkan.

b. Pengertian Motivasi Kerja guru

Motivasi kerja guru dari defenisi konseptual adalah keseluruhan daya penggerak dan tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan. Adapun indikator-indikator dari motivasi kerja, dari dalam diri meliputi: (1)dorongan untuk meningkatkan prestasi, (2) dorongan untuk menghindari kegagalan, (3) dorongan untuk bekerja keras, (4)dorongan untuk mengaktualisasikan diri, sedangkan dari luar diri meliputi: (1) pujian, (2) hukuman, (3) aturan<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup>Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*, (Jawa Timur:Qiara Media, 2019), h. 18

<sup>22</sup>Imam Mohtar, *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Jawa Timur:Uwais Inspirasi Indonesia, 2015), h. 13

Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang guru untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor intrinsik, yaitu faktor yang memuaskan dan timbul dari dirinya sendiri. Indikator intrinsik yaitu keinginan untuk berprestasi, untuk maju, memiliki kehidupan pribadi.
- 2) Faktor ekstrinsik, yaitu faktor-faktor dari luar disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu pekerjaan itu sendiri, status kerja, tempat pekerjaan, keamanan pekerjaan, gaji, atau penghasilan yang layak, pengakuan dan penghargaan kepercayaan melakukan pekerjaan, kepemimpinan yang baik dan adil, dan bijaksana administrasi<sup>23</sup>.

#### c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, menurut J. Ravianto adalah “Atasan, rekan sasaran fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan<sup>24</sup>. Sedangkan menurut Atkinson, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah memandang kekuatan motivasi dalam bentuk persamaan motivasi = f (motif + harapan + insentif). Kekuatan motivasi untuk melakukan beberapa kegiatan adalah satu fungsi dari :

---

<sup>23</sup> Alice Tjandralila Rahardja, *Hubungan antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta*, Jurnal Pendidikan Penabur, No.03, Th. III, 2004, h. 6

<sup>24</sup>Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*, (Jawa Timur:Qiara Media, 2019 ), h. 23

- a. Kekuatan yang menjadi alasan bergerak adalah suatu keadaan dimana di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk memenuhi suatu kepentingan;
- b. Harapan adalah dimana kemungkinan atau keyakinan perbuatan akan mencapai tujuan;
- c. Nilai dan insentif dimana ganjaran-ganjarannya demi mencapai tujuan.

Menurut pendapat diatas menunjukkan bahwa memandang motivasi dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif. Dimana motif sebagai dorongan – dorongan yang ada di dalam dirinya untuk capai keinginan atau kepentingannya. Harapan sebagai kemungkinan akan pencapaian tujuan serta insentif yakni hasil atau ganjaran dari pada pekerjaan yang telah dilakukan<sup>25</sup>.

d. Indikator Motivasi Kerja Guru

Menurut Titin Eka Ardiana dalam penelitiannya terdapat beberapan indikator yaitu: 1) kebutuhan akan berprestasi, 2) peluang untuk berkembang, 3) kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, 4) kebutuhan akan pengakuan, dan 5) gaji yang diterima<sup>26</sup>. Sedangkan menurut Muhammad Iqbal dalam penelitiannya mengemukakan indikator motivasi kerja

---

<sup>25</sup> Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*, (Jawa Timur:Qiara Media, 2019) h. 36-37

<sup>26</sup>Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Vol. 17, No. 02, 2017

meliputi faktor intrinsik yaitu: 1) keinginan untuk berprestasi dalam bekerja, 2) keinginan untuk maju dalam bekerja, 3) untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik<sup>27</sup>.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti:

- 1) Dorongan mencapai tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal yang nantinya berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
- 2) Semangat kerja. Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- 3) Inisiatif dan Kreatifitas. Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh *energy* tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti

---

<sup>27</sup> Muhammad Iqbal, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Ma Ma'Arif Selorejo Blitar*, Konstruktivisme, FKIP Universitas Islam Balitar Vol. 7, No. 2, 2015, 97-106



sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

- 4) Rasa tanggung jawab. Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu<sup>28</sup>.

Indikator motivasi kerja guru menurut peneliti terdiri dari:

- 1) Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaan yang dilakukannya.
- 2) Kebutuhan, untuk membangkitkan motivasi kerja guru dibutuhkan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidup.
- 3) Penghargaan, segala sesuatu yang di berikan pada perorangan atau kelompok atas apa yang telah dicapai.

### 3. Kinerja guru

#### a. Pengertian guru

Kamus besar bahasa indonesia mengartikan guru sebagai “orang yang pekerjaannya mengajar dan dimaknai sebagai tugas profesi<sup>29</sup>. Setiap orang menjadi guru sepanjang ia sudah memenuhi persyaratan profesionalitas, profiensi, dan kompetensi tertentu. Tetapi, tidak semua orang bisa menjadi guru. Karena itu, dalam pandangan Moh. Uzer Usman,

<sup>28</sup>Syahyuti, *Motivasi dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, (Jakarta: Galiyah Indonesia, 2010), h.93

<sup>29</sup> Ernawati Waridah, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Bmedia, 2017), h. 96

guru adalah profesi, jabatan, dan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Tugas dan pekerjaan guru ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang memiliki kemampuan di luar bidang pendidikan<sup>30</sup>.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen, pada Bab I pasal 1 ayat 1 disebutkan: guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah<sup>31</sup>. Dalam undang-undang selanjutnya dikatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidikan, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional<sup>32</sup>.

Guru mempunyai tugas ganda yang luas, baik di sekolah, di keluarga maupun di masyarakat. Guru yang baik dan efektif ialah guru yang dapat memainkan semua perannya dengan baik. Menurut Armstrong dalam buku *Secondary Education* yang di tulis dalam buku Ilmu dan Aplikasi Pendidikan, peranan guru ada 6 yaitu:

- 1) Guru sebagai instruktur, tanggungjawab instruksional guru ialah berlangsungnya interaksi belajar mengajar. Guru harus mampu menciptakan situasi dan kondisi belajar yang kondusif.

---

<sup>30</sup> Ahmad Izzan, dkk, *Membangun Guru Berkarakter*, (Bandung:Humaniora, 2012), h. 31

<sup>31</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Cet.II, Jakarta:Visimedia, 2007 h. 60

<sup>32</sup> Ibid, h. 64

- 2) Guru sebagai manajer, dalam menjalankan tugas kesehariannya, guru sebagai pendidik dalam proses belajar-mengajar sangat dituntut kemampuannya dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi semua kegiatan.
- 3) Guru sebagai pembimbing, dalam keseluruhan proses pendidikan, guru merupakan faktor utama. Sehubungan dengan perannya sebagai pembimbing, seorang guru harus: (a) mengumpulkan data tentang siswa, (b) mengamati tingkah laku siswa dalam situasi sehari-hari, (c) mengenal para siswa yang memerlukan bantuan khusus, dan lain-lain,
- 4) Guru sebagai evaluator, seorang guru dalam menjalankan tugas kesehariannya, yaitu mendidik tidak luput dari penilaian, baik dari aspek kognitif, psikomotorik maupun efektif.
- 5) Guru sebagai anggota organisasi profesi, adalah membantu guru untuk meningkatkan profesinya, karena bagaimanapun juga persoalan pendidikan yang begitu kompleks tidak akan bisa diselesaikan dengan beberapa guru tanpa melalui organisasi profesi.
- 6) Guru sebagai spesialis hubungan masyarakat, guru harus mampu memainkan peran sebagai spesialis hubungan masyarakat, terutama dalam bekerja sama dengan orang tua siswa<sup>33</sup>.

Dari beberapa defenisi guru diatas dapat disimpulkan bahwa guru adalah tenaga profesional yang memiliki banyak peran yang baik dalam membina, mengajar, menilai serta mengevaluasi segala pekerjaanya. Guru

---

<sup>33</sup>Tim Pengembangan Ilmu Pendidikan FIP-UPI, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*, Cet.II, (Jakarta:Grasindo, 2007), h. 130-132

juga memiliki banyak peran salah satunya yaitu sebagai manajer, selain kepala sekolah yang mampu menjadi manajer guru juga mampu menjadi manajer yang baik.

b. Pengertian Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip Rismawati, dkk dalam bukunya, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>34</sup>. Kinerja mempunyai arti yang sangat beragam, dikatakan bahwa defenisi kinerja sama banyak dengan orang yang berusaha mendefenisikanya, para peneliti biasanya mendefenisikan kinerja sesuai dengan perspektif-perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian peneliti.

Menurut supardi kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan<sup>35</sup>. Sedangkan menurutSuryadi Prawironsentono dalam penelitian Endy Eros kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang

---

<sup>34</sup> Rismawati, dkk, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar:Celebes Media Perkasa, 2018), h. 1

<sup>35</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada. 2014), h.45

dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi<sup>36</sup>.

c. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau ujuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik<sup>37</sup>. Kinerja guru menurut Supardi merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik di bawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik<sup>38</sup>. Sedangkan menurut Hasibuan yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu<sup>39</sup>”.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja guru diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang di miliki seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawabnya dengan tujuan mencapai tujuan.

---

<sup>36</sup>Endy Eros, *Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*, Jurnal Administrasi dan Birokrasi, Vol. 1, No. 1, 2014, 1-12

<sup>37</sup>Engkay Karweti, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang*, Jurnal Penelitian Pendidikan, Vol. 11, No.2, 2010, 77-89

<sup>38</sup>Supardi, *Ibid*, h. 54

<sup>39</sup>Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Bumi Aksara, 2001), h. 94

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, (5) hubungan mereka dengan perusahaan<sup>40</sup>. Sedangkan menurut Wahyudi faktor faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu,
- 2) Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri,
- 3) Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus,
- 4) Partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi,
- 5) Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas<sup>41</sup>.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi menurut Imron dalam bukunya yaitu Aspek Spritual dalam Kinerja yaitu:

---

<sup>40</sup>Ibid, h. 3

<sup>41</sup>Shilphy A. Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta:Deepublish, 2019), h. 34

- 1) Faktor internal individu. Faktor ini meliputi: kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografis, umur, dan asal usul.
- 2) Faktor organisasi. Faktor ini meliputi: sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang.
- 3) Faktor psikologis. Faktor ini meliputi: spritualitas, persepsi, sikap, kepribadian dalam pekerjaan (perilaku kewargaorganisasian, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen<sup>42</sup>).

e. Indikator kinerja guru

Menurut Isnaeni Wuryantina dalam penelitiannya, kinerja adalah hasil unjuk kemampuan dari seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab dengan indikator: 1) pemahaman tugas, 2) melaksanakan tugas, 3) bekerja sesuai dengan waktu kerja, 4) penilaian terhadap kualitas kerja, 5) menciptakan suasana kerja kondusif, 6) komunikasi dengan rekan sekerja untuk pencapaian tujuan organisasi<sup>43</sup>. Sedangkan menurut Supardi indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi: 1) Kualitas kerja, 2) kecepatan/ketepatan guru, 3) inisiatif dalam kerja, 4) kemampuan kerja, dan 5) komunikasi<sup>44</sup>.

Berikut penjelasannya:

---

<sup>42</sup>Imron, *Aspek Spritualitas dalam Kinerja*, (Magelang:Unima Press, 2018), h. 7

<sup>43</sup>Isnaeni Wuryantina, *Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang*, *Jurnal Pendidikan Dasar*, Vol. 6, Edisi 2, 2015, 242-253

<sup>44</sup>Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada. 2014), h.70

- 1) Kualitas kerja. Indikator kualitas kerja guru terdiri dari menguasai bahan ajar, mengelolah proses belajar mengajar, mengelolah kelas.
- 2) Kecepatan/ketepatan kerja. Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pembelajaran.
- 3) Inisiatif dalam kerja. Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari memimpin kelas, mengelolah interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa.
- 4) Kemampuan kerja. Indikator kemampuan kerja meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.
- 5) Komunikasi. Indikator komunikasi dalam hal ini dapat memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.



