

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMA NEGERI 2 LUWU UTARA
SKRIPSI**

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



Oleh,

SAHNAWATI
NIM 15.02.06.0004

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

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMA NEGERI 2 LUWU UTARA
SKRIPSI**

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



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

2020

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sahnawati

NIM : 15 02 06 0004

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa :

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

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

Palopo,

2019

Yang Membuat Pernyataan,




Sahnawati

Nim. 15 02 06 0004

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara” yang ditulis oleh Sahnawati, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15.02.06.0004, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa tanggal 31 Desember 2019, yang bertepatan dengan 04 *Jumadil-Ula* 1441 H, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar *Sarjana Pendidikan* (S.Pd).

Palopo,

2020

TIM PENGUJI

- | | | |
|-------------------------------|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hasbi, M.Ag. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Rosdiana, ST., M.Kom. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Kartini, M.Pd. | Penguji I | (.....) |
| 4. Sumardin Raupu, S.Pd. M,Pd | Penguji II | (.....) |
| 5. Dr. Hasbi, M.Ag. | Pembimbing I | (.....) |
| 6. Rosdiana, ST., M.Kom. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui,



Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas

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



Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

1. Puji dan syukur kehadiran Allah Swt. Atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara”**, dapat terselesaikan meskipun dalam bentuk sederhana. Shalawat dan salam tetap tercurah kepada baginda nabiyyullah Muhammad Saw., yang telah menjadi suri teladan bagi umat Islam. Serta kepada keluarganya, sahabat, dan orang-orang yang senantiasa berada di jalan-Nya. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Nahir, dan Ibunda Sirhang, yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang. Hanya doa yang dapat peneliti persembahkan untuk mereka berdua semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah Swt. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini takkan mampu terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis dengan rendah hati menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

2. Bapak Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I bapak Dr. H. Muammar Arafat, M.H., Wakil Rektor II bapak Dr. Ahmad Syarif Iskandar, M.M., Wakil Rektor III bapak Dr. Muhaemin, MA.

3. Bapak Dr. Nurdin K, M.Pd.I. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Wakil Dekan I bapak Munir Yusuf, S.Ag. M.Pd., Wakil Dekan II ibu Dr. A. Riawarda M., M.Ag., Wakil Dekan III ibu Dr. Hj. Nursamsi, M.Pd.I. yang telah banyak membantu di dalam menyelesaikan studi selama mengikuti pendidikan di IAIN Palopo.
4. Ibu Nursaeni, S.Ag., M.pd., selaku ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), serta staf dosen IAIN Palopo yang telah banyak memberikan tambahan ilmu khususnya dalam bidang manajemen pendidikan islam.
5. Bapak Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku kepala perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo beserta stafnya yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama penulis menjalani studi.
6. Bapak Dr. Hasbi, M.Ag., selaku pembimbing I dan ibu Rosdiana, S.T., M.Kom., selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini yang telah banyak meluangkan waktu dalam pemberian arahan dan bimbingan dalam penulisan ini.
7. Ibu Dr. Kartini, M.Pd. selaku penguji 1 dan bapak Sumardin Raupu, S.Pd, M.Pd.I selaku penguji 2 yang telah memberikan masukan-masukan dan petunjuk hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Bapak Baco Samsir, S.Pd. selaku kepala sekolah, SMA Negeri 2 Luwu Utara yang telah memberikan izinnya dalam melakukan penelitian.

9. Saudara-saudariku yang tercinta Satriani Nahir, M. Risal Nahir, dan Ratifa Zahra Atika Nahir, yang telah memberikan banyak motivasi kepada penulis selama menyusun skripsi ini.
10. Seluruh teman seperjuangan program studi MPI angkatan 2015 yang telah bersedia membantu dan senantiasa memberikan saran dengan tulus dalam penyusunan skripsi ini.
11. Untuk sahabat-sahabat ku: Rana Tungga Dewi, Rahmayanti, Irawan, Pudding, Andi baso, Jeni, Ilham, Renal, Opick, Nurul Safitri, Windi Mursalim, Icha, Arinal, Rahmawati Jufri, Husna dan Ilmayani Jufri, makasih atas dukungan dan motivasinya selama ini, yang telah bersamaku dalam suka dan duka selama mengikuti perkuliahan.

Akhir kata, sebagai manusia biasa peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, peneliti menerima dari hati yang ikhlas, skripsi ini menjadi salah satu wujud penulisan yang berharga bagi peneliti dan bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan serta bernilai ibadah dan pahala di sisi Allah Swt. Aamiin.

Palopo, 2020

Penulis,

Sahnawati
Nim. 15.02.06.0004

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR AYAT	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
B. Landasan Teori	9
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis Statistik.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional.....	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	43
I. Uji Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian	48
a. Sejarah Umum SMA Negeri 2 Luwu Utara	48
b. Visi dan Misi SMA Negeri 2 Luwu Utara	50
c. Analisis Data.....	51
B. Pembahasan	62

BAB V PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Implikasi Penelitian.....	66
C. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	:Waktu dan Kegiatan Penelitian
Tabel 1.2	:Populasi
Tabel 1.3	:Interprestasi Validasi Isi
Tabel 1.4	:Interprestasi Reliabilitas
Tabel 2.1	:Validator Instrumen
Tabel 2.2	:Data Validasi Angket Untuk Penelitian Motivasi Kerja Guru
Tabel 2.3	:Hasil Cronbach's Alpha Validasi Tes
Tabel 2.4	:Perolehan Hasil Analisis Statistik Motivasi Kerja Guru
Tabel 2.5	:Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja Guru
Tabel 2.6	:Perolehan Hasil Analisis Statistik Budaya Organisasi
Tabel 2.7	:Perolehan Persentase Kategorisasi Budaya Organisasi
Tabel 2.8	:Perolehan Hasil Analisis Statistik Kinerja Guru
Tabel 2.9	:Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Peta Lokasi Sekolah SMA Negeri 2 Luwu Utara

Lampiran 2 : Dokumentasi

Lampiran 3 : Absen Guru

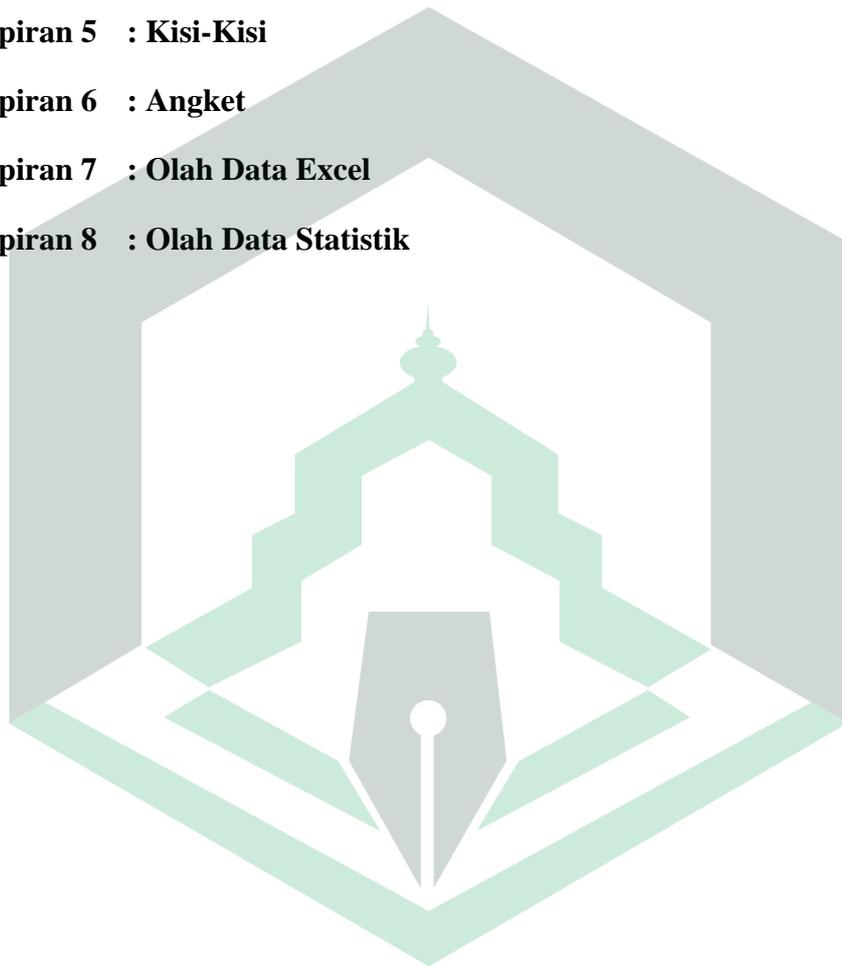
Lampiran 4 : Lembar Validasi

Lampiran 5 : Kisi-Kisi

Lampiran 6 : Angket

Lampiran 7 : Olah Data Excel

Lampiran 8 : Olah Data Statistik



ABSTRAK

Sahnawati, 2020 “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Dibimbing oleh Hasbi dan Rosdiana.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Permasalahan pokok pada penelitian adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara? Adapun sub pokok permasalahannya yaitu : 1. Bagaimana motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara? 2. Bagaimana budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara? 3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara?. Penelitian bertujuan untuk: a. Mengetahui motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara. b. Mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara. c. Mengetahui pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan desain *ex-post facto* yang dilaksanakan di SMA Negeri 2 Luwu Utara yang beralamat Jl. Pramuka Lr. 7 sukamaju, kelurahan sukamaju. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 2 Luwu Utara yang berjumlah 51 orang dengan populasi dalam penelitian ini sekaligus dengan sampel. Teknik penarikan sampel yang digunakan *nonprobability sampling* (sampling jenuh). Dalam penelitian menggunakan teknik pengumpulan data yaitu metode angket dan dokumentasi serta observasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji normalitas, uji linieritas, dan hasil penelitian yang mencakup analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian motivasi kerja guru (X_1) budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien R^2 (R Square) sebesar 0,430 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan nilai 0.000 antara motivasi kerja guru (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Adapun implikasi penelitian yaitu: 1. Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara memiliki potensi motivasi yang sangat baik akan tetapi, motivasi tersebut membutuhkan adanya tanggung jawab, banyaknya prestasi yang diraih, serta pengembangan diri. 2. Budaya Organisasi yang diterapkan di SMA Negeri 2 Luwu Utara baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan yakni selalu mencerminkan sikap yang baik dan sopan serta tetap selalu berusaha mengembangkan pengetahuannya. 3. Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara masih perlu ditingkatkan lagi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi guru adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sedangkan menurut Berelson & steiner menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar supaya mengarah tercapainya tujuan organisasinya.¹ Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Sehingga motivasi ini menciptakan serta menentukan suatu keberhasilan sekolah. Karena adanya motivasi guru yang tinggi.