Indikator kinerja guru menurut peneliti terdiri dari:

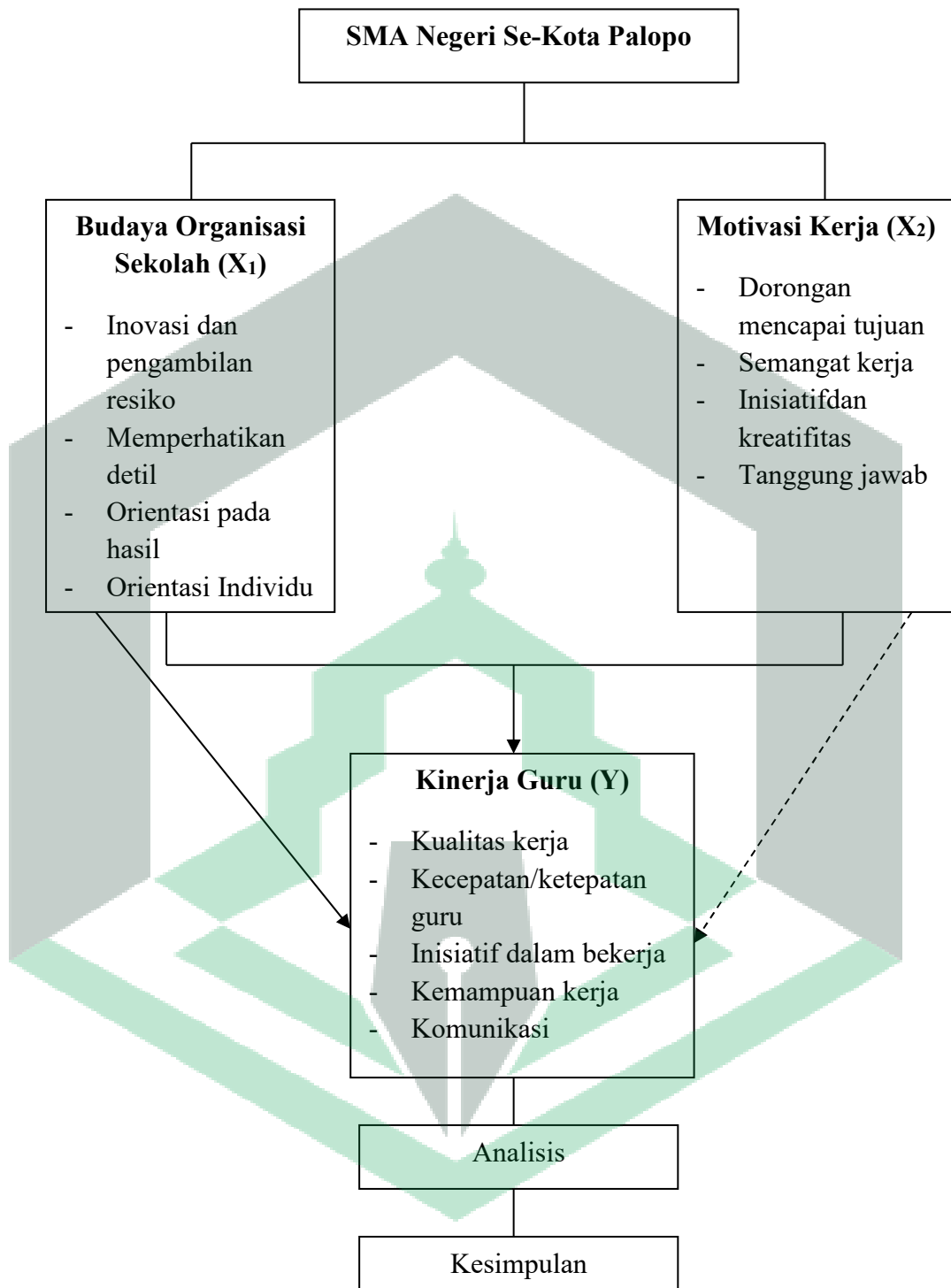
- 1) Kemampuan menjalankan tugas, kapasitas seorang guru untuk melakukan beragam tugas-tugas dalam pekerjaannya.
- 2) Ketepatan kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja ssesuai standar organisasi.
- 3) Menguasai pekerjaan, kemampuan yang harus dimiliki setiap guru dalam menguasai pekerjaan agar sanggup melaksanakan tugas-tugas baru.
- 4) Komunikasi, berkomunikasi secara baik dan efektif dengan orang lain.
- 5) Kerja sama, dalam mencapai target dipelukan kerja sama sesama rekan kerja.

### C. *Kerangka Fikir*

Kerangka pikir merupakan bagian teori dari penelitian yang menjelaskan tentang alasan atau argumentasi bagi rumusan hipotesis<sup>45</sup>. Kerangka pikir menggambarkan alur pikiran peneliti dan memberikan penjelasan kepada orang lain mengapa dia mempunyai anggapan seperti yang diuraikan dalam hipotesis. Untuk memperjelas dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan dan parsial antara budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti menggambarkan kerangka pikir untuk memudahkan kelangsungan penelitian sebagai berikut:

---

<sup>45</sup> Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi)*, (Yogyakarta:Deepublish, 2013), h. 88



Berdasarkan kerangka fikir diatas, mengisyaratkan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo, berbeda dengan motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru tetapi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo.

#### D. *Hipotesis Penelitian*

Hipotesis merupakan jawaban sementara sebelum melakukan penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan dan logika berfikir belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan analisis data<sup>46</sup>. Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis statistik untuk rumusan masalah 1 (satu), dan rumusan masalah 2 (dua).

#### 4. Hipotesis Deskriptif

- a. Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru
- b. Terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru

#### 5. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistiknya adalah:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = 0$$

$$H_1 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} \neq 0$$

<sup>46</sup> Asep Saepul Hamdi dan Bahruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*, (Yogyakarta:Deepublish, 2014), h.36

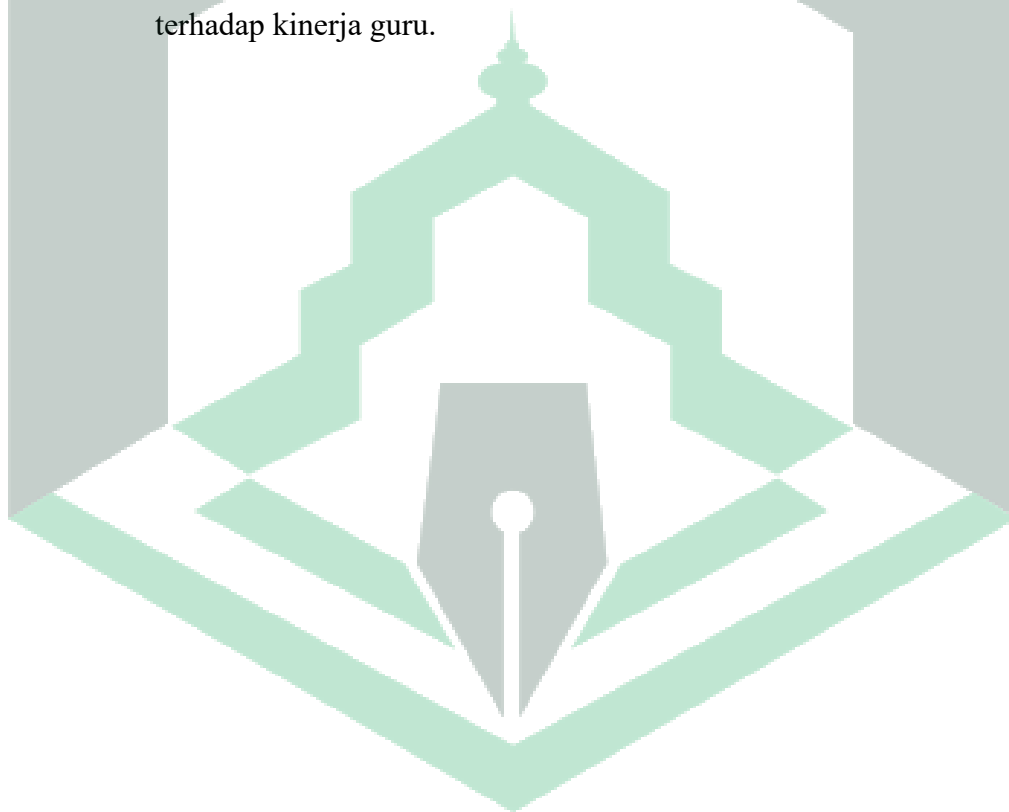
Keterangan:

a.  $H_0$  : Budaya organisasi sekolah tidak berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru

$H_1$ : Budaya organisasi sekolah berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru

b.  $H_0$ : Motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru

$H_1$  : Motivasi kerja guru berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru.



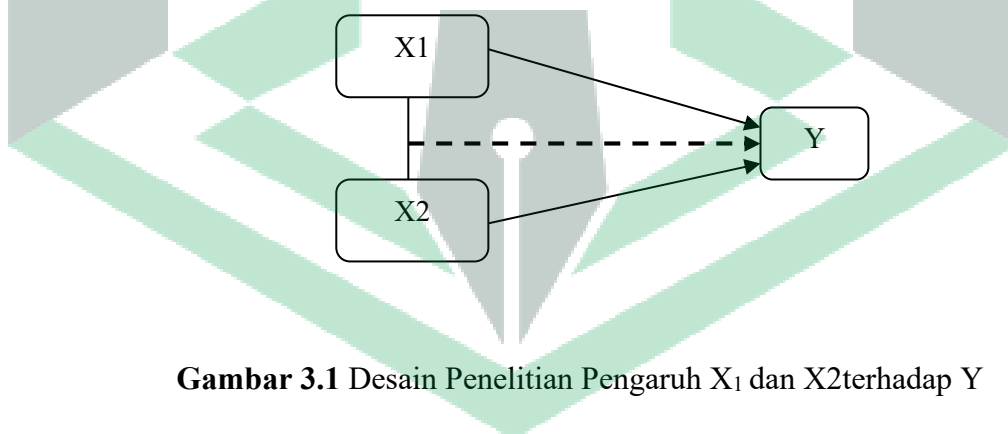
## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, ditujukan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis<sup>1</sup>.

Hubungan antara variabel penelitian dapat dilihat pada desain penelitian sebagai berikut:



**Gambar 3.1** Desain Penelitian Pengaruh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y

Dimana:

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi Sekolah

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja Guru

---

<sup>1</sup> Syamsul Bahri dan Fahkry Zamzam, *Model Penelitian Kuantitatif SEM-AMOS*, (Yogyakarta:Deepublish, 2014), h. 5

- Y = Kinerja Guru
- = Pengaruh secara parsial
- -> = Pengaruh secara simultan

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian<sup>2</sup>. Penelitian ini akan dilaksanakan di SMA Negeri se-Kota Palopo. Alasan peneliti memilih lokasi SMA Negeri se-Kota Palopo karena peneliti tertantang untuk meneliti kondisi sekolah menengah atas (SMA) yang ada di palopo terkait tentang judul penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada Juli-September 2020. Dalam penelitian ini peneliti membuat tabel tanggal dan waktu penelitian agar lebih mudah dipahami. Adapun tanggal dan waktunya yaitu:

**Tabel 3.1 Waktu dan Kegiatan Penelitian**

N O	Kegiatan	Waktu Kegiatan			
		Pekan Ke			
		I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul Proposal			20/11/2018	
2	Penelitian Judul Proposal				
3	Bimbingan Proposal	22/01/2020	27/01/2020	3/02/2020	6/02/2020
4	Seminar Proposal		26/02/2020		
5	Pengurusan Izin Penelitian		16/07/2020	17/07/2020	

<sup>2</sup> Iwan Hermawan, *Teknik Menulis Karya Ilmiah Berbasis Aplikasi dan Metodologi*, (Kuningan:Hidayatul Quran, 2019), h. 131

6	Penelitian/ Pengumpulan Data	11/08/2020	13/08/2020	18/08/2020	11/09/2020
7	Analisis Data	23/09/2020			
8	Bimbingan Skripsi	26/09/2020	12/10/2020	03/11/2020	10/11/2020
9	Seminar Hasil		16/04/2021		
10	Ujian Akhir				

### C. *Definisi Oprasional Variabel*

Definisi operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang dimaksud atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam proposal ini. Penelitian ini berjudul pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-kota Palopo. Untuk memutuskan kosentrasi tentang variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini berikut dirumuskan defenisi oprasional dari variabel dengan indikator sebagai berikut:

1. Budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ) yaitu suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang dianut bersama dalam lingkup sekolah serta dilaksanakan bersama dengan penuh kesadaran di antara seluruh unsur dan personil sekolah baik kepala sekolah, guru, staf dan siswa. Adapun indikator dari budaya organisasi sekolah yaitu:
  - a. Inovasi dan pengambilan resiko

- b. Memperhatikan detail
  - c. Orientasi pada hasil
  - d. Orientasi individu
  - e. Orientasi pada tim
  - f. Keagresifan
  - g. Stabilitas
2. Motivasi kerja guru ( $X_2$ ) yaitu dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas semaksimal dengan penuh tanggungjawab, agar apa yang dilakukannya dapat berjalan secara sistematis dan terarah. Adapun indikator dari motivasi kerja yaitu:
- a. Dorongan mencapai tujuan
  - b. Semangat kerja
  - c. Inisiatif dan Kreatifitas
  - d. Tanggung jawab
3. Kinerja guru ( $Y$ ) yaitu kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan segala tugas-tugasnya baik dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar di dalam suatu lembaga pendidikan. Adapun indikator dari kinerja guru yaitu:
- a. Kualitas kerja
  - b. Kecepatan/ketepatan kerja
  - c. Inisiatif dalam bekerja
  - d. Kemampuan kerja
  - e. Komunikasi



#### **D. Sumber Data**

Menurut Singarimbun dan Effendi yang dikutip Nufian, dkk. Sumber data adalah obyek dari mana data diperoleh<sup>3</sup>. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari setiap sekolah SMA Negeri Se-Kota Palopo dari seluruh jumlah guru pegawai negeri sipil (PNS).