Guru memiliki kedudukan yang sangat penting dalam lembaga pendidikan di karenakan turut serta dalam proses pelaksanaan pembelajaran secara langsung di sekolah. Dengan demikian kinerja guru harus terus ditingkatkan agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai secara efektif dan efisien. Sebagaimana yang diungkapkan Jelantik, bahwa untuk mencapai tujuan yang dimaksud, maka pihak penyelenggaraan pendidikan harus mampu memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pendidikan. Keikutsertaan seluruh komponen penyelenggaraan pendidikan tersebut menjadi

¹Berelson & stainer, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (jakarta: Gaung persada Press,2009), h. 55.

sangat penting mengingat persaingan dalam kerangka meningkatkan mutu pendidikan baik dalam tataran mikro maupun makro sangat ketat.² Hal ini menunjukkan bahwa keikutsertaan atau kerjasama semua komponen dalam lembaga pendidikan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan demi tercapainya suatu tujuan.

Budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan tata tertib yang diterapkan disekolah, yang didalamnya tergabung guru, siswa dan tata tertib yang telah diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa dalam kegiatan belajar mengajar agar lebih baik dalam perkembangan siswa. Di sekolah guru adalah orang tua kedua sebagai panutan anak-anak didiknya, oleh sebab itu disiplin bagi seorang guru merupakan sebagian penting dari tugas-tugas kependidikan dalam kegiatan belajar mengajar .

Menurut Deal dalam Daryanto³, Budaya organisasi adalah “keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat”. Jika definisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan suatu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi.

Guru dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat.⁴

Motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi dalam

²A.A.Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 40.

³Daryanto “*Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*”.Yogyakarta: Penerbit Gava Medea. Hal 1

⁴Masri, *hubungan Budaya organisasi dan Motivasi Berprestasi Guru dengan Komitmen Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat*, FIP Unimed. Vol. Nomor, 4, 2008, h.3.

meningkatkan keberhasilan kinerja guru, sehingga keberhasilan kinerja guru yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Salah satu penyebab rendahnya hasil pendidikan adalah kualitas guru yang rendah.⁵ Untuk mencapai hasil suatu pendidikan yang diharapkan adalah, kinerja guru harus terus menerus ditingkatkan, hal ini agar bisa terwujud jika memiliki pemimpin yang profesional dalam memiliki kompetensi atau kemampuan yang mengarahkan semua pihak terdapat dalam sekolah khususnya pendidik untuk meningkatkan kinerjanya.

Lembaga pendidikan tidak hanya di dukung oleh lengkapnya sarana prasarana, guru yang berkaitan ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah, budaya sekolah juga sangat berperan penting dalam menjalankan suatu kegiatan disiplin organisasi sekolah. Berdasarkan hasil pengamatan di SMA Negeri 2 Luwu Utara sebagian guru belum maksimal dalam melaksanakan proses pembelajaran yang menunjukkan angka keaktifan 67%.⁶ Maka dari itu, untuk terus meningkatkan kinerja tersebut dibutuhkan adanya inovasi terbaru dari kepala sekolah dalam mengemban tugas. Adapun alasan mengapa peneliti memilih lokasi penelitian yaitu peneliti pernah mengadakan PLP di lokasi tersebut.

Penelitian ini menfokuskan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja guru, budaya organisasi dan kinerja guru SMA Negeri 2 Luwu Utara. Sehingga penelitian ini berjudul “ *pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Luwu Utara*” .

⁵Jejen Mustafa, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, (cet.1,-Jakarta: prenadamedia Group, 2016). Hal. 198.

⁶Hasil Observasi SMA Negeri 2 Luwu Utara,(Luwu utara 2018), tgl 21 oktober 2017. Pukul 10.20 A.M.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas ada masalah penelitian merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara?
2. Bagaimana Budaya Organisasi di SMA Negeri 2 Luwu Utara?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara ?
2. Mengetahui Budaya Organisasi di SMA Negeri 2 Luwu Utara?
3. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoritis dalam penelitian ini adalah untuk dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam kinerja guru sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Guru

Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru dalam memberikan pelajaran dikelas.

b. Bagi Kepala Sekolah

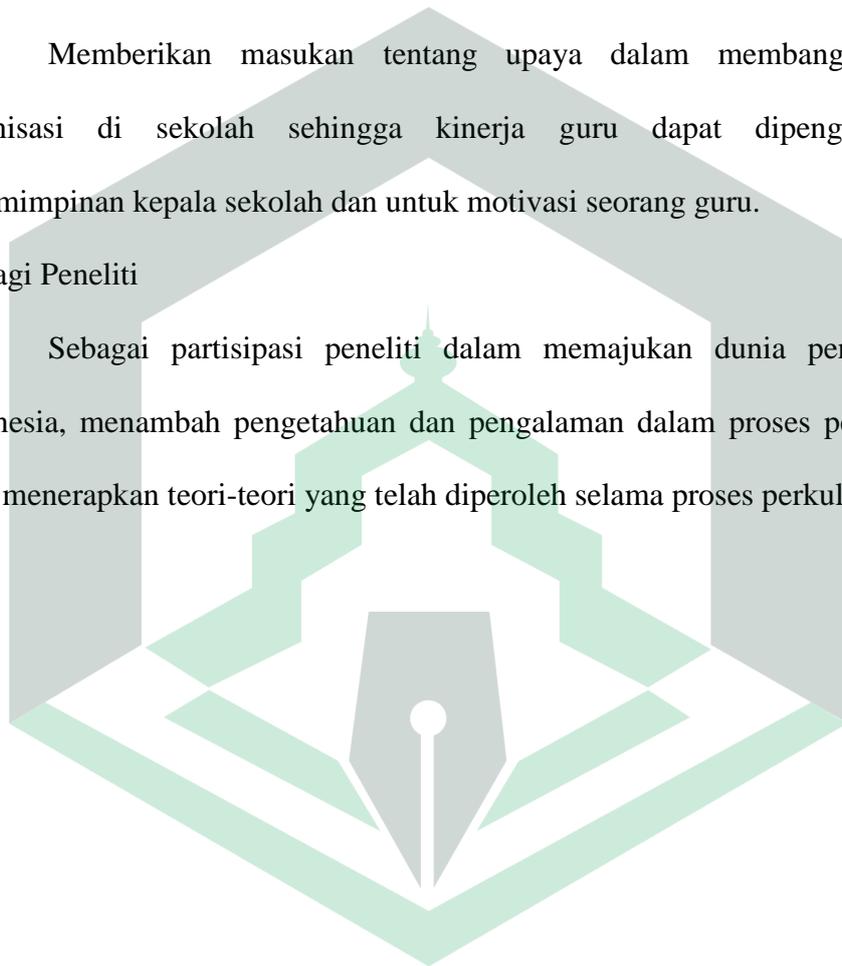
Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan budaya organisasi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan kepuasan guru selama berada dalam sekolah maupun dikelas.

c. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya dalam membangun budaya organisasi di sekolah sehingga kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan untuk motivasi seorang guru.

d. Bagi Peneliti

Sebagai partisipasi peneliti dalam memajukan dunia pendidikan di Indonesia, menambah pengetahuan dan pengalaman dalam proses pembelajaran serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama proses perkuliahan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini, penulis menghimpun beberapa penelitian yang relevan dengan judul penelitian ini, untuk memperkaya wawasan penulis maupun pembaca yang berkaitan dengan “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara” antara lain:

1. Hasil penelitian Febri Zakharia 2014 yang berjudul ”Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Yadika 3 Tangerang, dengan melibatkan 36 guru sebagai responden. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹
2. Hasil penelitian Eri Agustin 2015 yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pengujian hipotesis dengan taraf signifikansi

¹Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Febri zakharia, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang*, PT. Megaxus Infotech Jakarta, vol 3, no 1, 2014, hal 39-50.

5% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar.²

3. Hasil Penelitian Titik Handayani 2015 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo, penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Negeri di kabupaten Wonosobo dan ukuran sampel penelitian yang berjumlah 118 guru, dipilih berdasarkan teknik *proportional sampling*. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.³
4. Hasil Penelitian Ester Manik 2015 yang berjudul ”Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek, dengan mengambil seluruh populasi guru dan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, dengan jumlah responden 70 orang guru (populasi). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara

²Eri Agustin, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar* Dabin IV Kecamatan Kajeun Kabupaten Pekalongan, vol 2, no 2, 2015, hal 9.

³Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Titik handayani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*, vol 3, no 2, 2015, hal 265-267.

simultan sebesar 87,00% menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.⁴

5. Hasil Penelitian H. Muhammad Arifin 2015 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja Guru Sekolah Menengah di Kota Jayapura, penelitian ini dilakukan pada 117 responden dari 346 guru dengan menggunakan kuesioner. Menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan kepuasan kerja guru tidak signifikan sementara, motivasi kerja memengaruhi pekerjaan guru secara positif dan signifikan kepuasan, tetapi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi dan kepuasan kerja meengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan, ternyata budaya organisasi hanya memiliki pengaruh positif pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.⁵

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka terdapat perbedaan dengan penelitian ini. Pada penelitian pertama membahas tentang Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, penelitian kedua membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, peneltian ketiga membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Guru, penelitian keempat membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi

⁴Jurnal Ekonomi, bisnis & Entrepreneurhip, Ester Manik, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek*, vol 5, no 2, 2015, hal 97-107.

⁵Jurnal Studi Pendidikan Internasional, H. Muhammad Arifin, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja guru Sekolah Menengah di Kota Jayapura*, vol 8, no 1, 2015, hal 38-45.

dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, penelitian kelima Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Guru dan Kinerja guru sekolah menengah di kota jayapura dan penelitian yang dimiliki peneliti yaitu pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Adapun persamaannya sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja Guru

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

Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan keadaan atau kondisi yang menggerakkan, mendorong atau merangsang seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuannya. Seperti dijelaskan bahwa motivasi kerja guru ini dapat memenuhi hal-hal sebagai berikut yakni: (1) tanggung jawabnya, (2) prestasi yang diraih, (3) pengembangan diri, (4) kemandirian dalam bertindak.⁶ Hal ini mengisyaratkan bahwa jika seseorang memiliki kemampuan dasar yang tinggi tanpa motivasi yang kuat akan

⁶A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal.93

berpengaruh terhadap kinerjanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi mendorong sekaligus energi yang dibutuhkan seseorang dalam bekerja.