#### **E. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi dan Sampel

###### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>4</sup>. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah guru pegawai negeri sipil (PNS) di tingkat SMA Negeri Se-Kota palopo.

---

<sup>3</sup> Nufian S Febriani & Wayan Weda Asmara Dewi, *Teori dan Praktis Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*, (Malang:UB Press, 2018), h. 49

<sup>4</sup>Dominikus Dolet Unaradjan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta:Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), h.110

**Tabel 3.2 Populasi guru SMA Negeri di Kota Palopo**

Nama sekolah	Tingkatan	Jumlah
SMAN 1 PALOPO	PNS	58
SMAN 2 PALOPO	PNS	48
SMAN 3 PALOPO	PNS	46
SMAN 4 PALOPO	PNS	38
SMAN 5 PALOPO	PNS	36
SMAN 6 PALOPO	PNS	34
<b>TOTAL</b>		<b>260</b>

Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palopo

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi<sup>5</sup>. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) populasinya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *proportional random sampling* atau *proportional area random sampling*, artinya bahwa pengambilan sampel dilakukan secara acak (*random*) pada setiap wilayah yang terdapat dalam populasi dan besarnya sampel setiap wilayah

<sup>5</sup> Muslich Anshori dan Sri Iswati, *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2009), h. 94

proporsional atau sebanding dengan besarnya subjek wilayah yang bersangkutan<sup>6</sup>. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih<sup>7</sup>. Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 15% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 260 guru tingkat PNS. Berarti  $260 \times 15\% \div 100 = 39$ , jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 guru tingkat PNS.

**Tabel 3.3 Sampel Penelitian**

Sekolah SMA Negeri Se-kota Palopo	Jumlah Guru Tingkat PNS	Jumlah sampel (15% dari populasi)
SMAN 1 PALOPO	58	9
SMAN 2 PALOPO	48	7
SMAN 3 PALOPO	46	7
SMAN 4 PALOPO	38	6
SMAN 5 PALOPO	36	5
SMAN 6 PALOPO	34	5
<b>JUMLAH</b>	<b>260</b>	<b>39</b>

<sup>6</sup>Solimun, dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian)*, (Malang:UB press, 2018), h. 154

<sup>7</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2002), h. 112

Untuk memudahkan penelitian, maka jumlah dari perhitungan tersebut dibulatkan. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 39 guru.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu penelitian lapangan. Teknik yang digunakan yaitu:

##### **a. Angket**

Angket atau kuesioner adalah sebuah cara atau teknik yang digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data dengan menyebarkan sejumlah lembar kertas yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh para responden<sup>8</sup>. Pada metode ini, pertanyaan-pertanyaan masalah ditulis dalam format kuesioner, lalu disebarkan kepada responden untuk dijawab, kemudian dikembalikan ke peneliti. Dari jawaban responden tersebut, peneliti dapat memperoleh data seperti pendapat dan sikap responden terhadap masalah yang telah diteliti.

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori, teknik angket yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMANegeri di Kota Palopo. Berdasarkan penelitian ini, butir-butir instrumen angket yang akan di sajikan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk

---

<sup>8</sup>Kun Maryati dan Juju Suryawati, *Sosiologo*, (Jakarta:Esis, 2007), h. 130

mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial<sup>9</sup>.

Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif, penggunaan skala likert pada setiap variabel yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), dan tidak setuju (TS). Pemberian bobot dimulai dari 4, 3, 2, 1. Anket akan diberikan ke responden yaitu guru untuk mengisi beberapa pertanyaan yang akan diajukan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sehingga diperlukan anket.

Setelah data terkumpul, dilakukan tahap pengolahan dan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS for windows ver. 20*. Sebelum anket digunakan terlebih dahulu instrumen anket di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas *item*.

#### a) Validitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto, Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur<sup>10</sup>. Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi

---

<sup>9</sup>Syaifizal Helmi Situmorang, *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, (Medan:Usu Press, 2010), h. 5

<sup>10</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta) h. 120

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. Rancangan angket diserahkan kepada tiga orang ahli atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala likert 4-1 seperti berikut ini:

Skor 1 : Tidak setuju

Skor 2 : Kurang setuju

Skor 3 : Setuju

Skor 4 : Sangat setuju

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:<sup>11</sup>

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

Keterangan:

$$S = r - l_0$$

$r$  = skor yang diberikan oleh validator

$l_0$  = skor penilaian validitas terendah

<sup>11</sup> Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 113.

$n$  = banyaknya validator

$c$  = skor penilaian validitas tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:<sup>12</sup>

**Tabel 3.4 Interpretasi Validitas Isi**

Interval	Interprestasi
0,00 – 0,19	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,39	Tidak Valid
0,40 – 0,59	Kurang Valid
0,60 – 0,79	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli, adapun cara pengolahannya adalah dengan mencari nilai alpha menggunakan *SPSS vers.20*. Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

<sup>12</sup>Hasil Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cet. III; (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81

<sup>13</sup>M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30

**Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas**

Koefesien 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, rancangan angket pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di uji cobakan terlebih dahulu di kelas uji coba. Hasil pengerjaan instrumen di kelas uji coba dianalisis untuk mengetahui tingkat validitas instrumen menggunakan bantuan program *Microsoft Excel*.

#### b) Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. *SPSS* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)* suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>0.60$ <sup>14</sup>.

<sup>14</sup>Amalia and Firda, *Analisis Pengaruh Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologi Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150*, Skripsi Universitas Diponegoro, (Semarang, h. 34)



Reabilitas menunjuk 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 apa yang dipercaya, jadi dapat diandalkan<sup>15</sup>. Untuk mencari reabilitas item untuk angket dapat digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \sum \delta b^2)}{\delta^2 t}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reabilitas Instrumen

$K$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

$\sum \delta b^2$  = Jumlah varians butir

$\delta^2 t$  = Varians total<sup>16</sup>.

#### b. Dokumentasi

Pengumpulan data selanjutnya yaitu dokumentasi, metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari

<sup>15</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XIV: Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221

<sup>16</sup>*Ibid*, h. 239

lembaga atau organisasi maupun dari perorangan<sup>17</sup>. Untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan teknik dokumentasi yang berkaitan dengan data tentang jumlah guru maupun budaya sekolah di Kota Palopo dan beberapa aspek lain yang berkaitan dengan penyusunan proposal ini. Dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan, sertifikat, undang-undang dan sebagainya. Dokumentasi penelitian ini juga merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian.

### **G. Teknik Analisis Data**

#### **a. Analisis Statistik Deskriptif**

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket ini diukur dengan menggunakan skala likert. Setelah data yang diperoleh dalam penelitian ini dianggap cukup, maka penulisan pengelolaannya menggunakan metode analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan atau menjelaskan sesuatu hal apa adanya<sup>18</sup>.

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket skala pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN Se-

---

<sup>17</sup>Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat:Jejak Publisher, 2018), h. 255

<sup>18</sup>Ali Baroroh, *Trik-Trik Analisis Statistik dengan SPSS15*, (Jakarta:Gramedia, 2008), h.1

Kota Palopo. Dengan keperluan analisis tersebut, maka digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa rata-rata, nilai tengah (median), standar deviasi variasi, tentang skor, nilai terendah dan nilai tertinggi, serta tabel distribusi frekuensi dan histogram.

Adapun perhitungan analisis statistik tersebut dilakukan dengan program komputer *Microsoft Excel*. Selain itu, analisis data juga dilakukan dengan menggunakan program siap pakai yakni *statistic and service solution* (SPSS), Dimana pengeolahan data untuk angket digunakan rumus perhitungan presentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

Pr = Presentase jawaban

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

Selanjutnya diakumulasikan untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap sub indikator diakumulasikan lagi mendapatkan skor setiap indikator penelitian. Skor setiap indikator diakumulasikan lagi untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian.

Menentukan skor setiap sub indikator dengan memakai formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{sc}{si} \times 100\%$$

Dengan:

Pr = Persentase capaian

SC = Jumlah skor capaian

SI = Jumlah skor ideal

100% = Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya budaya organisasi sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru dibandingkan dengan kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini<sup>19</sup>:

**Tabel. 3.6** Kategorisasi Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru

Rentang % Skor	Kategori
$82,3 < \text{skor} \leq 100$	Sangat baik
$62,5 < \text{skor} \leq 82,3$	Baik
$43,8 < \text{skor} \leq 62,5$	Cukup baik
$25,0 \leq \text{skor} \leq 43,8$	Tidak baik

<sup>19</sup>Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi; Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013) diakses tanggal 23 April 2021.

## b. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya digeneralisasikan atau diinferensialkan kepada populasi dimana sampel diambil.

### 1) Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

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

Jika nilai signifikansi  $> (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi  $< (0,05)$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X di ikut dengan perubahan variabel Y.

Untuk mengetahui hubungan linearitas di uji menggunakan *software SPSS for window*. Apakah garis *linear regression* terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan *R-Square*  $> 0,05$ . Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat data dari kiri ke

kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan  $R\text{-Square} < 0,05$ .

Apabila akan melihat dari  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance Inflation factor* (VIF). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu model dapat dikatakan bebas multiko jika mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1, sedangkan jika dilihat dengan besaran korelasi antar variabel independen, maka suatu model regresi dapat bebas multiko, maka koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,05).

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui tidaknya pengaruh yang signifikan dua atau lebih variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Model regresi linear berganda untuk populasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependent (kinerja guru)

a = Konstanta persamaan regresi

X<sub>1</sub> = Variabel independen (budaya organisasi sekolah)

X<sub>2</sub> = Variabel independen (motivasi kerja guru)

e = Standar error

b<sub>1</sub>.....b<sub>3</sub> = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Apabila (+) maka terjadi kenaikan, dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

### 3) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa: (a) Uji normalitas; (b) Uji linearitas; (c) Uji multikolinearitas dan selanjutnya akan dilakukan uji F.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Adapun langkah-

langkah uji hipotesis melalui analisis linear berganda melalui uji f adalah sebagai berikut:

a) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$F_{hitung}$  = menggunakan program SPSS

$F_{tabel}$  = tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%

b) Berdasarkan probabilitas

$H_0$  akan diterima jika nilai signifikansi F (probabilitas)  $> 0,05$

$H_0$  ditolak jika nilai signifikansi F (probabilitas)  $< 0,05$ <sup>20</sup>.

4) Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> D Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, (Edisi I; Jakarta:Mediakom, 2008), h.79

<sup>21</sup> Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula*, (Cet. I;Bandung: Alfabeta, 2009), h. 139



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran lokasi penelitian

###### a. Letak Geografis

Penelitian ini dilakukan di sekolah UPT SMA Negeri se-KotaPalopo yang berjumlah 6 sekolah. Kota Palopo merupakan sebuah kota di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Secara geografis Kota Palopo Kurang Lebih 375 Km dari Kota Makassar ke arah Utara dengan posisi antara 120 derajat 03 sampai dengan 120 derajat 17,3 Bujur Timur dan 2 derajat 53,13 sampai dengan 3 derajat 4 Lintang Selatan, pada ketinggian 0 sampai 300 meter di atas permukaan laut. Kota Palopo di bagian sisi sebelah Timur memanjang dari Utara ke Selatan daratan rendah atau Kawasan Pantai seluas kurang lebih 30% dari total total, sedangkan lainnya bergunung dan berbukit di bagian Barat, memanjang dari Utara ke Selatan, dengan ketinggian maksimum adalah 1000 meter di atas permukaan laut. Kota Palopo memiliki luas wilayah 247,52 km<sup>2</sup> atau sama dengan 0,39% dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Secara administratif Kota Palopo terbagi menjadi 9 Kecamatan dan 48 Kelurahan dan pada akhir tahun 2019 berpenduduk sebanyak 182.107 jiwa<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Wikipedia Kota Palopo: *Letak Geografis*, <https://palopokota.go.id/page/geografis> (25 September 2020)

**Gambar 4.1** Peta Kota Palopo, Sulawesi Selatan



b. Sejarah berdirinya Kota Palopo Sulawesi Selatan, Indonesia

Kota Palopo sebelumnya berstatus kota administratif sejak 1986 dan merupakan bagian dari Kabupaten Luwu yang kemudian berubah menjadi Kota pada tahun 2002 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 tanggal 10 April 2002. Pada awal berdirinya sebagai Kota Otonom, Palopo terdiri atas 4 Wilayah Kecamatan yang meliputi 19 Kelurahan dan 9 Desa dan 20 Kelurahan. Kemudian, pada tanggal 28 April 2005, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo Nomor 03 Tahun 2005, dilaksanakan pemekaran menjadi 9 Kecamatan dan 48 Kelurahan<sup>2</sup>.

**2. Gambaran Umum UPT SMA Negeri se-Kota Palopo**

UPT SMAN yang berada di Kota Palopo berjumlah 6 sekolah, dapat dilihat pada bagan di bawah ini:

<sup>2</sup> Wikipedia Kota Palopo, *Sejarah Kota Palopo*, <https://palopokota.go.id/page/sejarah> (25 September 2020)

**Tabel 4.1 Daftar Nama Sekolah UPT SMAN se-Kota Palopo**

NO	NAMA SEKOLAH	ALAMAT	KEC/KEL	STATUS SEKOLAH
1	UPT SMAN 1 PALOPO	JL. Imam Bonjol, No.4, Sabbangparu	Wara Utara/ Luminda	Negeri
2	UPT SMAN 2 PALOPO	JL. Garuda, No.18, Perumnas	Bara/ Rampoang	Negeri
3	UPT SMAN 3 PALOPO	JL. Jenderal Sudirman, No.52, Amasangan	Wara/ Tompotika	Negeri
4	UPT SMAN 4 PALOPO	JL. Bakau	Bara/ Balandai	Negeri
5	UPT SMAN 5 PALOPO	JL. H Andi Kaddi Raja	Wara Selatan/ Takkalala	Negeri
6	UPT SMAN 6 PALOPO	JL. Patang II No.61	Wara Barat/ Tomarunding	Negeri

### 3. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu guru tingkat UPT SMAN se-Kota Palopo. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 39 orang yang di ditemui peneliti pada saat penelitian berlangsung.

#### a. Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian ini karena tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi pendapat mereka mengenai suatu objek. Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

N0	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
1	S1	24	61,5
2	S2	15	38,5
Total		39	100

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Ver.20

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan, maka jumlah responden terbesar adalah berpendidikan S1 yakni 24 responden atau sebesar 61,5% dan responden berpendidikan S2 yakni 15 responden atau sebesar 38,5% Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata responden penelitian ini didominasi berpendidikan S1.

#### b. Karakteristik Responden Menurut Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Tanggapan Responden	
		Orang	Persentase (%)
1	21-25	3	7,7
2	26-30	15	38,5
3	31-35	18	46,2
4	36-40	3	7,7
Total		39	100

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Ver.20

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berumur 31-35 yakni 18 responden atau sebesar 46,2%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata responden penelitian ini guru SMA Negeri yang ada di Kota Palopo berumur 31-35 tahun.

#### c. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

N0	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Laki-laki	18	46,2
2	Perempuan	21	53,8
	Total	39	100

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS Ver.20

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, maka jumlah responden terbesar adalah perempuan yakni 21 responden atau sebesar 53,8% dan responden laki-laki yakni 18 responden atau sebesar 46,2%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata responden penelitian ini didominasi perempuan.

## 4. Teknik Analisis Data

### a. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan terlebih dulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 3 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam

bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Validator Instrumen Penelitian**

No	Nama Validator	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, M.M	Dosen
2	Nur Rahma, M.Pd	Dosen
3	Lisa Aditiya D.M., M.Pd	Dosen

Pada Validitas isi digunakan rumus Aiken's adapun hasil validitas yang dilakukan oleh ketiga validator ahli adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Validitas Data Angket Untuk Penelitian Budaya Organisasi 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	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
$\Sigma s$	8		7		7		7		7		6	
v	0,88		0,77		0,77		0,77		0,77		0,66	

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0,77 Selanjutnya akan dibandingkan dengan menggunakan interpretasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

4.7 Tabel Interpretasi 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

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata dari V (Aiken's) dari validitas isi Budaya Organisasi Sekolah dapat dikatakan memadai (valid).

**Tabel 4.8 Hasil Validitas Data Angket Untuk Penelitian Motivasi Kerja Guru**

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	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	8		7		7		7		7		6	
v	0,88		0,77		0,77		0,77		0,77		0,66	

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0,77 Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interprestasi, dapat di lihat pada tabel 4.6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dari validitas isi motivasi kerja guru dapat dikatakan memadai (valid).

Tabel 4.9 Hasil Validitas Data Angket Penelitian Kinerja Guru

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	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
$\Sigma s$	8		7		7		7		7		6	
v	0,88		0,77		0,77		0,77		0,77		0,66	

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai rata-rata dari V (Aiken's) sebesar 0,77 Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 4.9 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dari validitas isi kinerja guru dapat dikatakan memadai (valid).

#### b. Reabilitas Instrument

Uji Reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut keknsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistika *Cronbach Alpha* >0,66 atau lebih besar r tabel<sup>3</sup>.

<sup>3</sup>Amalia and Firda, *Analisis Pengaruh Faktor Budaya Sosial Pribadi Dan Psikologis Terhadap Keputusan Pembelian Minuman Penambah Tenaga Cair Merek M-150* (Semarang, n.d.), h. 56



Reliabilitas menunjuk 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. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan<sup>4</sup>. Hasil pengujian reliabilitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi Sekolah**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	25

Sumber: Hasil olah data menggunakan *spss vers.20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas diperoleh untuk angket budaya organisasi sekolah memperoleh nilai dari  $r_{11}$  sebesar 0.696. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket budaya organisasi sekolah dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	25

Sumber: Hasil olah data menggunakan *spss vers.20*, tahun 2020

Kemudian untuk tabel 4.11 uji reliabilitas, untuk angket motivasi kerja guru memperoleh nilai  $r_{11}$  sebesar 0.805. Dengan demikian, berdasarkan

<sup>4</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. XIV; Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 221

tabel interpretasi reliabilitas, maka angket motivasi kerja guru dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Kinerja Guru**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	25

Sumber: Hasil olah data *spss vers.20*, tahun 2020

Kemudian untuk tabel 4.12 uji reliabilitas, untuk angket motivasi kerja guru memperoleh nilai  $r_{11}$  sebesar 0.854. Dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket motivasi kerja guru dapat dikatakan *reliabel* dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

c. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, minimum, maximum, variance, standar devition, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

1) Budaya Organisasi Sekolah

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel Budaya Organisasi Sekolah ( $X_1$ ) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean yaitu 78.10 dan variance sebesar 33.305 dengan standar devition sebesar 5.771 dari skor terendah 61.00 dan skor tertinggi 89.00. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik Deskriptif Budaya Organisasi Sekolah**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Budaya Organisasi Sekolah	39	61.00	89.00	78.10	5.771	33.305
Valid N (listwise)	39					

Sumber: Hasil olah data *spss vers.20*, tahun 2020

Jika skor Budaya Organisasi Sekolah dikelompokkan kedalam empat kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase Budaya Organisasi Sekolah. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase Budaya Organisasi Sekolah sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Perolehan Persentase Kategorisasi Budaya Organisasi Sekolah**

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	1	2,6%
62.5 – 82.3	Baik	29	74,4%
82.3 – 100	Sangat Baik	9	23,1%
Jumlah		39	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hasil angket variabel Budaya Organisasi Sekolah ( $X_1$ ) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum SMA Negeri se-Kota Palopo memiliki Budaya Organisasi Sekolah pada kategorisasi sangat baik diperoleh persentase 23.1% dengan memperoleh frekuensi sampel 9 orang, untuk kategorisasi baik diperoleh persentase 74.4% karena memiliki frekuensi sampel 29 orang,

sedangkan kategorisasi cukup baik diperoleh persentase 2.6% dengan frekuensi sampel 1 orang, untuk kategori tidak baik untuk budaya organisasi sekolah tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.13 dan 4.14 tersebut, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Sekolah SMA Negeri se-Kota Palopo termasuk kedalam kategorisasi baik dengan Frekuensi sampel 29 orang dan hasil persentase sebesar 74.4% dengan skor mean yaitu 78.10. Tingginya hasil persentase Budaya Organisasi Sekolah di pengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

## 2) Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean yaitu 78.692 dan variance sebesar 36.798 dengan standar devition sebesar 6.066 dari skor terendah 65.00 dan skor tertinggi 88.00. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Guru**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi Kerja Guru	39	65.00	88.00	78.69	6.066	36.798
Valid N (listwise)	39					

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Jika skor Motivasi Kerja Guru dikelompokkan kedalam empat kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi Budaya

Organisasi Sekolah. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase Budaya Organisasi Sekolah sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja Guru**

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	0	0%
62.5 – 82.3	Baik	27	69.2%
82.3 – 100	Sangat Baik	12	30.8%
Jumlah		39	100%

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hasil angket variabel Motivasi Kerja Guru ( $X_2$ ) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum SMA Negeri se-Kota Palopo memiliki Motivasi Kerja Guru pada kategorisasi sangat baik diperoleh persentase 30.8% karena memiliki frekuensi sampel 12 orang, untuk kategorisasi baik diperoleh persentase 69.2% karena memiliki frekuensi sampel 27 orang, sedangkan kategorisasi cukup baik dan tidak baik untuk motivasi kerja guru tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.15 dan 4.16 tersebut, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Guru SMA Negeri se-Kota Palopo termasuk kedalam kategorisasi baik dengan frekuensi sampel 27 orang dan hasil persentase sebesar 69.2% dengan skor mean yaitu 78.69. Tingginya hasil persentase Budaya Organisasi Sekolah di pengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

## 3) Kinerja Guru

Hasil analisis statistik deskriptif yang berkaitan dengan skor variabel Kinerja Guru ( $X_2$ ) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor mean yaitu 79.179 dan variance sebesar 57.677 dengan standar devition sebesar 7.594 dari skor terendah 61.00 dan skor tertinggi 91.00. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi Kinerja Guru	39	61.00	91.00	79.18	7.594	57.677
Valid N (listwise)	39					

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Jika skor Kinerja Guru dikelompokkan kedalam empat kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentasi Budaya Organisasi Sekolah. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase Budaya Organisasi Sekolah sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru**

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
0.0 – 43.8	Tidak Baik	0	0%
43.8 – 62.5	Cukup Baik	1	2.6%
62.5 – 82.3	Baik	22	56.4%
82.3 – 100	Sangat Baik	16	41%
Jumlah		39	100%

Sumber: Hasil olah data *spss vers. 20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hasil angket variabel Kinerja Guru (Y) yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum SMA Negeri se-Kota Palopo memiliki Kinerja Guru pada kategorisasi sangat baik diperoleh persentase 41% karena memiliki frekuensi sampel 16 orang, untuk kategorisasi baik diperoleh persentase 56.4% karena memiliki frekuensi sampel 22 orang, sedangkan kategorisasi cukup baik diperoleh persentase 2,6% dengan frekuensi sampel 1 orang, untuk kategorisasi tidak baik untuk kinerja guru tidak diperoleh persentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.17 dan 4.18 tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru SMA Negeri se-Kota Palopo termasuk kedalam kategorisasi baik dengan Frekuensi sampel 22 orang dan hasil persentase sebesar 56.4% dengan skor mean yaitu 79.18. Tingginya hasil persentase Kinerja Guru di pengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

### **5. Hasil Analisis Statistik Inferensial**

Statistik inferensial, adalah teknik staisyik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linear berganda, terdapat asumsi klasik yang harus dilakukan yaitu meliputi:

##### **1) Uji Normalitas Data**

Uji Normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas kolmogrov smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik

dengan tujuan untuk mengetahui apakah nilai residu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residu yang berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka nilai residu berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residu tidak berdistribusi normal. Hasil normalitas kolmogrov smirnov dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov  
One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.30377725
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.081
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.830
Asymp. Sig. (2-tailed)		.496

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olah data normalitas kolmogrov menggunakan *spss ver. 20*, tahun 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas kolmogrov smirnov diketahui nilai signifikansi  $0.496 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai persyaratan dalam analisis regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) Ver. 20* dengan



menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan saling mempunyai hubungan yang linear bila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.20 Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Kinerja Guru * Budaya Organisasi Sekolah	Between Groups	(Combined)	1522.027	16	95.127	3.125	.007
		Linearity	520.057	1	520.057	17.084	.000
		Deviation from Linearity	1001.970	15	66.798	2.194	.066
	Within Groups	669.717	22	30.442			
	Total	2191.744	38				

Sumber: Olah data Linearitas menggunakan *spss vers. 20*, tahun 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel Anova tersebut, diketahui bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0.066 karena sig. 0.066 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y).

**Tabel 4.21 Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	1189.710	16	74.357	1.633	.114
		Linearity	294.900	1	294.900	6.475	.018
		Deviation from Linearity	894.810	15	59.654	1.310	.276
	Within Groups	1002.033	22	45.547			
	Total	2191.744	38				

Sumber: Data Linearitas menggunakan *spss vers. 20*, tahun 2020

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel Anova tersebut, diketahui nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0.276 karena sig. 0.276 > 0,05

maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi kerja guru ( $X_2$ ) dengan kerja guru ( $Y$ ).