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

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

1. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam system "*neurophysiological*" yang ada pada organisme manusia kejiwaan yang menentukan tingkah laku manusia.
2. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam manusia tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan.⁷ Kesimpulannya adalah motivasi dilakukan dengan mengharapkan adanya perubahan.

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

⁷Masniar, *Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, (IAIN; Palopo 2016), h. 26.

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

a. Kebutuhan fisiologis

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

b. Kebutuhan akan rasa aman (keselamatan)

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

c. Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial

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

d. Kebutuhan akan penghargaan

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

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling atas hirarki Maslow dan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan diri. Setelah semua kebutuhan terpenuhi, maka seseorang ingin mengaktualisasikan diri dengan menggunakan kecakapan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang sangat luar biasa yang mungkin sulit dicapai orang lain.⁸

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah kekuatan, dorongan, semangat, tekanan psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Hal yang sama dikatakan Hadari Nawawi dalam buku Darmadi, bahwa kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/pekerjaan berlangsung secara sadar.⁹ Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa motivasi adalah kekuatan dasar yang mendorong

⁸Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 41.

⁹Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia kepala sekolah*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 125

seseorang dalam bekerja. Dorongan ini berasal dari diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai keinginan dirinya.

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

a. Dimensi internal

1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas

Seorang guru harus bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai bidang yang dibebankan sertatidak meninggalkan urusan lain demi mengerjakan tugas dan berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja.

2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

Dalam motivasi guru seorang guru harus mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu menurut ukurannya.

3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang

Guru harus memiliki tantangan berat mendorong untuk bekerja lebih keras sehingga mampu menetapkan standar pencapaian dalam mengerjakan tugas yang menantang untuk maju.

4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya

Seorang guru ingin mendapatkan umpan balik dari pekerjaan yang telah dilakukan.

5. Selalu berusaha untuk melebihi orang lain

Maksudnya seorang guru harus memilih cara termudah dalam menyelesaikan tugas dengan cara bekerja lebih baik untuk melebihi orang lain.

b. Dimensi eksternal

1. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya

Dengan cara bekerja lebih giat untuk melakukan hal terbaik dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga mendapat apresiasi dari kepala sekolah.

2. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif¹⁰

Dengan adanya penghargaan atas prestasi yang di kerjakan dapat mendorong bekerja lebih giat untuk mencapai prestasi yang terbaik.

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

Sebagaimana firman Allah dalam surah al-An'am ayat 50 dan 160:

قُلْ لَا أَقُولُ لَكُمْ عِنْدِي خَزَائِنُ اللَّهِ وَلَا أَعْلَمُ الْغَيْبَ وَلَا أَقُولُ لَكُمْ إِنِّي مَلَكٌ إِنَّمَا يُوْحَىٰ
إِلَيَّ فَلَ هَلْ يَسْتَوِي الْأَعْمَىٰ وَالْبَصِيرُ أَفَلَا تَتَفَكَّرُونَ

Katakanlah: Aku tidak mengatakan kepadamu, bahwa perbendaharaan Allah ada padaku, dan tidak (pula) aku mengetahui yang ghaib dan tidak (pula) aku mengatakan kepadamu bahwa aku seorang malaikat. Aku tidak mengikuti kecuali apa yang diwahyukan kepadaku. Katakanlah: "Apakah sama orang yang buta dengan yang melihat?" Maka apakah kamu tidak memikirkan(nya)."

مَنْ جَاءَ بِالْحَسَنَةِ فَلَهُ عَشْرُ أَمْثَالِهَا وَمَنْ جَاءَ بِالسَّيِّئَةِ فَلَا يُجْزَىٰ إِلَّا مِثْلَهَا وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Barangsiapa membawa amal yang baik, maka baginya (pahala) sepuluh kali lipat amalnya; dan barangsiapa yang membawa perbuatan jahat maka dia tidak diberi

¹⁰Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, h.73

pembalasan melainkan seimbang dengan kejahatannya, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).”¹¹

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

Menurut Wayne F. Cascio motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar dan haus.”Sebagaimana dikemukakan oleh Robert C. Berk motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak untuk memulai kegiatan dalam suatu perilaku”.¹² Dapat kita lihat motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja guru.

Motivasi menurut Gibson adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. David McClelland berpendapat bahwa *A motive is the redintegration by a cue of a change in a affective situation*, motif merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif.¹³

¹¹Departemen Agama RI, *al Qur'an al karim dan terjemahannya*, (semarang: Karya Toha putra ,2002), h.904.

¹²Wayne F. Cascio, *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. (Jakarta: 1996), h. 63.

¹³Hamzah B. Uno*Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta 2011) , h. 72

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

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama-sama yang dapat memberikan arti kepada anggota organisasi dan aturan-aturan dalam berperilaku.

Menurut Geert Hofstede, Michael harris Bond, dan Chung-Ieung Luk budaya organisasi dalam bukunya Anwar Prabu adalah budaya organisasi merupakan karakteristik yang diasumsikan dari seluruh organisasi. Sedangkan Edgar H. Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar di mana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal.¹⁴

¹⁴Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Penerbit Refika Aditama, (Jakarta, 2005), h. 13.

Siagian menyatakan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam budaya organisasi. Adapun hal-hal yang dimaksud tersebut adalah:

1. Kultur organisasi pada mulanya terbentuk berdasarkan filosofi yang dianut oleh (para) pendiri organisasi tersebut. Mudah membayangkan filosofi seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti orientasi hidupnya, latar belakang sosialnya, lingkungan di mana ia dibesarkan serta jenis dan tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya. Filsafat hidupnya sudah tentu dibawa ke dalam organisasi dan filsafat itu pulalah yang menjadi acuan bagi penentuan sistem nilai yang diberlakukan bagi organisasi.
2. Berhasil tidaknya organisasi mempertahankan dan melanjutkan eksistensinya sangat bergantung pada tepat tidaknya strategi organisasi tersebut. Artinya, bentuk dan jenis kegiatan pokok dalam bidang mana organisasi bergerak harus terselenggara dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi dan tercakup dalam strategi organisasi yang bersangkutan.
3. Strategi organisasi ditambah dengan pertimbangan-pertimbangan lain seperti besaran organisasi, teknologi yang digunakan, sifat lingkungan, pandangan tentang pola pengambilan keputusan, sifat pekerjaan, semuanya menentukan struktur organisasi yang tepat digunakan.
4. perkembangan teknologi yang berdampak kuat terhadap berbagai bidang kehidupan, kebijakan manajemen tentang bentuk dan jenis teknologi yang akan dimanfaatkan mempunyai arti penting dalam budaya organisasi.

5. aspek manajerial dan organisasional budaya organisasi ditumbuhkan dan dipelihara sedemikian rupa sehingga menjadi operasional atau sistematis. Mekanisme untuk menumbuhkan dan memelihara budaya tersebut dapat dilakukan melalui proses sosialisasi seperti penggunaan bahasa tertentu yang hanya dipahami oleh para anggota organisasi (tidak dipahami pihak luar organisasi), serta melalui pemahaman dan keikutsertaan dalam berbagai kebiasaan organisasi yang bersangkutan.¹⁵

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota yang dapat membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna yang dianut bersama ini, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi menurut Robbins, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi atau kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

¹⁵Davis Angelo, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, (Cet 1, diterjemahkan oleh ErlySuandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 1997). h. 22.

4. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo*, bukannya pertumbuhan.¹⁶

Menurut Luthans terdapat sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah:

- a) Aturan perilaku yang diamati, yaitu ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b) Norma, artinya adalah adanya standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi “Jangan melakukan terlalu banyak; Jangan terlalu sedikit”.
- c) Nilai dominan, dimana organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama.
- d) Filosofi, terdapatnya kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan/atau pelanggan diperlakukan.

¹⁶Robbins 2005: 3, *Budaya Organisasi*, Anwar Prabu, diakses pada tanggal 4 november 2017. Pukul 03:30 AM.

- e) Aturan, terdapatnya pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendetang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar dapat diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f) Iklim organisasi, merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara anggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.¹⁷

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan suatu pekerjaan yang ditunjukkan oleh indikator-indikator:

1. Perilaku guru

Guru selalu mencerminkan sikap yang baik dan patut untuk dicontoh dan guru memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik.

2. Mengedepankan misi organisasi

Guru mampu mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi serta guru peduli pada masalah yang dihadapi organisasi dan berusaha untuk menyelesaikannya.

3. Proses pembelajaran

Guru berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan demi tercapainya tujuan organisasi guru harus saling membantu dalam melaksanakan tugasnya.

¹⁷Farrah Amril Putri, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya, Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Skripsi, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2015), h. 16.

4. Motivasi

Guru selalu giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan organisasi untuk menduduki posisi tertentu serta pemimpi memberi dorongan kepada guru untuk bekerja secara maksimal.

Menurut beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa seperangkat sistem nilai, norma, keyakinan, persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi secara bersama yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota sebagai pedoman perilaku dalam suatu organisasi.

3. Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata *performance* yang mengandung tiga arti, yaitu: (1) “prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*”, atau “mobil yang sangat cepat”; (2) “pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*falks dance performance*”, atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”; (3) “pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*”.¹⁸ Lebih lanjut dijelaskan dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan¹⁹

Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

¹⁸Ruky, A. S., *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2002), h. 14

¹⁹Sarinah, dkk., *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hal.182

bersangkutan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁰

Kinerja guru diartikan sebagai “ suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.²¹

Kinerja guru adalah perbuatan atau tindakan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya melalui wujud dalam 1) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, 2) penguasaan materi , 3) penguasaan metode dan strategi mengajar, 4) pemberian tugastugas kepada siswa 5) kemampuan mengelola kelas 6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.²²Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tugas pembelajaran.