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih dari 10.00 dan nilai *tolerance* kurang dari 0.100 maka terjadi multikolinearitas, sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antara variabel apabila VIF kurang 10.00 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.100 Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.22 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.686	17.955		.428	.671		
Budaya Organisasi Sekolah	.565	.186	.429	3.037	.004	.957	1.045
Motivasi Kerja Guru	.348	.177	.278	1.963	.057	.957	1.045

Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Olah data multikolinearitas menggunakan *spss ver. 20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.21 terlihat bahwa semua variabel independen yaitu budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru memiliki nilai *tolerance*  $0.957 > 0.100$  dan nilai VIF  $1.045 < 10.00$  sehingga semua variabel independen bebas dari masalah multikolinearitas.

## 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel ( $Y$ ), pada uji ini variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dikatakan berpengaruh terhadap dependen ( $Y$ ) ketika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Adapun rumus untuk mencari  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel F dengan (df pembilang =  $k = 2$ ) dan (df penyebut =  $n-k-1 = 36$ ), yaitu perpotongan antara 2 dengan 36, sehingga di peroleh nilai  $F_{tabel}$  3.25.

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel X

Untuk melihat variabel pengaruh antara budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru, digunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS ver. 20*, hasil seperti termuat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.23 Analisis Regresi Berganda Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	7.686	17.955		.428	.671
Budaya Organisasi Sekolah	.565	.186	.429	3.037	.004
Motivasi Kerja Guru	.348	.177	.278	1.963	.057

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olah data regresi linear berganda menggunakan *spss ver. 20*, tahun 2020

Dari data yang terlihat pada tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai konstanta regresi linear berganda 7.686, dengan nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sekolah 0,565, nilai regresi motivasi kerja guru 0.348 dengan mengacu pada rumus persamaan regresi yaitu:  $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$ , maka dapat dibentuk persamaan regresinya yaitu:  $Y = 7.686 + 0,565_1 + 0.348_2$  menunjukkan peningkatan satu poin atas budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0.913.

Selanjutnya untuk mengukur tingkat nyata pengaruh variabel budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dilakukan uji F. Pada uji ini ada satu perumusan hipotesis yaitu  $H_1 =$  terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil uji simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.24 Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	681.714	2	340.857	8.126	.001 <sup>b</sup>
Residual	1510.029	36	41.945		
Total	2191.744	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru

Sumber: Olah data uji simultan (uji f) menggunakan *spss ver. 20*, tahun 2020

Berdasarkan output tersebut diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0.001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $8.126 > F_{tabel} 3.25$ , sehingga terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$ .

b. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 <sup>a</sup>	.311	.273	6.47652

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru  
Sumber: Olah data menggunakan *spss vers. 20*, tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh nilai koefisien determinasi atau R Square= 0.311. Agar mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kota Palopo dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0.311 \times 100\% \\ &= 31.1\% \end{aligned}$$

Artinya Pengaruh budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 31.1%.

## c. Uji Parsial ( Uji t )

**Tabel 4.26 Hasil Uji Parsial (T)  
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.686	17.955		.428	.671
Budaya Organisasi Sekolah	.565	.186	.429	3.037	.004
Motivasi Kerja Guru	.348	.177	.278	1.963	.057

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi sekolah sebesar 3.037 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1.684 atau  $3.037 > 1.684$  dan nilai signifikan budaya organisasi sekolah  $0,004 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan  $T_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 1.963 dan  $T_{tabel}$  untuk sebesar 1.684 atau  $1.963 > 1.684$  dan nilai signifikan motivasi kerja guru  $0,057 < 0,05$  ( $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

## B. *Pembahasan hasil Penelitian*

### 1. Gambaran Budaya Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru di SMA Negeri se-Kota Palopo

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja dan menjadi panduan bagi kebijakan organisasi<sup>5</sup>. Budaya organisasi juga yaitu perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik, dan cita-cita sosial yang ingin dicapai<sup>6</sup>. Sekolah yang berbudaya ditandai dengan adanya nilai-nilai atau keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, peraturan dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Nilai-nilai yang dikembangkan di sekkolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri se-Kota Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh 25 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 39 responden yang berasal dari guru yang ada di SMA Negeri se-Kota Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 39 responden dapat diketahui bahwa budaya organisasi sekolah dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi sampel 29 orang dan

---

<sup>5</sup>Laksmi Riani, A, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h. 479

<sup>6</sup>Djokosantoso Moeljono, *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, (Jakarta:PT Pustaka Binaman Pressindo, 2005), h.12

persentase sebesar 74.4% dengan skor rata-ratanya yaitu 78.10 dan sisanya 25.6% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti misalnya iklim kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan sebagainya yang mempengaruhi budaya oraganisasi sekolah

Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian ini ada beberapa penelitian yang sejalan dan mendukung penelitian ini yaitu, penelitian dari Ester Manik dan Kamal Bustomi dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan Keapa Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru” yang menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi yaitu 87%<sup>7</sup>. Begitupun dengan penelitian Lulus Triwahyuni dkk tentang “ *The effect of organizational culture, transformational leadership and self-confidence to teacher performance*” menunjukkan pengaruh yang lebih sedikit untuk variabel dependen budaya organisasi terhadap variabel independen kinerja guru sebesar 26.83%<sup>8</sup>.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja, kuat lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut mentukan besar kecil prestasinya. Berdasarkan teori Abraham Maslow mengemukakan motivasi atas dasar kebutuhan (needs). Kebutuhan didefenisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude)

---

<sup>7</sup> Ester Manik and Bustomi, K, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek*, Ekonomi Bisnis, Entrepreneurship, Vol. 5 No. 2, 2011, h. 97-107

<sup>8</sup>Lulus Triwahyuni and friends, *The effect of Orzizational Culture Trasformational Leadership and Self-confidence to Teacher Performance*, International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Vol. 2 No. 10, 2014, h.156-165



karyawan dalam menghadapi situasi kerja di organisasi<sup>9</sup>. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila guru memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat.

Motivasi seorang guru yaitu melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yaitu: (a) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, (b) Harga diri, (c) Harapan pribadi, (d) Kebutuhan, (e) Keinginan, (f) Kepuasan kerja, (g) Prestasi kerja yang dihasilkan. Faktor-faktor eksternal yaitu: (a) Jenis dan sifat pekerjaan, (b) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, (c) Organisasi tempat kerja, (d) Situasi lingkungan pada umumnya, (e) system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya<sup>10</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri se-Kota Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi diperoleh

---

<sup>9</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Remaja Rusdakarya, 2009), h. 110

<sup>10</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 294

25 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 39 responden yang berasal dari guru yang ada di SMA Negeri se-Kota Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 39 responden dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru dapat dikatakan kategori baik dengan frekuensi sampel 27 orang dan persentase sebesar 69.2% dengan skor rata-rata 78.69, dan sisanya 30.8% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti misalnya kebutuhan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan sebagainya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah<sup>11</sup>. Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Kinerja guru itu baik atau tidak tergantung faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari (a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, (b) Pengalaman, tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan, (c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, motivasi kerja, dan disiplin kerja<sup>12</sup>.

Kinerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni

---

<sup>11</sup>Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 79

<sup>12</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Gaja Mada University Press, 2006), h. 64-65

pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Sebagai pendidik, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (efektif), dan keterampilan (psikomotorik). Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, faktor budaya organisasi sekolah dan faktor orang tua, sementara dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, guru juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan baik itu lingkungan fisik maupun non fisik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMA Negeri se-Kota Palopo dengan penyebaran angket yang telah diuji validitas isi di peroleh 25 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 39 responden yang berasal dari guru yang ada di SMA Negeri se-Kota Palopo. Berdasarkan penyebaran angket ke 39 responden dapat diketahui bahwa kinerja guru dikatakan kategori baik dengan frekuensi 22 orang dan persentase sebesar 56.4% dengan skor rata-rata 79.18, dan sisanya 43.6% di pengaruhi faktor lain yang tidak diteliti misalnya pengalaman kerja, perilaku, sikap, partisipasi dan sebagainya yang mempengaruhi kinerja guru.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja

guru (Y). Adapun hasil yang diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 3.037 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1.684 atau  $3.037 > 1.684$  dan nilai signifikan budaya organisasi sekolah  $0.004 < 0.05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa budaya organisasi yang diterapkan di sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap perkembangan guru. Karena budaya organisasi dapat melibatkan guru untuk berpartisipasi dalam pengembangan sekolah. Budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan. Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari Robbins dan Judge mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat akan membangun keterpaduan (kekompakan), loyalitas dan tanggung jawab (komitmen) pada organisasi sehingga akan memperkecil kecenderungan karyawan meninggalkan organisasi<sup>13</sup>.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan untuk motivasi kerja guru ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y) yaitu diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 1.963 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1.684 atau  $1.963 > 1.684$  dan nilai signifikan motivasi kerja guru  $0.057 > 0.05$  ( $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil penelitian untuk motivasi kerja guru menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai hasil penelitian Siti Markonah dan

---

<sup>13</sup>Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta:Selemba Empat, 2011), h. 259

Sunarto bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru<sup>14</sup>.

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ), dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) secara simultan. Adapun hasil analisis regresi diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $8.128 > F_{tabel}$  sebesar 3.25, sehingga terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap  $Y$ . Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

---

<sup>14</sup>Siti Markonah and Sunarto, *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisaional*(Studi kasus SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati), diakses pada tanggal 18 April 2021

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah ditemukan pada bab IV maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi sekolah pada SMA Negeri se-Kota Palopo termasuk dalam kategori baik. Artinya budaya organisasi sekolah yang ada di SMA Negeri se-Kota Palopo telah menerapkan norma-norma dan nilai-nilai yang dapat mengarahkan semua perilaku personil sekolah, misalnya disiplin dalam melakukan kewajibannya.

Motivasi kerja guru pada SMA Negeri se-Kota Palopo termasuk dalam kategori baik. Artinya motivasi kerja guru yang ada di SMA Negeri se-Kota Palopo telah maksimal dalam mendorong diri pribadi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik, misalnya merencanakan, membimbing, melatih, mengarahkan dan menilai.

Kinerja guru pada SMA Negeri se-Kota Palopo termasuk dalam kategori baik. Artinya kinerja guru yang ada di SMA Negeri se-Kota Palopo telah maksimal dalam pekerjaannya, misalnya kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan membimbing serta melatih peserta didik.

2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pengaruh budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) menunjukkan bahwa ( $H_0$  ditolak dan

$H_1$  diterima) sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Se-kota Palopo. Sedangkan motivasi kerja guru dari hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa ( $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak) sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Se-kota Palopo..

3. Budaya organisasi sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMA Negeri Se-kota Palopo berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa ( $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak) sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Se-kota Palopo.

## **B. Saran**

Setelah melakukan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap pihak sekolah di SMA Negeri se-Kota Palopo.

1. Sekolah adalah salah satu lembaga organisasi yang didalamnya terdapat kepala sekolah sebagai pimpinan, guru sebagai pendidik, para siswa sebagai peserta didik serta masyarakat sekolah yang berperan dalam sekolah. Setiap sekolah memiliki budaya masing-masing yang di patuhi oleh seluruh masyarakat sekolah, sehingga sekolah dapat mencapai segala tujuannya.

2. Motivasi kerja guru menjadikan guru profesional dalam menjalankan tugasnya, guru harus memiliki motivasi yang tinggi baik dalam

dirinya maupun dari luar. Karena guru memiliki motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

3. Kinerja guru adalah proses pembelajaran dalam mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik. Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

4. Bagi Akademik , selain buku dan jurnal yang ada, peneliti berharap agar penelitian ini juga bisa menjadi acuan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus terkhusus mahasiswa yang membutuhkan. Selain membantu mahasiswa untuk selesai tepat waktu peneliti berharap agar pihak kampus menghasilkan penelitian yang berkualitas dari semua mahasiswanya.

5. Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti, dan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna makan saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motifasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media, 2019.
- Albi Anggito and Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Jawa Barat: Jejak Publisher, 2018.
- Anshori, M., & Iswati, S. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press. 2009.
- Ardiana, T. E. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madium. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17 (02). 2017.
- Arifin, M. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Tteacher Job Satisfaction and Performance,. *International Education Studies*, 8 (1), 2015.
- Azwar, S. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Baedowi, A., & dkk. *Manajemen Sekolah Efektif*. Jakarta: Pustaka Alvabet, 2015.
- Bahri, S., & Zamzam, F. *Model Penelitian Kuantitatif SEM-AMOS*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Baihaq, M. I. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Ma Ma'Arif Selorejo Blitar*. *Konstruktivisme*, 7 (2), 97-106, 2015.
- Bakar, A. *Dasar-Dasar Konseling Tinjauan Teori dan Praktik*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010.
- Baroroh, A. *Trik-Trik Analisis Statistik dengan SPSS15*. Jakarta: Gramedia, 2008.
- Djamil Hasim. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*,(Jawa Timur: Qiara Media, 2019 .
- Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepala sekolahan* . Yogyakarta: Cv Budi Utama, 2018.
- Depertemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

- Edi, F. R. *Teori Wawancara Psikodignostik*. Yogyakarta: LeutikaPrio, 2016.
- Eros, E. *Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*. *Jurnal Administrasi dan Birokrasi*, 1 (1), 1-12, 2014.
- Febriani, N. S., & Wayan Weda, A. D. *Teori dan Praktis Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Malang: UB Press, 2018.
- FIP-UPI, T. P. *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2007.
- Hariandja, M. T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2007.
- Hasilridwan, & Sunarto. *Pengantar Statistika untuk Pendidikan Sosial Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Hasim, D. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media, 2019.
- Hermawan, I. *Teknik Menulis Karya Ilmiah Berbasis Aplikasi dan Metodologi*. Kuningan : Hidayatul Quran, 2018.
- Imron. *Aspek Spritualitas Dalam Kinerja*. Magelang: Unima Press, 2018.
- Iqbal, M. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'Arif Selorejo Blitar*. *Konstruktivisme* , 97-106, 2015.
- Iqbal, M., & dkk. *Budaya Organisasi Sekolah dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik Sma negeri 1 Kota Lhokseumawe*. *Jurnal magister administrasi pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 6 (4), 2018.
- Izzan, A., & dkk. *Membangun Guru Berkarakter*. Bandung: Humaniora, 2012.
- Juddi, M. F. *Komunikasi Budaya dan Dokumentasi Komtemporer*. Jawa Barat: Unpad Press, 2019.
- Karweti, E. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang*. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11 (2), 77-89, 2010.

- Manik, E., & Bustomi, K. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. *Ekonomi Bisnis & Enterpreneurship*, 5 (2), 97-107, 2011.
- Mariati, & Mauludin, H. *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study on Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*. *IOSR Journal Of Business and Management*, 2018.
- Maryati, K., & Suryawati, J. *Sosiologi*. Jakarta: Esis, 2007.
- Masruri, I. K., & dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*. *Manajemen Pendidikan*, 2017 .
- Mohtar, I. *Hubungan antara Motifasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2015.
- Mukhtar. *Desain Pembelajaran Pendidikan Islam*. Jakarta: Misaka Galiza, 2003.
- Musfah, J. *Manajemen Pendidikan Teori Kebijakan dan Praktik*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Nursalam, & Efendi, F. *Pendidikan dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika, 2008.
- Octavia, S. A. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Priyanto, D *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Edisi I; Jakarta: Mediakom, 2008
- Pianda, D. *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: Cv Jejak, 2018.
- Piet A, S. *Konsep Dasar dan Teknik Superviser Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Rahardja, A. T. *Hubungan antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motifasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR* Jakarta. *Pendidikan Penabur* , 6, 2004.
- Ridwan, H., & Sunarto. *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2010.

- Ridwan, *Belajar Penelitian Untuk Guru – Kartawa Penelitian Pemula*, Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009.
- Rismawati, & dkk. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.
- Ristiyani, D. *Hubungan Self Monitoring Dengan Budaya Organisasi Pada Karyawan Di Rumah Makan Sambal Layanan Purwokerto*. Universitas Muhammaadiyah Purwokerto, 2016.
- Robbins, S. P., & Mary, C. *Management*. New Jersey: Pearson Education, inc, 2012.
- Saepul, A., & Baharuddin. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Setiyati, S. *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru smk negeri 1 gunungkidul.pendidikan teknologi dan kejuruan*, 22, 201, 2014.
- Situmorang, S. H. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press, 2010.
- Siti Markonah and Sunarto, *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisaional*(Studi kasus SMA Ngeri 1 Jakenan Kabupaten Pati).
- Solimun, & dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validasi Penelitian*. Malang: UB Press, 2018.
- Subana, M., & Sudrajat. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2014.
- Susanto, A. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Sutrisno, E. *Budaya Organisasi*. Jakarrta: Prenadamedia Group, 2018.
- Sutrisno, M., & Putranto, H. *Teori-Teori Kebudayaan*. Yogyakarta: Kanisius, 2005.

- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Syahyuti. *Motivasi dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: Galiyah Indonesia, 2007.
- Theresia, L. *The Influence of Culture, Job Satisfaction and Motivation on the Performance Lecturer/Employee. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering an Operations Management bandung indonesia, 2018.*
- Tobari. *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Triwahyuni, L., & dkk. *The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership and Self-Confidence to Teacher' Performance. International Journal of Managerial Studies an Research*, 2 (10), 156-165, 2014.
- Unaradjan, D. D. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Visimedia, 2007.
- Waridah, E. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Bmedia, 2017.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres, 2012.
- Wuryantina, I. *Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Gugus Adiarsa Karawang. Jurnal Pendidikan Dasar*, 6 (2), 242-253, 2015.
- Yulia Rachmawati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah danKedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*, (Skripsi; Semarang, IKIP Veteran Semarang, 2013)
- Zubaidah, S., & Aih, E. A. *Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah*. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan & Bisnis , 2015.



## Lampiran 1 : Kisi-Kisi Angket Penelitian Budaya Organisasi Sekolah

## Kisi-Kisi Budaya Organisasi Sekolah

No	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			+	-	
1	Inovasi dan pengambilan resiko	1.1 Kemampuan berdaya saing didalam kompetisi dengan cara sehat	7,2		5
		1.2 Kemampuan mendorong pertumbuhan dan perkembangan sekolah/madrasah		13,19	
		1.3 Kemampuan menciptakan metode terbaru dalam peningkatan output dan produktifitas sekolah/madrasah		5	
2	Memperhatikan detail	2.1 Kemampuan memperhatikan rasa kekeluargaan dan kebersamaan antara masyarakat sekolah/madrasah	14		6
		2.2Kemampuan memperhatikan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan peserta didik.	3,16		
		2.3Kemampuan memperhatikan kebutuhan anak didik dalam setiap kegiatan pendidikan di	15,24		

		sekolah/madrasah			
		2.4 Kemampuan memperhatikan perkembangan sekolah/madrasah		17	
3	Orientasi pada hasil	3.1 Kemampuan menjalankan visi dan misi sekolah/madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan		4	3
		3.2 Kemampuan menghasilkan output yang berpendidikan	9,23		
4	Orientasi individu	4.1 Memberikan penghargaan kepada orang lain yang telah bekerja dengan sepenuh hati.	11,22		2
5	Orientasi pada tim	5.1 Kemampuan untuk membangun hubungan kerja sama, berinteraksi dan bekerja secara efektif dengan lainnya	18,21		2
6	Keagresifan	6.1 Kemampuan mengambil tindakan dengan berfikir terlebih dulu tentang resiko yang akan terjadi.		10	2
		6.2 Kemampuan untuk unggul dalam bersaing	12		
7	Stabilitas	7.1 Kemampuan untuk mempertahankan keunggulan yang di miliki sekolah/madrasah	1,6		4



		7.2 Kemampuan mengatur dan menciptakan situasi yang kondusif	20,25		
<b>JUMLAH</b>					<b>25</b>



## Lampiran 2 : Kisi-Kisi Angket Penelitian Motivasi Kerja Guru

## Kisi-Kisi Motivasi Kerja Guru

No	Aspek/Indikator	Pernyataan	Butir		Jumlah
			+	-	
1	Dorongan mencapai tujuan	1.1 Melakukan aktifitas yang berhubungan dengan pendidikan untuk mencapai tujuan	11,24		8
		1.2 Berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan	5		
		1.3 Memiliki harapan dan cita-cita untuk meningkatkan prestasi	3,15,19		
		1.4 Menerima penghargaan dan penghormatan untuk pekerjaan yang telah di capai dari atasan	8,13		
2	Semangat Kerja	2.1 Kemampuan segera menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nundanya	6,20		5
		2.2 Kemampuan bekerja sama untuk menilai diri sendiri serta menerima kritikan dan saran	18,23	12	
3	Inisiatif dan Kreatifitas	3.1 Kemampuan menyelesaikan masalah untuk menciptakan ide-ide baru	9,16		3

		3.2 Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa perintah terlebih dahulu		7	
4	Tanggung Jawab	4.1 Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah	10,22		8
		4.2 Merencanakan dan menindak lanjuti tugas yang telah diberikan		2,25	
		4.3 Tanggap dan peduli terhadap kepentingan orang atau kelompok	17		
		4.4 Membangun rasa saling percaya dan bekerja sama dalam rangka mencapai kolaborasi yang kuat antara kepala sekolah dan guru	1,4,21		
JUMLAH					25

## Lampiran 3 : Kisi-Kisi Angket Penelitian Kinerja Guru

## Kisi-Kisi Kinerja Guru

No	Aspek	Indikator	Butir		Jumlah
			+	-	
1	Kualitas Kerja	1.1 Kemampuan menguasai bahan ajar		16,23	6
		1.2 Kemampuan mengelolah proses belajar mengajar	10,25		
		1.3 Kemampuan mengelolah kelas	17,21		
2	Kecepatan/Ketepatan Guru	2.1 Kemampuan menggunakan media atau sumber belajar	2,3,14		7
		2.2 Kemampuan menguasai landasan pendidikan		7	
		2.3 Kemampuan merencanakan program pembelajaran	1,12,18		
3	Inisiatif Dalam Bekerja	3.1 Kemampuan memimpin kelas		5,22	6
		3.2 Kemampuan mengelolah interaksi belajar mengajar	4,15		
		3.3 Kemampuan melakukan penilaian hasil belajar siswa	11,19		
4	Kemampuan Kerja	4.1 Kemampuan		9,24	3

		menggunakan metode dalam pembelajaran			
		4.2 Kemampuan memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan	13		
5	Komunikasi	5.1 Kemampuan memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah		6	2
		5.2 Kemampuan memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	20		
<b>JUMLAH</b>					<b>25</b>

## Lampiran 4 : Angket Penelitian

## KUESIONER INSTRUMEN PENELITIAN

***Identitas Responden***

(responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita \*), Usia: Tahun:
3. Nama Sekolah :
4. Masa Kerja sebagai ASN :
5. Masa Kerja sebagai Guru :
  - a. Periode sekarang di sekolah ini : Tahun: Bulan:
  - b. Periode sebelumnya/tempan lain : Tahun: Bulan:
  - c. Periode sekarang dan sebelumnya: Tahun: Bulan:

### A. KUESIONER PENELITIAN VARIABELBUDAYA ORGANISASI SEKOLAH (X<sub>1</sub>)

**PETUNJUK PENGISIAN**

Berdasar pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda ( √ ) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen Budaya Organisasi Sekolah disusun dengan menggunakan skala *likert* terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

**Pernyataan Positif**

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

**Pernyataan Negatif**

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

**Daftar Pernyataan**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS

		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Di sekolah ini, melaksanakan kegiatan pembelajaran tambahan untuk menciptakan minat belajar siswa(i)				
2.	Sekolah ini, memiliki fasilitas yang memadai agar para guru maupun peserta didik mampu meraih prestasi baik dalam ajang kompetisi di tingkat provinsi atau tingkat nasional.				
3.	Sekolah ini, dalam percakapan sehari-hari antara warga sekolah menggunakan bahasa yang sopan dan baik sehingga dapat menunjukkan keterpelajarannya.				
4.	Sekolah ini, tidak melaksanakan seutuhnya visi dan misi untuk pencapaian tujuan pendidikan				
5.	Sekolah ini, masih menggunakan metode lama untuk meningkatkan kualitas siswa(i)				
6.	Sekolah ini, memberanikan diri ikut serta dalam berbagai ajang kompetisi untuk memperoleh wawasan dalam peningkatan kompetensinya				
7.	Sekolah ini, mengikut sertakan siswa(i) dalam segala perlombaan				

	yang diikuti seluruh sekolah/madrasah				
8.	Tata tertib/aturan yang diberlakukan di sekolah ini, baik untuk guru maupun siswa(i) dipandang telah cukup efektif untuk mengendalikan perilaku guru maupun siswa(i).				
9.	Sekolah ini, berusaha dan bekerja keras untuk mencerdaskan siswa(i) serta menghasilkan output yang berakhlak mulia				
10.	Untuk menjamin mutu pendidikan di sekolah ini, sekolah menerima tantangan yang beresiko tanpa berfikir terlebih dulu				
11.	Sekolah ini memberikan penghargaan untuk setiap guru dan siswa(i) yang mendapatkan prestasi baru				
12.	Sekolah ini mengikuti prosedur/ketentuan yang ditetapkan Dinas pendidikan untuk tetap unggul dan maju				
13.	Sekolah ini, tidak memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan				



14.	Sekolah menanggapi secara positif terhadap setiap keluhan yang dilontarkan oleh siswa(i), orang tua maupun masyarakat.				
15.	Untuk dapat memberikan kepuasan kepada siswa(i), di sekolah ini berupaya untuk menyediakan sarana dan prasarana belajar yang dibutuhkan siswa(i).				
16.	Sekolah ini, berupaya untuk meraih prestasi dengan cara meningkatkan kualitas sekolah				
17.	Di sekolah ini tidak terpampang jelas visi, misi dan tujuan sekolah.				
18.	Sekolah mengembangkan kerja sama dengan para pengusaha, toko masyarakat dan ahli untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan di sekolah ini.				
19.	Sekolah tidak menyelenggarakan pertemuan setiap tiga bulan sekali antara masyarakat sekolah, tokoh agama dan orang tua peserta didik dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.				
20.	Sekolah ini mengatur pemberian tugas tim/kelompok untuk membantu pengembangan				

	pribadi dan pengembangan sekolah agar terus bekerja sama.				
21.	Secara berkala, di sekolah ini diselenggarakan acara sarasehan atau temu wicara yang melibatkan seluruh warga sekolah untuk bertukar pikiran mengenai perkembangan dan kemajuan pendidikan di sekolah ini.				
22.	Sekolah ini, memberi penghargaan kepada tenaga pendidik yang mempunyai kinerja yang baik, disiplin serta bekerja secara kreatif dan inovatif				
23.	Sekolah ini, mengutamakan pendidikan karakter untuk menghasilkan output yang berpendidikan baik				
24.	Setiap ruangan di sekolah ini ditata dengan rapih dan bersih sehingga menimbulkan rasa betah.				
25.	Sekolah ini, mendapatkan tunjangan dan fasilitas yang kompetitif seperti asuransi kesehatan, dan fasilitas kendaraan				

## B. INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU (X<sub>2</sub>)

### PETUNJUK PENGISIAN

Berdasar pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda ( √ ) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen Motivasi Kerja Guru disusun dengan menggunakan skala *likert* terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif.

#### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

#### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

#### Daftar Pernyataan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya meminta kepada rekan-rekan guru untuk membantu saya dalam mengerjakan tugas yang tidak saya pahami.				
2.	Saya tidak melaksanakan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.				
3.	Saya bercita-cita untuk mencerdaskan siswa(i) yang telah saya didik.				
4.	Saya mengikuti kegiatan bersama antara guru-guru untuk menciptakan kebersamaan.				

5.	Saya menerima kritikan yang bersifat membangun				
6.	Saya mengajar di kelas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sekolah/madrasah.				
7.	Saya melaksanakan tugas-tugas atas perintah dari kepala sekolah.				
8.	Saya mendapatkan penghargaan dan penghormatan atas prestasi yang saya peroleh.				
9.	Saya mempertimbangkan berbagai kemungkinan untuk menemukan jalan keluar dari permasalahan yang dilakukan siswa(i)				
10.	Saya melaksanakan tugas-tugas dengan teliti agar lebih cepat selesai tanpa ada kesalahan				
11.	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan oleh dinas sesuai dengan bidang pendidikan saya.				
12.	Saya mengabaikan saran-saran yang di sampaikan atasan dan guru-guru lainnya.				
13.	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih keras.				
14.	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.				
15.	Saya melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena termotivasi				

	untuk mendapatkan prestasi.				
16.	Saya membantu siswa(i) yang memiliki nilai kurang baik dengan memberikan bimbingan tambahan.				
17.	Saya membantu rekan-rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang lebih sulit				
18.	Saya meminta kepada rekan-rekan guru untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar				
19.	Saya melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena termotivasi untuk bisa meraih kesempatan yang lebih maju dalam karir.				
20.	Saya lebih mengutamakan tugas dan fungsi saya sebagai guru untuk mengajar dari pada mengerjakan yang lainnya.				
21.	Memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengungkapkan pendapat, dan mendengarkan pendapat tersebut.				
22.	Saya melaksanakan tugas dengan bekerja keras dan bertanggung jawab untuk mencapai keberhasilan.				
23.	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan pengajaran, saya perhatikan dan saya gunakan dalam proses pembelajaran.				
24.	Saya mengikuti pelatihan tentang bagaimana mengoperasikan teknologi informasi komputer/leptop				
25.	Tanpa perencanaan terlebih dulu saya langsung mengerjakan tugas tanpa				

	memikirkan resiko yang mungkin terjadi				
--	--	--	--	--	--

### C. INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL KINERJA GURU (Y)

#### PETUNJUK PENGISIAN

Berdasar pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda ( √ ) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen Kinerja Guru disusun dengan menggunakan skala *likert* terdiri dari pernyataan positif dan pernyataan negatif.

#### Pernyataan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

#### Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

#### Daftar Pernyataan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	KS	TS
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa(i).				
2.	Saya memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.				
3.	Saya mengajar menggunakan slide agar lebih mudah menyampaikannya kepada siswa(i)				
4.	Saya memberikan kesempatan				

	kepada siswa(i) untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.				
5.	Saya di dalam kelas tidak menahan nafsu amarah apabila melihat siswa(i) sedang bermain dan bercanda				
6.	Saya belum mampu memanfaatkan dan mengendalikan administrasi sekolah dengan baik.				
7.	Dalam proses belajar mengajar, saya tidak tepat dalam menentukan pembelajaran disiplin dalam pendidikan.				
8.	Saya menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa dengan jelas dan efektif.				
9.	Saya mengajar dengan cara saya sendiri tanpa menggukan metode pembelajaran yang di tetapkan sekolah/madrasah				
10.	Saya menggunakan media pembelajaran untuk membuat siswa(i) lebih paham dengan apa yang saya sampaikan.				
11.	Saya memberikan penilaian pada siswa(i) sesuai dengan kemampuan siswa(i)				
12.	Saya merumuskan indikator pencapaian kompetensi dasar yang mencakup pengetahuan,				

	keterampilan dan sikap.				
13.	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa(i) yang mengalami masalah dalam belajar.				
14.	Saya merencanakan dan menentukan sumber bahan ajar yang tepat untuk setiap pelajaran.				
15.	Saya memberikan penjelasan yang berkaitan dengan isi/materi pelajaran yang ditetapkan.				
16.	Saya masih menggunakan alat bantu buku dalam mengajar di kelas.				
17.	Saya membuat rencana penataan ruangan kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan.				
18.	Terlebih dulu saya mengidentifikasi materi pokok/pembelajaran yang menunjang pencapaian kompetensi dasar dengan mempertimbangkan potensi siswa(i)				
19.	Saya menggunakan penilaian kepada siswa(i) dengan tes dan non tes dalam bentuk tulisan maupun lisan.				
20.	Saya lebih sering berkomunikasi langsung kepada atasan tentang pengembangan program kerja untuk meningkatkan kualitas				



	pembelajaran.				
21.	Saya membentuk kelompok belajar di dalam kelas untuk mempermudah siswa(i) berinteraksi dengan teman-temannya				
22.	Saya sering terlambat masuk ke dalam kelas untuk memberikan materi pembelajaran.				
23.	Saya menggunakan konsep catatan untuk menyampaikan materi pelajaran yang akan saya sampaikan kepada siswa(i)				
24.	Dalam mengajar saya hanya menggunakan cara mengajar yang biasa-biasa saja tanpa ada perubahan.				
25.	Saya menutup pelajaran dengan merangkum materi pembelajaran.				

## Lampiran 8 : Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Penelitian

## Validitas Data Angket untuk Penelitian Budaya Organisasi 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	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
$\Sigma s$	8		7		7		7		7		6	
$v$	0,88		0,77		0,77		0,77		0,77		0,66	

## Validitas Data Angket untuk Penelitian Motivasi Kerja Guru

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	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
$\Sigma s$	8		7		7		7		7		6	
$v$	0,88		0,77		0,77		0,77		0,77		0,66	

## Validitas Data Angket untuk Penelitian Kinerja Guru

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	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
Validator 3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
$\Sigma s$	8		7		7		7		7		6	
$v$	0,88		0,77		0,77		0,77		0,77		0,66	

## Uji Reliabilitas Budaya Organisasi Sekolah

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	25

## Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Guru

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	25

## Uji Reliabilitas Kinerja Guru

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	25

## Lampiran 9 : Waktu dan Kegiatan Penelitian

## Waktu dan Kegiatan Penelitian

N O	Kegiatan	Waktu Kegiatan			
		Pekan Ke			
		I	II	III	IV
1	Pengajuan Judul Proposal			20/11/2018	
2	Penelitian Judul Proposal				
3	Bimbingan Proposal	22/01/2020	27/01/2020	3/02/2020	6/02/2020
4	Seminar Proposal		26/02/2020		
5	Pengurusan Izin Penelitian		16/07/2020	17/07/2020	
6	Penelitian/ Pengumpulan Data	11/08/2020	13/08/2020	18/08/2020	11/09/2020
7	Analisis Data	23/09/2020			
8	Bimbingan Skripsi	26/09/2020	12/10/2020	03/11/2020	10/11/2020
9	Seminar Hasil		16/04/2021		
10	Ujian Akhir				

## Lampiran 10 : Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Multikolinieritas

## Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.30377725
	Absolute	.133
Most Extreme Differences	Positive	.081
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.830
Asymp. Sig. (2-tailed)		.496

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru

## ANOVA Table

			Sum of Squares	Df
Kinerja Guru * Budaya Organisasi Sekolah	Between Groups	(Combined)	1522.027	16
		Linearity	520.057	1
		Deviation from Linearity	1001.970	15
	Within Groups	669.717	22	
	Total	2191.744	38	

## ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja Guru * Budaya Organisasi Sekolah	Between Groups	(Combined)	95.127	3.125
		Linearity	520.057	17.084
		Deviation from Linearity	66.798	2.194
	Within Groups	30.442		
	Total			

## ANOVA Table

			Sig.
Kinerja Guru * Budaya Organisasi Sekolah	Between Groups	(Combined)	.007
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.066
	Within Groups		
	Total		

### Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	1189.710	16
		Linearity	294.900	1
		Deviation from Linearity	894.810	15
	Within Groups	1002.033	22	
	Total	2191.744	38	

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	74.357	1.633
		Linearity	294.900	6.475
		Deviation from Linearity	59.654	1.310
	Within Groups	45.547		
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	(Combined)	.141
		Linearity	.018
		Deviation from Linearity	.276
	Within Groups		
	Total		

### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.686	17.955		.428	.671
	Budaya Oganisasi Sekolah	.565	.186	.429	3.037	.004
	Motivasi Kerja Guru	.348	.177	.278	1.963	.057

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Oganisasi Sekolah	.957	1.045
	Motivasi Kerja Guru	.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 11 : Persamaan Regresi Linier Berganda

## Analisis Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.686	17.955		.428	.671
	Budaya Organisasi Sekolah	.565	.186	.429	3.037	.004
	Motivasi Kerja Guru	.348	.177	.278	1.963	.057

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.714	2	340.857	8.126	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1510.029	36	41.945		
	Total	2191.744	38			

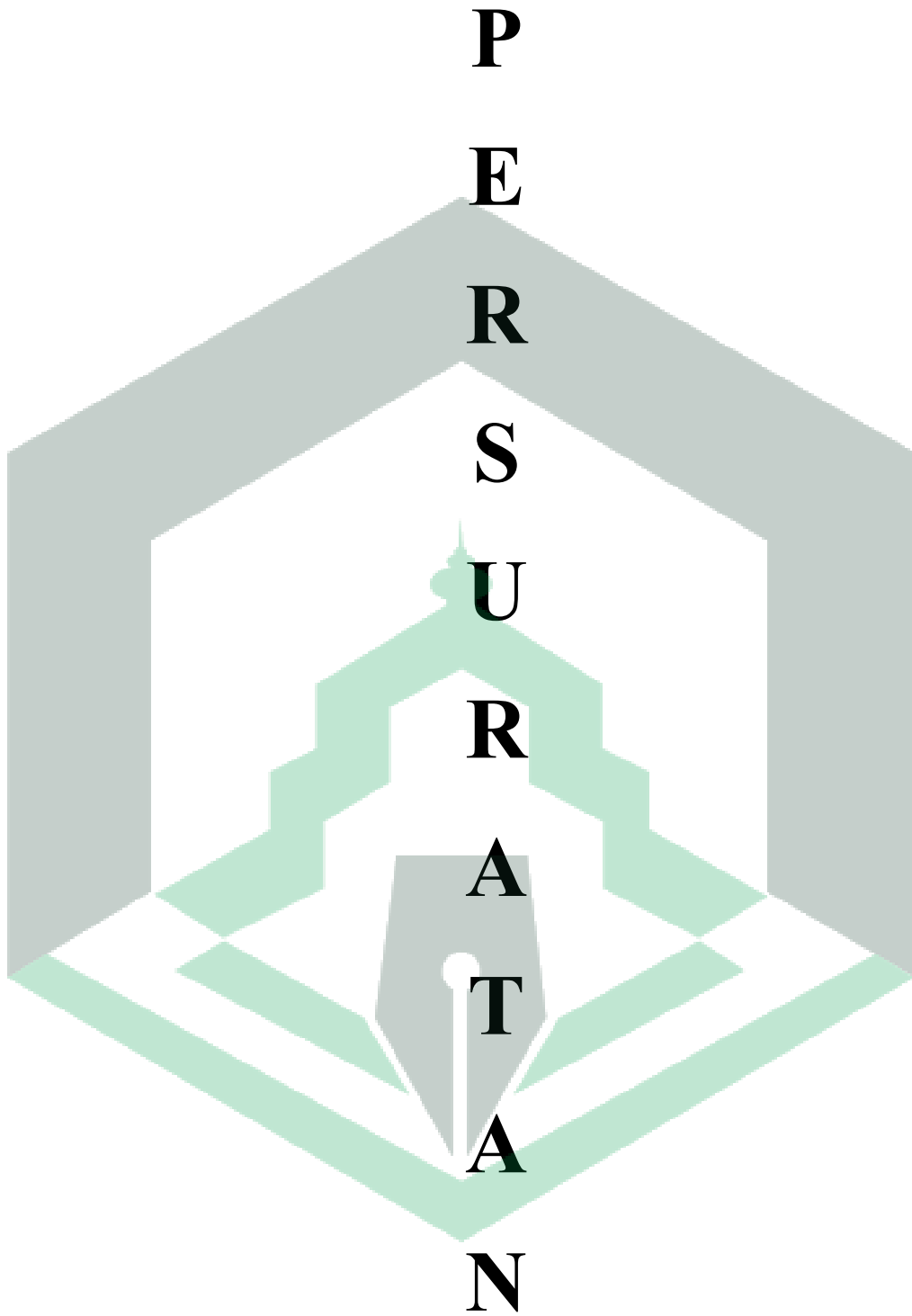
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Budaya Organisasi Sekolah