Firman Allah dalam Q.S.At-Tawbah/ 9:105

وَفَلَا تَعْمَلُوا فَيَسِيرَ إِلَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُرُّدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’ malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”.²³

²⁰Prawirosantono, *Manajemen Sumber Daya Manusia:Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*,edisi pertama(yogyakarta tahun 1999),h.2

²¹Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,2013),h.88

²²Ade Mulyani *Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Pada Smk kabupaten Purwakarta*,(Jurnal Adminisistrasi Pendidikan Vol.XIV No.1 April 2012), hal 89

²³Departemen Agama RI. Al-Qur’an dan Terjemahannya

Dari ayat diatas Allah pasti akan memberikan umatnya kemudahan dalam pekerjaannya apabila umatnya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terrefleksi dalam cara merencanakan melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran.²⁴

Firman Allah dalam Q.S.Al-Maidah/5 :67

﴿يَا أَيُّهَا الرَّسُولُ بَلِّغْ مَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ وَإِنْ لَمْ تَفْعَلْ فَمَا بَلَّغْتَ رِسَالَتَهُ وَاللَّهُ يَعْصِمُكَ مِنَ النَّاسِ إِنَّ اللَّهَ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْكَافِرِينَ﴾

Hai Rasul, sampaikanlah apa yang diturunkan kepadamu dari Tuhanmu. Dan jika tidak kamu kerjakan (apa yang diperintahkan itu, berarti) kamu tidak menyampaikan amanat-Nya. Allah memelihara kamu dari (gangguan) manusia. Sesungguhnya Allah tidak memberi petunjuk kepada orang-orang yang kafir.²⁵

Dari ayat diatas Allah memerintahkan kepada kita untuk menyampaikan risalahnya atau ilmu yang kita miliki agar umat lainnya yang belum mengetahui dapat mereka ketahui juga.

Menurut undang-undang No.14 tahun 2005 Pasal 20 tentang tugas atau kewajiban guru antara lain :

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

²⁴H.B Uno *teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan*,(jakarta bumi aksara, tahun 2014),h.86

²⁵Departemen Agama RI

2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.²⁶

Menurut beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam merencanakan dan melaksanakan dalam proses belajar mengajar.

Secara teknis muhlisin mengemukakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Berikut ini beberapa terobosan yang dapat dilakukan:

- a) Kepala sekolah harus memahami dan melakukan fungsinya sebagai penunjang peningkatan kinerja guru.
 - 1) Membantu guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
 - 2) Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang di hadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
 - 3) Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang di berikan oleh kepala sekolah maupun yang di

²⁶Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 20 tentang tugas atau kewajiban guru

berikan sesama guru, staf tata usaha, siswa, dan masyarakat umum maupun pemerintah.

- 4) Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
- 5) Membantu memberikan kemudahan kepada guru dalam proses pengajuan kenaikan pangkatnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 6) Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
- 7) Melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
- 8) Mengupayakan selalu meningkatkan kesejahteraan yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik baiknya.
- 9) Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, baik antara guru dengan kepala sekolah guru dan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
- 10) Menciptakan dan menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan alat pelajaan yang cukup dan bersifat *up to*

date tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan dan keindahan sekolah, penerangan yang cukup dan masi banyak lagi.

11) Memberikan peluang pada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan keahlian mengajar dan memperoleh keterampilan yang baru.

12) Mewujudkan menjaga keamanan kerja guru tetap stabil dan posisi kerjanya tetap mantap sehigga guru aman dalam pekerjaanya

13) Memperhatikan peningkatan status guru dengan memenuhi kelengkapan status berupa perlengkapan yang mendukung kedudukan kerja guru, misalnya tersedianya ruang khusus untuk melaksanakan tugas, tempat istirahat khusus tempat parkir, dan sebagainya.

14) Menggerakkan guru-guru, siswa dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah.

15) Menggerakkan guru-guru karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk meyukseskan program program pendidikan di sekolah.²⁷

b) Dinas pendidikan setempat selaku pihak yang ikut andil dalam mengeluarkan dan memutuskan kebijakan pada sector pendidikan dapat melakukan langkah sebagai berikut.

1. Memberikan kemandirian kepada kepala sekolah secara utuh
2. Mengontrol setiap perkembangan sekolah dan guru
3. Menganalisis setiap perseolan yang muncul di sekolah
4. Menentukan alternatif pemecahan bersama dengan kepala sekolah dan guru terhadap persoalan yang di hadapi²⁸

²⁷Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*,(Jogjakarta: Ar-Ruzz,Cet:I Tahun 2012),h.94-95

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: Kemampuan menyusun rencana dan program belajar, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan meaksanakan program pengayaan dan kemampuan melaksanakan program remedial.²⁹

a. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran

Merencanakan rumusan indikator pembelajaran yang dibuat dengan kompetensi dasar, merencanakan langkah-langkah pembelajaran dengan indikator pembelajaran dan pemilihan rencana pengorganisasian agar dapat mendorong peserta didik terlibat dalam pembelajaran.

b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Penyampaian bahan pengait/apersepsi bahan ajar sebelumnya dengan bahan ajar yang akan disampaikan dan memberi kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas serta mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar agar menunjang keberhasilan pembelajaran.

c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi

Menunjukkan sifat empatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik, menunjukkan sikap ramah terhadap peserta didik, menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran dan menguasai materi pokok dan cara membelajarkannya.

b. kemampuan melaksanakan penilaian

²⁸Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Professional Instrument Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz, Cet: I Tahun 2012), h.96

²⁹Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali, cet: 1 tahun 2013) hal, 40

Melaksanakan penilaian menggunakan instrument yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar dan mengelola hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik serta memanfaatkan hasil penilaian untuk memotivasi peserta didik.

c. Kemampuan melaksanakan program pegayaan

Menugaskan peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk mengerjakan soal-soal latihan dan memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk diskusikan serta pemberian tugas kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk menganalisis gambar, model, grafik, bacaan/paragraph.

d. Kemampuan melaksanakan program remedial.

Pemberian bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum dan menyerderhanakan penyampaian materi pokok kompetensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial.

Menurut beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dapat dilihat dari kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian, kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan kemampuan melaksanakan program remedial.

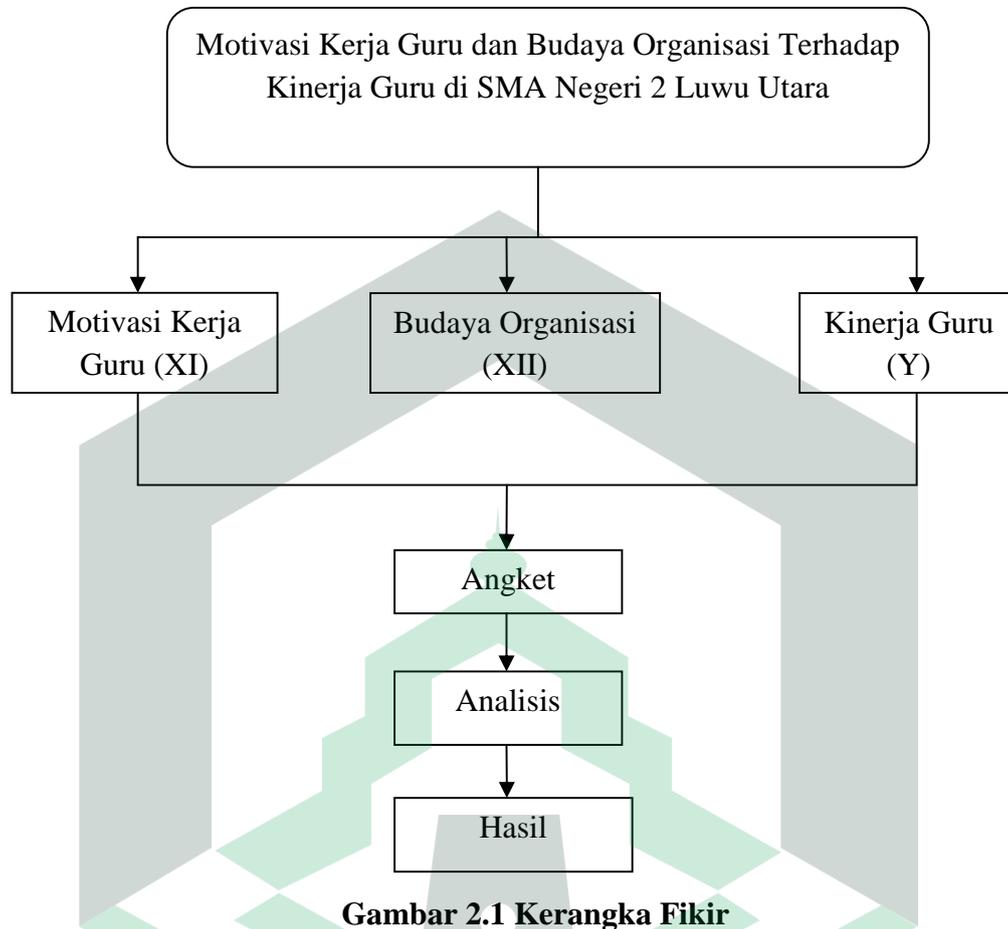
Hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru adalah faktor penting dalam menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu proses pembelajaran. Oleh karena itu para guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran.

C. Kerangka Fikir

Keefektifan kinerja guru sangatlah penting. Keaktifan guru dipengaruhi beberapa faktor di antaranya adalah motivasi kerja guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Keberhasilan suatu guru tidak lepas dari motivasi kerjanya dalam merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, menggerakkan dan mengevaluasi lembaga pendidikan yang diembannya.

kinerja seorang guru tidak lepas dari motivasi kerja yang terus-menerus dilakukan kepala sekolah tidak lain yaitu menginginkan adanya peningkatan kinerja guru itu sendiri. Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar berperilaku yang mengarah pada upaya-upaya untuk mencapai kinerja guru. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menyelesaikan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Selain itu, guru jika terus menerus diberikan motivasi akan berusaha meningkatkan kualitas kerjanya sehingga kinerja guru pun meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan secara bersama-sama.

Adapun kerangka fikir motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.



D. Hipotesis Statistik

Adapun rumus statistik untuk rumusan masalah yaitu:

$$H_0 : R_{y \ x_1 \ x_2} = 0$$

$$H_1 : R_{y \ x_1 \ x_2} \neq 0$$

Keterangan:

H_0 : Motivasi kerja guru dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

H₁ : Motivasi kerja guru dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

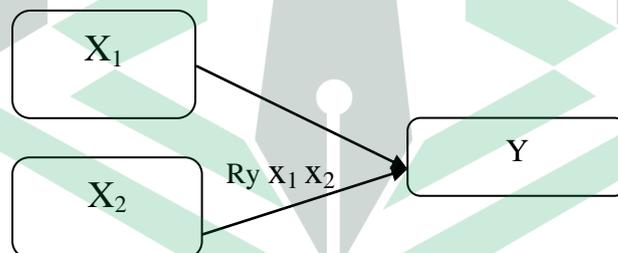
A. Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang telah ditetapkan maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian ex post facto asosiatif simetris yang menggunakan alat bantu ilmu statistik yang bersifat inferensial dan deskriptif.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu motivasi kerja guru (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kinerja guru (Y). Berikut ini gambar ketiga variabel tersebut.



Bagan 3.1 : Paradigma ganda dengan dua variabel independen X_1 dan X_2 dan satu variabel dependen Y .

Keterangan:

X_1 = Motivasi Kerja Guru.

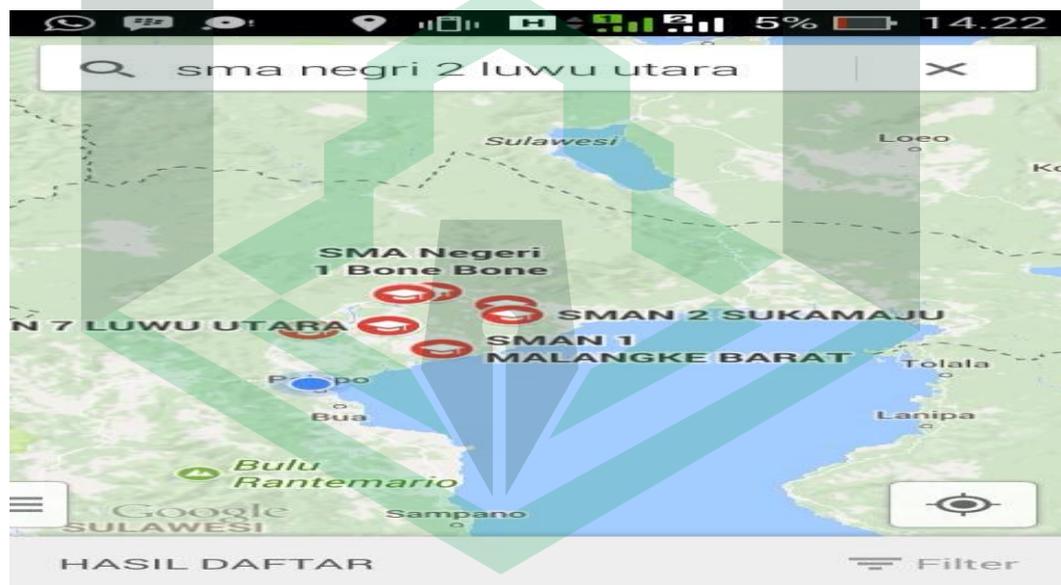
X_2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Guru.

→ = Pengaruh

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMA Negeri 2 Luwu Utara yang berada di provinsi Sulawesi selatan tepatnya di Jl. Pramuka Lr. 7 Sukamaju,, Kelurahan Sukamaju, Kec. Sukamaju, Kab. Luwu Utara. Adapun alamat lengkap SMA Negeri 2 Luwu Utara terdapat pada peta di bawah ini.



Gambar 3.2 Lokasi Penelitian

C. Definisi Operasional Variabel

Untuk menyamakan persepsi dan kesamaan konsep maka perlu dijelaskan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi guru yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup perilaku guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara, dalam bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. karena dengan adanya semangat yang tinggi, kerja keras, tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas yang mendorong seseorang untuk maju dan sukses dalam peningkatan keterampilan yang berkaitan dengan tugas, serta mandiri dalam bekerja dan suka pada tugas yang penuh dengan tantangan.
- b. Budaya Organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama-sama yang dapat memberikan arti kepada anggota yang disepakati dan aturan-aturan dalam berperilaku.
- c. Kinerja Guru adalah penampilan dan hasil kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan seorang guru dengan baik berdasarkan ketentuan dan kriteria yang berlaku.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.¹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi untuk diteliti adalah 51 Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara tahun pelajaran 2017/2018.

¹Sugiono, *Metode Penelitian Koinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 119.

2. Sampel Penelitian

Penelitian dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi terlalu 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.² Peneliti menggunakan guru SMA Negeri 2 Luwu Utara yang berjumlah 51 orang sebagai populasi, sehingga peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.³

E. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- 1) Data primer yaitu, data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi datanya yaitu motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara.
- 2) Data sekunder, yaitu data yang diambil dari beberapa dokumen sekolah, dokumen guru, kajian-kajian teori, dan karya tulis yang relevan dengan masalah yang diteliti.

²Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 118

³Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Dengan Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: STAIN Po Press, 2012), hal. 43

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.⁴ Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek motivasi kerja guru dan budaya organisasi dalam kinerja guru pada SMA Negeri 2 Luwu Utara. Pengertian dipertegas oleh Sugiyono yang mengemukakan bahwa, angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁵

Penelitian ini, butir-butir instrument angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif : (KR), Kurang Relevan (CR) Cukup Relevan, (R) Relevan, dan (SR) Sangat Relevan. Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negative pemberian bobot dimulai dari 1, 2, 3, dan 4.⁶

⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan, Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 172

⁵Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 142

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 123.

Tabel 3.3 Alternatif jawaban

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Relevan	4
Relevan	3
Cukup Relevan	2
Sangat Relevan	1

Pada penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba. Dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiono, validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.⁷ Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.⁸ Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas item.

- 1) Validitas isi adalah instrumen yang berbentuk tes yang sering digunakan untuk mengukur kinerja guru. Sedangkan validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran, terutama kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi

⁷Sugiono, *Ibid.*, h. 121.

⁸Riduwan, *Pengantar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 106.

instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.⁹

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* 1-4 seperti berikut ini :

Skor 1 : Kurang Relevan

Skor 2 : Cukup Relevan

Skor 3 : Relevan

Skor 4 : Sangat Relevan

Data hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

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

Keterangan:

$$S = r - lo$$

r = skor yang diberikan validator

lo = skor penilaian validitas rendah

n = banyaknya validator

⁹Sugiono, *Ibid.*, h. 129.

c = skor penilaian validitas tertinggi.¹⁰

2) Uji Validitas Item

Selanjutnya hasil perhitungan validitas isi setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:¹¹

Tabel 3.4 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
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

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

Tabel 3.5 Validator Instrumen Penelitian

NAMA	PEKERJAAN
Dr. Hilal Mahmud, M.M.	Dosen
Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.	Dosen
Nur Rahma, S.Pd.I.,M.Pd.	Dosen

¹⁰Azwar,2012: 113 *Teori Validitas Aiken's*, Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, padapukul 16.08.

¹¹Sugiono, *Ibid.*, h. 184.

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator yaitu nilai V (*Aiken's*) pada angket motivasi kerja guru diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(4-1)]} = 0,6$ Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 0,6 (item materi) sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (*valid*). Nilai V (*Aiken's*) pada angket budaya organisasi diperoleh dari $V = \frac{7}{3(4-1)} = 0,7$ Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0 – 1. Koefisien sebesar 0,7 (item materi) sudah dianggap memiliki validasi isi yang memadai (*valid*). dan Nilai V (*Aiken's*) pada angket kinerja guru diperoleh dari $V = \frac{7}{3(4-1)} = 0,7$. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0 – 1. Koefisien sebesar 0,7 (item materi) sudah dianggap memiliki validasi isi yang memadai (*valid*).

Lebih lanjut, syarat lainnya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Realibilitas 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 dapat di percaya, jadi dapat diandalkan.¹² Untuk mencari realibilitas item untuk angket dapat digunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

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

¹²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)., h. 221.

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal.

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

δ_t^2 = Varians total.¹³

Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:¹⁴

Tabel 3.6 Interpretasi Reliabilitas

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

Data hasil uji reliabilitas instrumen pada motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Hasil Cronbach's Alpha untuk Variabel Motivasi Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	16

¹³Suharsimi Arikunto., *Ibid*, h. 239.

¹⁴M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

Berdasarkan tabel 3.7 Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja guru dengan menggunakan *SPSS for windows ver. 20*. Diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah 0,867 dengan item 16 soal kuesioner. Dilihat dari tabel interpretasi reliabelitas dengan nilai $0,80 < r \leq 1,00$ masuk dalam kriteria reliabilitas (Sangat Tinggi). Maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel motivasi kerja guru dinyatakan reliabilitas atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.8 Hasil Cronbach's Alpha untuk Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.636	8

Berdasarkan tabel 3.8 Cronbach's Alpha untuk variabel budaya organisasi dengan menggunakan *SPSS for windows ver. 20*. Diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah 0,636 dengan item 8 soal kuesioner. Dilihat dari tabel interpretasi reliabelitas dengan nilai $0,60 < r \leq 0,80$ masuk dalam kriteria reliabilitas (Tinggi). Maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel budaya organisasi dinyatakan reliabilitas atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.9 Hasil Cronbach's Alpha untuk Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	18

Berdasarkan tabel 3.9 Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja guru dengan menggunakan *SPSS for windows ver. 20*. Diperoleh nilai Cronbach's Alpha adalah 0,761 dengan item 18 soal kuesioner. Dilihat dari tabel interpretasi reliabelitas dengan nilai $0,60 < r \leq 0,80$ masuk dalam kriteria reliabilitas (Tinggi). Maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner untuk variabel kinerja guru dinyatakan reliabilitas atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

2. Dokumentasi

Untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi yang berkaitan tentang jumlah guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara dan beberapa aspek lainnya.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan keadaan populasi dalam bentuk persentase, skor rata-rata, median, dan modus. Selanjutnya untuk mengetahui motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.¹⁵ Adapun langkah-langkah perbandingan data pada angket dikali skala 100, kemudian dibagi jumlah sampel. Maka akan memperoleh banyaknya skor rata-rata dan kategori yaitu sebagai berikut:

¹⁵Suherman, dkk. "*Strategi pembelajaran matematik kontemporer*" (bandung: FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia, 2002),h 20.

Tabel 3.10
Skor Rata-rata dan Kategorisasi Motivasi Kerja Guru dan Budaya
Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Skor rata-rata	Kategori
0-19	Sangat Rendah
20-39	Rendah
40-59	Cukup Baik
60-79	Baik
80-100	Sangat Baik

2. Analisis Statistik Inferensial

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

a). Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Normalitas

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

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

2) Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui sifat hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) merupakan suatu garis lurus (linier). Hasil F_{hitung} kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Apabila $F_{hitung} <$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan tidak linear. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dinyatakan linear.

3) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk memahami persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinieritas atau tidak antara variabel bebas. Untuk mengetahui hubungan multikolinieritas, diuji menggunakan *software SPSS for windows ver. 20*, dapat diketahui melalui tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*. Apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan > 0.1 dan *VIF* menunjukkan < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0.1 dan *VIF* menunjukkan > 10 , maka terjadi multikolinieritas.

4) Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk memperoleh asumsi bahwa sampel penelitian berawal dari kondisi yang sama atau homogen. Uji homogenitas dilakukan dengan menyelidiki apakah sampel mempunyai varians yang sama atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk diuji homogenitas maka penelitian menggunakan *software IBM SPSS* dengan *metode Levene's Test Nilai Leven*. Jika nilai signifikansi yang diperoleh $> \alpha$ maka variansi setiap sampel homogen.

b). Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang memiliki variabel bebas dari satu disebut analisis regresi linear berganda. Teknik analisis 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:¹⁶

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

\hat{Y}	= nilai penduga bagi variabel y
b_0	= dugaan bagi parameter konstanta
$b_1, b_2,$	= dugaan bagi parameter konstanta
X	= variabel bebas

Makna \pm pada persamaan regresi adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen

¹⁶J, Supranto. *Analisis multivarian Arti dan Interpretasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).

mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Dimana jika positif (+) maka naik sebesar satu satuan, sedangkan jika negatif (-) maka turun sebesar satu satuan.¹⁷

H. Uji Hipotesis

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

Pembuktian hipotesis dengan Uji F

a. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

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

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

F_{hitung} = menggunakan program SPSS

F_{tabel} = tingkat signifikansi (α) = 5%

b. Berdasarkan probabilitas

Tolak H_0 jika signifikansi F (probabilitas) $< 0,05$

Terima H_0 jika signifikansi F (probabilitas) $> 0,05$

¹⁷Santoso, Singgih, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT.ELEK Media Komputindo. Jakarta

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sekolah SMA Negeri 2 Luwu Utara merupakan sekolah Negeri yang berada diprovinsi Sulawesi Selatan tepatnya di Jl. Pramuka Lr. 7 Sukamaju, Kelurahan Sukamaju, Kec. Sukamaju, Kab. Luwu Utara.

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a) Sejarah Umum SMA Negeri 2 Luwu Utara

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

Setelah melalui proses yang panjang, terbentuklah Panitia Pendirian SMA yang kkemudian mendapat lokasi seluas kira-kira 3,2 Hektar dari kepala UPT Sukamaju, Anshar Musman, BA. Sambil menunggu jawaban atas permohonan pendirian SMA Negeri Sukamaju, Panitia berinisiatif mendirikan SMA Swasta Veteran dan menerima siswa baru sejak 29 juli 1982. Sejak itu SMA Swasta Veteran Sukamaju dibuka dan dipimpin oleh Bapak AM.Ridwan, BA dibantu oleh beberapa Guru SMPN Sukamaju dan SMAN Masamba, antara lain:

AM.Ridwan BA, Napparang Machzar BA, Pandu Hasbullah BA, Syukur Damris, Darwis Samzah, Rusli Notta, Damma, Nurhedah, BA, Theo Lammatlauw, Wijiyo, BA, Drs, Supriadi.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.0887/O/1986 Tentang Pembukaan dan Penegrian Sekolah Menengah Umum Tingkat Atas Tanggal 22 Desember 1986, SMA Swasta Veteran resmi berubah status menjadi SMA Negeri Sukamaju, dan sebagai Kepala Sekolah telah ditunjuk Bapak H.L. Thamsi berdasarkan Surat Penugasan Kepala Karwil Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Sulawesi Selatan No. 01256/IO6.D4/C.44.87 tanggal 2 April 1987.

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

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

Adapun Struktur Organisasi SMA Negeri 2 Luwu Utara yakni:

- 1) Kepala Sekolah : Baco Samsir, S.Pd.
- 2) Wakasek : Drs. Made Jana.

- 3) Komite Sekolah : Napparang Machzar, B.A.
- 4) Kepala Tata Usaha : Siti Asmah, S.E.
- 5) Wakasek Bidang Kurikulum : Drs. Made Jana.
- 6) Wakasek Bidang Sapras : Drs. Benyamin Parirak.
- 7) Wakasek Bidang Kesiswaan : Kamaluddin, S.Pd.
- 8) Wakasek Bidang Humas : Dra. Naomi Deko.

b) Visi

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

c) Misi:

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

d) Tujuan:

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

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

- a. Meningkatkan kesiapan lulusan SMA berkualitas untuk melanjutkan perguruan tinggi.
- b. Memberikan lulusan SMA dengan keterampilan minimum dibidang computer dan salah satu komponen yang dipersyaratkan dalam unit kerja.
- c. Mewujudkan SDM yang berkualitas dengan menekan penguasaan ilmu keterampilan.
- d. Mengupayakan pemenuhan kebutuhan sarana prasarana dan program pendidikan untuk mendukung pembelajaran dan belajar siswa.
- e. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan dan dan pelayanan sesuai tuntutan dan kebutuhan *stakeholder local*.
- f. Meningkatkan kesadaran beragama sesuai dengan agama yang dianut.¹

2. Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

1) Hasil Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kerja guru (X_1) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja yang

¹Baco Samsir. *Data Sekolah SMA Negeri 2 Luwu Utara*. (Sukamaju, Kamis, 10, Januari, 2019) pukul 10.40.

menunjukkan skor rata-rata adalah 80,54 dan varians sebesar 120,93 dengan standar deviasi 10,99 dari skor ideal 100 sedangkan rentang skor yang dicapai 53,00 skor terendah 42,00 dan skor tertinggi 95.

Jika skor motivasi kerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.² Jadi, skor motivasi kerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.³ Adapun tabel skor rata-rata dan kategorisasi motivasi kerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Perolehan Persentase Kategorisasi
Motivasi Kerja Guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0-19	Sangat Rendah	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
40-59	Cukup Baik	3	6%
60-79	Baik	13	25%
80-100	Sangat Baik	35	69%
	Jumlah	51	100%

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa guru SMA Negeri 2 Luwu Utara mengenai motivasi kerja guru pada kategori sangat rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan

²J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63

³Anas Sudsijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

motivasi kerja guru kategori rendah diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0, motivasi kerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase 6% dengan frekuensi sampel 3, motivasi kerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 25% dengan frekuensi sampel 13 dan motivasi kerja guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 69% dengan frekuensi sampel 35.

Berdasarkan Tabel 4.1 dan 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru pada SMA Negeri 2 Luwu Utara termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 35 orang dan hasil persentase 69%. Adapun skor rata-rata yaitu 80,54. Tingginya hasil persentase motivasi kerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2) Hasil Budaya Organisasi

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel budaya organisasi (\bar{X}_2) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor budaya organisasi yang menunjukkan skor rata-rata adalah 74,21 dan varians sebesar 86,85 dengan standar deviasi sebesar 9,3 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 53,00, skor terendah 40,00 dan skor tertinggi 93,00. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	51
Rata-rata	74,21
Median	75,00
Std. Deviation	9,3
Variance	86,85
Range	53,00
Minimum	40,00
Maximum	93,00

Jika skor budaya organisasi dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase budaya organisasi. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁴ Jadi, skor budaya organisasi dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁵ Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Perolehan Persentase Kategorisasi
Budaya Organisasi

Skor Rata-rata	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0-19	Sangat Rendah	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
40-59	Cukup Baik	4	8%
60-79	Baik	38	74%
80-100	Sangat Baik	9	18%
	Jumlah	51	100%

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel budaya organisasi yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi SMA Negeri 2 Luwu Utara mengenai budaya organisasi pada kategori sangat rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan budaya organisasi pada ketegori rendah diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0, budaya organisasi pada kategori cukup baik diperoleh persentase 8% dengan frekuensi sampel 4, budaya organisasi pada

⁴J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*,Ibid. h.63

⁵Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid. h. 35.

kategori baik diperoleh persentase 74% dengan frekuensi sampel 38 dan budaya organisasi pada kategori sangat baik diperoleh persentase 18% dengan frekuensi sampel 9.

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada SMA Negeri 2 Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 38 orang dan hasil persentase 74%. Adapun skor rata-rata yaitu 74,21. Tingginya hasil persentase budaya organisasi dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

3) Hasil Kinerja Guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 74,15 dan varians sebesar 69,73 dengan standar deviasi sebesar 8,35 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 32,00, skor terendah 55,00 dan skor tertinggi 87,00. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	51
Rata-rata	74,15
Median	75,00
Std. Deviation	8,35
Variance	69,73
Range	32,00
Minimum	55,00
Maximum	87,00

Jika skor kinerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru. Distribusi

frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁶ Jadi, skor kinerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁷ Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Perolehan Persentase Kategorisasi
kinerja guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
0-19	Sangat Rendah	0	0%
20-39	Rendah	0	0%
40-59	Cukup Baik	4	8%
60-79	Baik	29	57%
80-100	Sangat Baik	18	35%
	Jumlah	51	100%

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

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa guru SMA Negeri 2 Luwu Utara yang memiliki kinerja guru pada kategori sangat rendah diperoleh persentase 0% dengan frekuensi sampel 0. Sedangkan kinerja guru pada kategori rendah diperoleh persentase sebesar 0% dengan frekuensi sampel 0, kinerja guru pada kategori cukup baik diperoleh persentase 8% dengan frekuensi sampel 4, kinerja guru pada kategori baik diperoleh persentase 57% dengan frekuensi sampel 29 dan kinerja guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 35% karena frekuensi sampel 18.

⁶J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid.

⁷Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid.

Berdasarkan Tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada SMA Negeri 2 Luwu Utara termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 29 orang dan hasil persentase 57%. Adapun skor rata-rata yaitu 74,15. Tingginya hasil persentase kinerja guru di pengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2. Uji Persyaratan Analisis Data

a) Uji Normalitas

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

Tabel 4.6
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Guru	.117	51	.077	.924	51	.013

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, uji normalitas data dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* dapat dikemukakan bahwa *lilliefors significance correction* dari nilai motivasi kerja guru, budaya organisasi, dan kinerja guru diperoleh nilai signifikansi 0,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data

pada variabel motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru berdistribusi normal.

b) Uji Linieritas

Tabel 4.7
Uji Linieritas

			Sum of	Df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja guru * motivasi kerja guru		(Combined)	1772.364	17	104.257	6.032	.025
	Between	Linearity	16.464	1	16.464	.953	.336
	Groups	Deviation from	1755.900	16	109.744	6.349	.435
		Linearity					
	Within	Groups	570.381	33	17.284		
	Total	2342.745	50				

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji linearitas diketahui nilai sig. $0.435 > 0.05$ dan nilai F hitung sebesar $6,349 > F$ tabel dengan nilai sebesar 3,19 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

c) Uji Multikolinieritas

Berikut adalah uji multikolinieritas melalui program *SPSS (Statistical Product And Service Solution) Ver 20.For Windows.*

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-45.990	7.909		-5.815	.000		
Motivasi Kerja Guru (X1)	.017	.146	.018	.118	.906	.876	1.142
Budaya Organisasi(X2)	.314	.247	.192	1.273	.206	.876	1.142

Hasil pengujian uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* sebesar $0.876 >$ dari 0.10 , yang artinya jika nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dengan melihat nilai *Vif* sebesar 1.142 , yang artinya jika nilai *Vif* < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

d) Uji Homogenitas

Berikut adalah uji homogenitas varians melalui program *SPSS (Statistical Product And Service Solution) Ver 20.For Windows*.