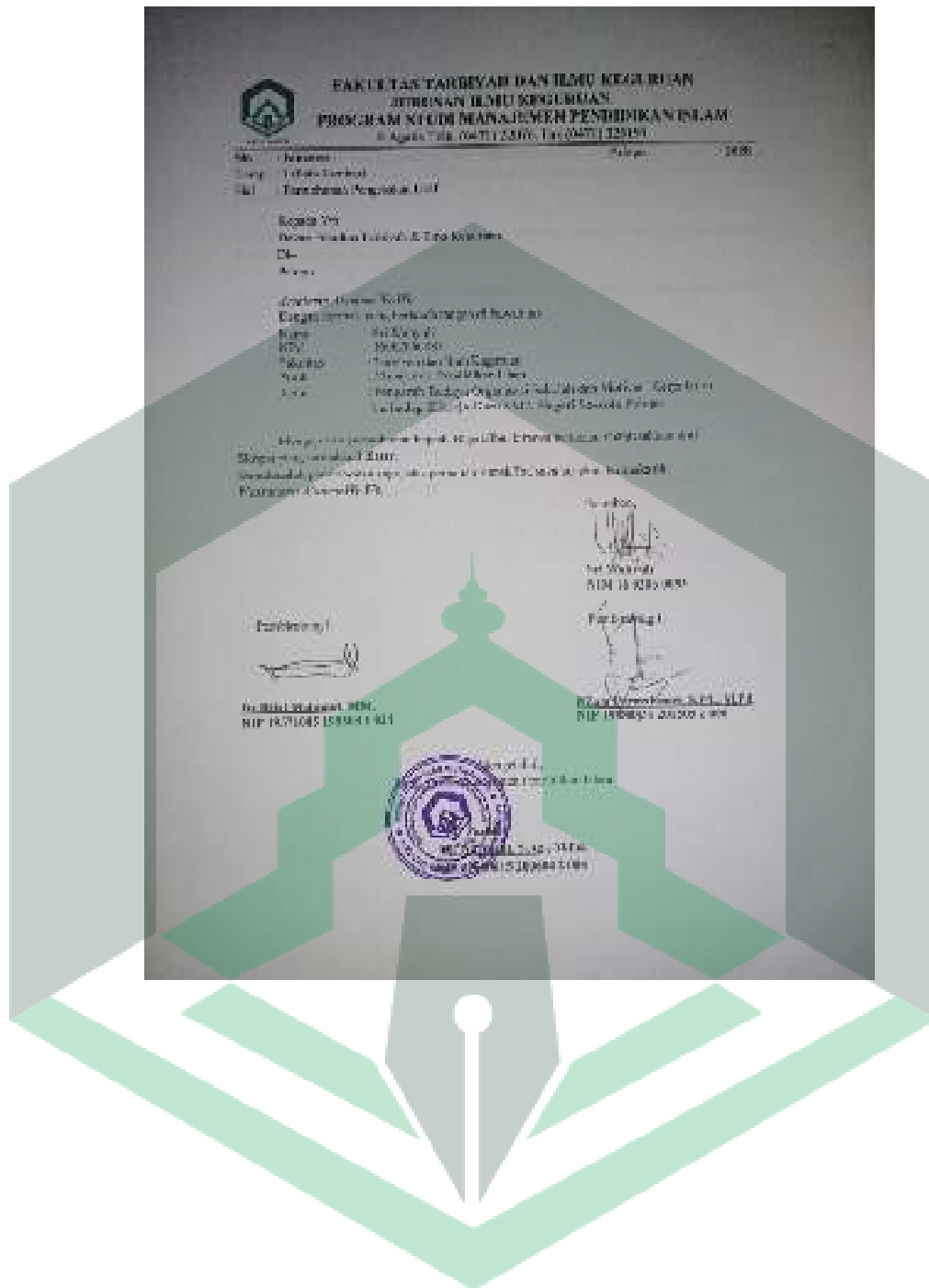
## Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.558 <sup>a</sup>	.311	.273	6.47652	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Budaya Organisasi Sekolah









**PERATURAN DAERAH KABUPATEN**

tentang penyelenggaraan pendidikan dan kebudayaan dan pemerintahan daerah yang dilaksanakan oleh Kantor Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman yang telah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

**"Peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman tentang Rencana Kerja UPTD Pendidikan Kecamatan Kota Sibolga, Negeri Sibolga Padang"**

yang diadopsi pada tanggal 2021-10-09/2021, disahkan dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah.

Padang, 21 Oktober 2021  
Kepala Daerah  
Maulana Ibrahim Abdurrahman

**Dr. Mardiana S. Jus, M.Pd**  
NIP.197404021989031005









FEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENDIDIKAN

UPT SMA Negeri 5 Palopo

Alamat : Jl. H. Andi Sastridjaja T. No. 2071 - 2144028-0  
Email : [paip@paip.go.id](mailto:paip@paip.go.id) - Website : <http://www.paip.go.id>

SURAT KETERANGAN PENELITIAN  
Nomor : 4129/S-PP/MS/SP/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT SMA Negeri 5 Palopo menerangkan bahwa:

Nama	PRONOGYULU
NIK	610301003
Tanggal Kelahiran	Palopo, 04 Juli 1983
Jenis Kelamin	Pria
Pegawai Tetap	Ministran Pendidikan
Alamat	Jl. H. Andi Sastridjaja T. No. 2071

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di UPT SMA Negeri 5 Palopo pada tanggal 21 Agustus 2020 s.d. 27 Agustus 2020, dalam rangka penelitian yang berjudul: "Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Teknologi Terhadap Hasil Belajar Siswa".  
Demikian surat keterangan ini dibuat dan ditandatangani oleh Kepala UPT SMA Negeri 5 Palopo pada tanggal 27 Agustus 2020.

Palopo, 27 Agustus 2020  
Kepala UPT SMA Negeri 5 Palopo



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH XI**  
**UPT SMA NEGERI 1 PALOPO**

Alamat: Jl. Sudiwala, Pangkepang, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91111  
 Telp. (0841) 4111111, 4111112, 4111113, 4111114, 4111115, 4111116, 4111117, 4111118, 4111119, 4111120, 4111121, 4111122, 4111123, 4111124, 4111125, 4111126, 4111127, 4111128, 4111129, 4111130, 4111131, 4111132, 4111133, 4111134, 4111135, 4111136, 4111137, 4111138, 4111139, 4111140, 4111141, 4111142, 4111143, 4111144, 4111145, 4111146, 4111147, 4111148, 4111149, 4111150, 4111151, 4111152, 4111153, 4111154, 4111155, 4111156, 4111157, 4111158, 4111159, 4111160, 4111161, 4111162, 4111163, 4111164, 4111165, 4111166, 4111167, 4111168, 4111169, 4111170, 4111171, 4111172, 4111173, 4111174, 4111175, 4111176, 4111177, 4111178, 4111179, 4111180, 4111181, 4111182, 4111183, 4111184, 4111185, 4111186, 4111187, 4111188, 4111189, 4111190, 4111191, 4111192, 4111193, 4111194, 4111195, 4111196, 4111197, 4111198, 4111199, 4111200

---

**SURAT KEPUTRANGAN HASIL PENELITIAN**  
 SURAT KEPUTRANGAN HASIL PENELITIAN

Yang bersangkutan: **Hernok H.**, Kepala UPT SMA Negeri 1 Palopo Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan, sebagaimana berikut:

Nama	H. Hernok H.
ALAM	Palopo, Sulawesi Selatan
Jenis Kelamin	Laki-laki
Program Studi	Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	Jl. Sudiwala, Kota Palopo

Surat ini dibuat berdasarkan hasil dari uji tuntas UPT SMA Negeri 1 Palopo di tahun pelajaran 2020/2021. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kota Palopo". Penelitian dilaksanakan pada tanggal 27 Agustus 2020 sampai 22 September 2020. Hasil dari penelitian ini adalah: **terdapat pengaruh yang signifikan**.

Palopo, 21 September 2020  
 Kepala UPT SMA Negeri 1 Palopo  
  
**ATMAWATI ARSYAH, S.Pd.**  
 NIP. 19802211990011001









**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**UPT SMA NEGERI 4 PALANG**  
 Alamat : Jl. Palang, Tg. (PRT) – 1.415, Palopo  
 Email : [sekolah@sekolah.sos.ac.id](mailto:sekolah@sekolah.sos.ac.id) – Website : <http://www.sekolah.sos.ac.id>

---

**SKRIPSI KETERANGAN PENELITIAN**  
 Nomor : 2020/2 – UPT SMA NEGERI 4 PALANG

Yang beranda tugas ini adalah, Kepala UPT SMA Negeri 4 Palopo dan anggota lainnya:

Nama	: DR. WAHYUNI
NIP	: 1951031981
Jenjang Pendidikan	: S.Kep. (0 Jan 1987)
Jenis Kelamin	: Perempuan
Program Studi	: Ilmu Kesehatan Masyarakat
Departemen/Fakultas	: Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kepala Palopo

Yang beranda tugas ini adalah, penelitian penelitian di UPT SMA Negeri 4 Palopo pada tanggal 11 April 2020 dan 24 April 2020 dalam rangka pelaksanaan tugas yang berjudul "Penyakit Berdarah Demam Dengue dan Malaria Pada Siswa Sekolah Dasar dan UPT SMA Negeri 4 Palopo".

Demikian surat keterangan penelitian ini dibuat dan ditandatangani pada tanggal lima belas bulan April tahun dua ribu dua puluh.

Palopo, 24 April 2020

Kepala UPT SMA Negeri 4 Palopo

  
**DR. WAHYUNI, N.Pd.**  
 1951031981

## DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Pertemuan dengan kepala sekolah Muhammad Arsyad. S.Pd untuk izin penelitian di SMA Negeri 1 Palopo



Gambar 2. Pembagian angket kepada salah satu guru di SMA Negeri 1 Palopo

Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 3. Pengambilan surat selesai melakukan penelitian di SMA Negeri 2 Palopo



Gambar 4. Pertemuan dengan salah satu staf tata usaha SMA Negeri 4 Palopo untuk pemeriksaan surat izin melaksanakan penelitian.

Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 5. Pertemuan dengan kepala sekolah Hairuddin, S.Pd., M.Pd untuk izin penelitian di SMA Negeri 3 Palopo



Gambar 6. Pembagian angket kepada salah satu guru SMA Negeri 3 Palopo

Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 7. Pertemuan dengan kepala sekolah Drs. Basman, S.H.,M.M untuk melakukan izin penelitian di SMA Negeri 6 Palopo



Gambar 8. Pembagian angket kepada salah satu guru di SMA Negeri 6 Palopo

Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti



Gambar 9. Pertemuan dengan kepala sekolah Bapak Alimus, S.Pd., M.Pd untuk izin penelitian di SMA Negeri 5 Palopo



Gambar 10. Pembagian angket pada salah satu guru di SMA Negeri 5 Palopo

Sumber: Dokumen Pribadi Peneliti

## RIWAYAT HIDUP



**Sri Wahyuli**, lahir di Palopo pada tanggal 10 Juli 1997.

Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Mantong dan ibu Satria. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Rampoang, Perumahan Dea Permai, Blok E1 No. 20, Kecamatan Bara Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 54 Salupikung. Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 8 Palopo hingga tahun 2013. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 1 Palopo dengan mengambil jurusan Akuntansi. Pada saat menempuh pendidikan di SMK penulis aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu Palang Merah Remaja (PMR). Setelah lulus SMK di tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan dibidang Manajemen Pendidikan Islam dan ikut dalam organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo (BEM FTIK) dan Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo (HMPS MPI).