Tabel 4.9
Uji Homogenitas Varians

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
11.685	11	30	.080

Tabel di atas menunjukkan hasil uji homogenitas dengan *metode Levene's Test* Nilai *Levene* ditunjukkan, yaitu 11.685 dengan *p value (Sig)* sebesar 0.080 dimana $> 0,05$ maka varians setiap sampel homogen yang berarti terdapat kesamaan varians antar kelompok yang berarti homogen.

3. Pengujian Hipotesis

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

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
(Constant)	25.677	7.469		3.438	.001
Motivasi Kerja Guru	.201	.104	.265	1.933	.059
Budaya Organisasi	.435	.123	.485	3.535	.001

Berdasarkan hasil pengolahan *spss* analisis di atas, terhadap data skor motivasi kerja guru (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) menghasilkan konstanta “ b_0 ” sebesar 25,677 koefisien regresi motivasi kerja guru “ b_1 ” sebesar 0,201 dan koefisien regresi budaya organisasi “ b_2 ” sebesar 0,435. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% pada motivasi kerja guru (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) akan meningkat.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dikatakan bahwa motivasi kerja guru (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 25,677 + 0,201X_1 + 0,435X_2$.

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

H_0 : Motivasi kerja guru dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Luwu Utara.

H_a : motivasi kerja guru dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Pengujian tingkat signifikansi = 5% yang berarti bahwa untuk mengambil keputusan untuk menolak hipotesa yang benar sebesar 5% atau 0,05. Adapun nilai signifikan pada pengujian hipotesis dapat dilihat pada *output spss*.

Tabel 4.11
Anova^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1643.565	2	821.783	21.401	.000 ^a
Residual	1843.180	48	38.400		
Total	3486.745	50			

Berdasarkan hasil *output spss* terdapat nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi jika nilai signifikan < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 21,401 > F tabel sebesar 3,19 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.

Adapun hasil analisis melalui tabel model summary menunjukkan koefisien perolehan nilai determinan.

Tabel 4.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.656 ^a	.430	.419	6.36750	.430	36.997	1	49	.000

Pengaruh antara budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien R^2 (R Square) sebesar 0,430 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara aspek motivasi kerja guru (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien determinasi sebesar 43,0%.

Berdasarkan tabel tersebut, analisis motivasi kerja guru (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan koefisien korelasi r_y sebesar 0,656. Hasil pengujian keberartian koefisien dengan menggunakan uji f diperoleh bahwa f_{hitung} sebesar 5,394 signifikan pada taraf nyata 0,000. Adapun t_{hitung} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 51$ maka $df = n-2$ yaitu $51-2 = 49$. Jadi, nilai $t_{hitung} = 3,19$.⁸ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa f_{hitung} sebesar 5,394 t_{hitung} sebesar 3,19 dengan $\alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh aspek motivasi kerja guru (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

2. Pembahasan

1. Motivasi Kerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Motivasi kerja guru merupakan keadaan atau kondisi yang menggerakkan, mendorong atau merangsang seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan penyebaran angket kepada 51 responden tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru dikatakan cukup baik dengan frekuensi sampel 27 orang dan hasil persentase 52,94%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 80,54 dikategorikan sangat sesuai. Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap individu, karena dapat mendorong guru dalam melakukan suatu kegiatan dengan ulet dan tekun serta mampu memecahkan masalah secara mandiri untuk mencapai tujuan dengan melalui tanggung jawab, prestasi yang diraih

⁸Wiratna Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t", h. 244.

pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.⁹ Motivasi pada SMA Negeri 2 Luwu Utara memahami kinerja guru dengan adanya motivasi akan dirangsang dengan adanya tujuan yang muncul dari dalam diri manusia sehingga motivasi tersebut dilakukan untuk mengharapkan adanya perubahan pada setiap individu. Sehingga, dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Budaya Organisasi di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Budaya organisasi merupakan sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama-sama yang dapat memberikan arti kepada anggota organisasi dan aturan-aturan dalam berperilaku. Hal dapat diketahui bahwa budaya organisasi dikatakan cukup dengan frekuensi sampel 30 orang dan hasil persentase 58.82%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 74.21 dikategorikan sesuai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Edgar H Schein, yang menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai pola asumsi yang mendasar dimana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam menanggulangi kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

3. Pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 2 Luwu Utara dengan perolehan persentase kategorisasi kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu utara, menunjukkan bahwa secara umum di SMA Negeri 2 Luwu utara menurut hasil jawaban angket dari responden yang dijadikan sampel penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya memiliki

⁹A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal.93.

skor rata-rata 80,54 dengan kategori sesuai, budaya organisasi dalam melaksanakan tugasnya memiliki skor rata-rata 74,21 dengan kategori sesuai. Selain itu, kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya memiliki skor rata-rata 74,15 dengan kategori sesuai. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) didukung sebesar 4,71%. Dengan demikian, berdasarkan hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada SMA Negeri 2 Luwu Utara berada dalam kategori sesuai dalam menilai motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru merupakan keadaan atau kondisi yang menggerakkan, mendorong atau merangsang keiginan seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. A. A. Ketut Jelantik mengemukakan bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap individu, karena dapat mendorong guru dalam melakukan suatu kegiatan dengan ulet dan tekun serta mampu memecahkan masalah secara mandiri untuk mencapai tujuan dengan melalui tanggung jawab, prestasi yang diraih pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak.¹⁰ Edgar H. Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi-asumsi yang mendasar di mana kelompok yang ada menciptakan, menemukan atau berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan-kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal.¹¹ Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang

¹⁰A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal.93.

¹¹Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung, Penerbit Refika Aditama, (Jakarta, 2005), h. 13.

guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah. Motivasi kerja guru dan budaya organisasi menjadi hal yang sangat penting bagi kinerja guru.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara memiliki skor rata-rata sebesar 80,54 dikategorikan tinggi.
2. Budaya organisasi di SMA Negeri 2 Luwu Utara memiliki skor rata-rata sebesar 74,21 dikategorikan tinggi.
3. Dari motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara, dapat dilihat dari uji linearitas $0,435 > 0,05$ sehingga disimpulkan antara variabel motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru terdapat hubungan yang linear secara signifikansi. Dapat dilihat dari R sebesar 0,656 dan dapat dilihat pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui R Square sebesar 43,0% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru .

B. Implikasi Penelitian

Adapun implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara memiliki potensi motivasi yang sangat baik akan tetapi, motivasi tersebut membutuhkan adanya tanggung jawab, banyaknya prestasi yang diraih, serta pengembangan diri.

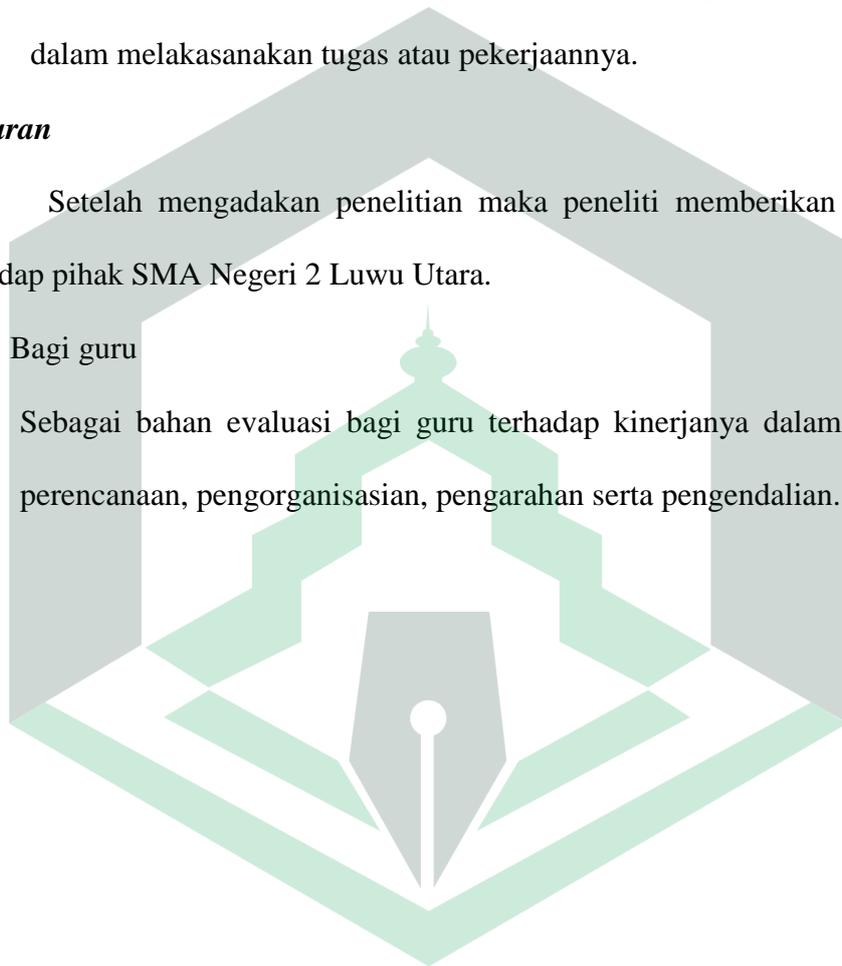
2. Budaya Organisasi yang diterapkan di SMA Negeri 2 Luwu Utara baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan yakni selalu mencerminkan sikap yang baik dan sopan dan tetap selalu berusaha mengembangkan pengetahuannya.
3. Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara masih perlu ditingkatkan lagi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

C. Saran

Setelah mengadakan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap pihak SMA Negeri 2 Luwu Utara.

1. Bagi guru

Sebagai bahan evaluasi bagi guru terhadap kinerjanya dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Ketut Jelantik, Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal.93
- A. Ketut Jelantik, Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal.93.
- A.Ketut Jelantik, Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 40.
- Ade Mulyani (2012). Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran Pada Smk kabupaten Purwakarta, *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan* 24(1) 89
- Andhita Dessy Wulansari,(2012) *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Dengan Menggunakan SPSS*, 43
- Azwar,(2012) Teori Validitas Aiken's, Hendryadi *jurnal pendidikan*(1), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, padapukul 16.08.
- Samsir Baco. (2019) *Data Sekolah SMA Negeri 2 Luwu Utara*. (Sukamaju,Kamis,10,Januari,) pukul 10.40.
- Barnawi & Arifin mohammad. (2012), *Kinerja Guru Profesional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz, 94-95
- Barnawi dan Mohammad Arifin (2012), Kinerja Guru Professional Instrument Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian, *jurnal pendidikan* (2)96
- Berelson & stainer, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (jakarta: Gaung persada Press,2009), h. 55.
- Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepala sekolahan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), h. 125
- Daryanto "Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah".Yogyakarta: Penerbit Gava Medeia. Hal 1
- Angelo Davis, (1997) *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, (Cet 1, diterjemahkan oleh ErlySuandy, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, . 22.
- Departemen Agama RI, al Qur'an al karim dan terjemahannya, (semarang: Karya Toha putra ,2002), h.904.
- Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahannya
- Eri Agustin. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. *jurnal pendidikan* (9)6

- Farrah Amril Putri,(2015) "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya, Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Skripsi*, (Semarang: Universitas Diponegoro), h. 16.
- Febri zakharia,(2014) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang, PT. Megaxus Infotech Jakarta, (3) 1, 39-50.
- H.B Uno (2014) teori motivasi & pengukurannya: analisis di bidang pendidikan, (jakarta bumi aksara,.)h.86
- Hamzah B. Uno, Teori Motivasi & Pengukurannya, (Jakarta: Bumi Aksara,2012), h. 41.
- Hamzah B. Uno, Teori Motivasi & Pengukurannya, h.73
- Hamzah B. Uno Teori Motivasi dan Pengukurannya (Jakarta 2011) , h. 72
- Hasil Observasi SMA Negeri 2 Luwu Utara,(Luwu utara 2018), tgl 21 oktober 2017. Pukul 10.20
- J, Supranto. Analisis multivarian Arti dan Interpretasi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004).
- J. Suprianto, Statistik Teori dan Aplikasi, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63
- J. Suprianto, Statistik Teori dan Aplikasi, Ibid.
- J. Suprianto, Statistik Teori dan Aplikasi,Ibid. h.63
- Jejen Mustafa, Analisis Kebijakan Pendidikan, (cet.1,-Jakarta: Prenadamedia Group, 2016). Hal. 198.
- Jonathan Sarwono, Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS, (t. Ce; Yogyakarta: Andi, 2006),h. 65.
- M. Subana dan Sudrajat, Dasar-dasar Penelitian Ilmiah, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.
- Masniar, Tesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, (IAIN; Palopo 2016), h. 26.
- Masri, (2014) hubungan Budaya organisasi dan Motivasi Berprestasi Guru dengan Komitmen Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Barat, FIP Unimed. (2) 4, hal .3.
- Mulyasa, Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya,2013),h.88
- Prabu Anwar ,(2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Penerbit Refika Aditama

Prawirosantono, Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, edisi pertama (yogyakarta tahun 1999), h.2

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

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

Robbins 2005: 3, Budaya Organisasi, Anwar Prabu, diakses pada tanggal 4 november 2017. Pukul 03:30 AM.

Ronald E. Walpole, Statistik Deskriptif, Hendra Setya Raharja diakses pada tanggal 12 Januari 2018, pada pukul 06.24.

Ruky, A. S., Sistem Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2002), h. 14

Santoso, Singgih, 2000, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. PT.ELEK Media Komputindo. Jakarta

Sarinah, dkk., Pengantar Manajemen, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), hal.182

Sudijono Anas, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja grafindo persada

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

Sudijono Anas, (2006) *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja grafindo persada

Sugiono, Ibid., h. 121.

Sugiono, Ibid., h. 129.

Sugiono, Ibid., h. 184.

Sugiono, Metode Penelitian Koinasi, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 119.

Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 118

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 123.

Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 142

Suharsimi Arikunto, Prosedur penelitian suatu pendekatan, Praktik, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 172

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

Suharsimi Arikunto., Ibid, h. 239.

Supardi, Kinerja Guru, (jakarta: Rajawali, cet: 1 tahun 2013) hal, 40

Undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 20 tentang tugas atau kewajiban guru

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

Wiratna Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, “Tabel distribusi t” , h. 244.



LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN MOTIVASI KERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas keberhasilan kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

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

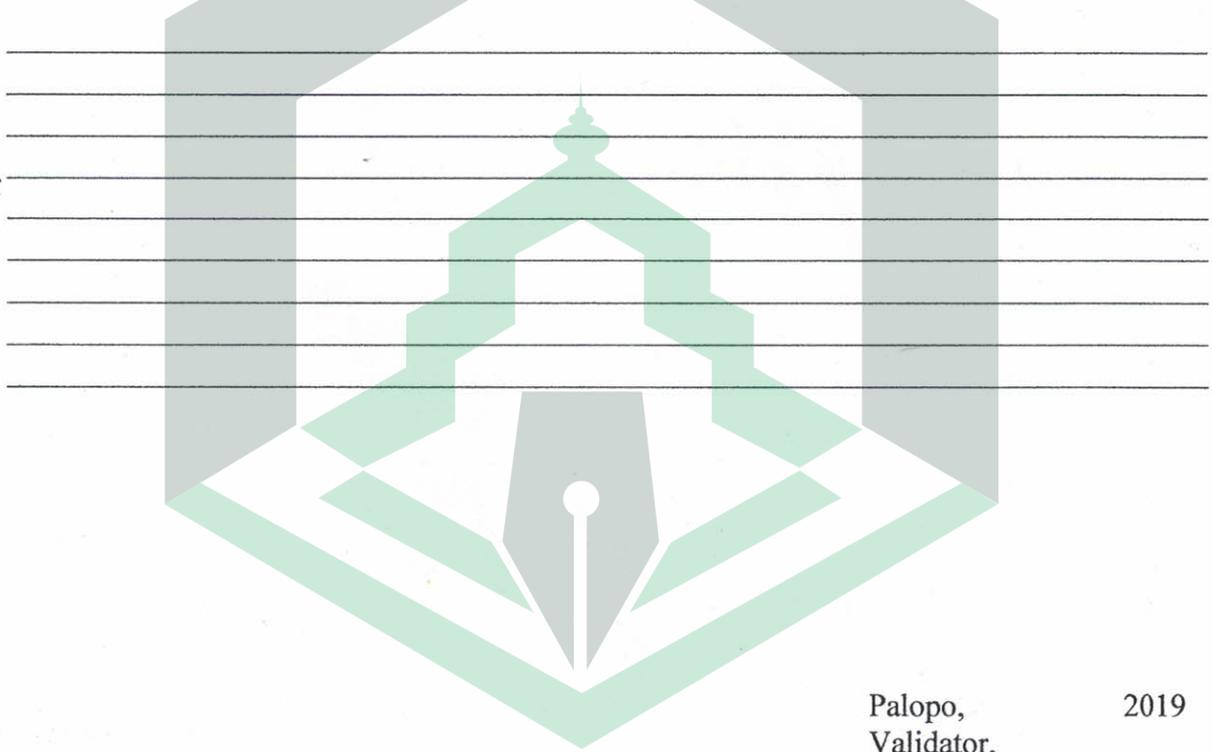
No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen motivasi kerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen motivasi kerja guru sesuai dengan indikator penelitian				✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen motivasi kerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen motivasi kerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen motivasi kerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen motivasi kerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:



Palopo,
Validator,

2019

Dr. Hilal Mahmud, M.M
NIP. 19571005 198303 1024

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN BUDAYA ORGANISASI

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Keberhasilan kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. KR = Kurang Relevan
 2. CR = Cukup Relevan
 3. R = Relevan
 4. SR = Sangat Relevan
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator :
Instansi :

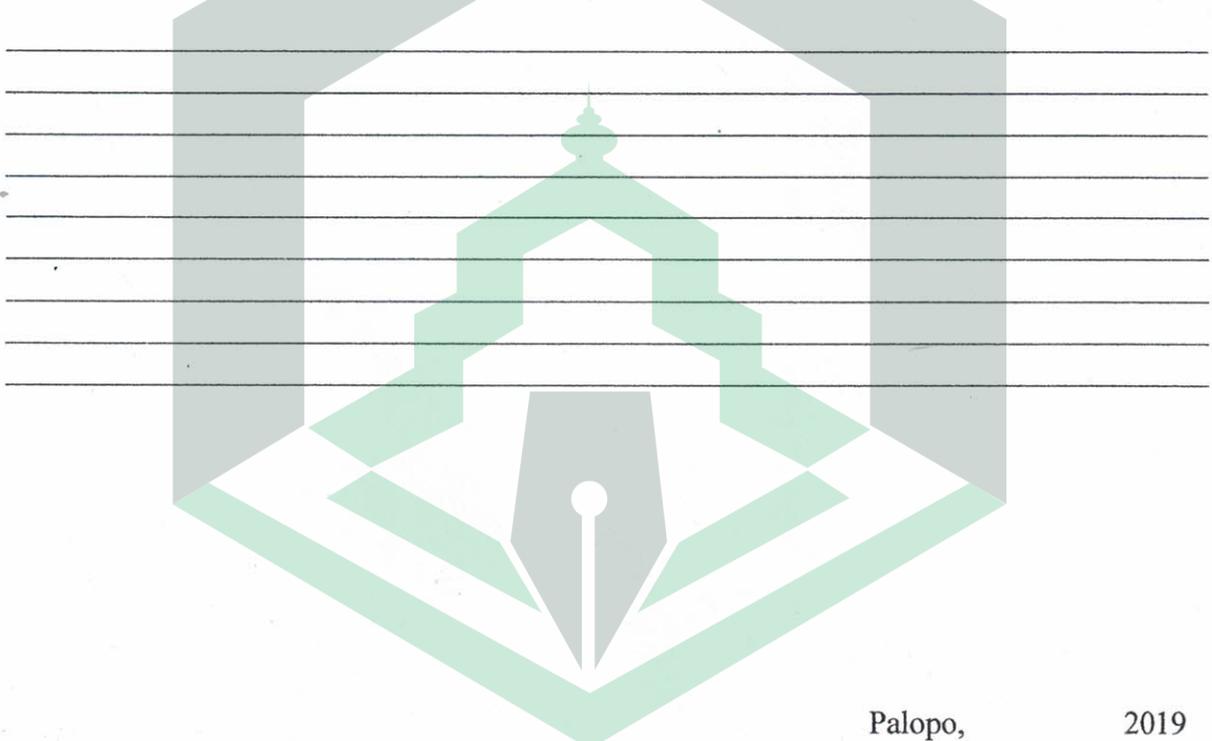
No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen budaya organisasi ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen budaya organisasi sesuai dengan indikator penelitian				✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen budaya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓

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

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:



Palopo,
Validator,

2019

Dr. Hiralat Mahmud, M.M
NIP.195 710 05 198303 1029

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KEBERHASILAN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas keberhasilan kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

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

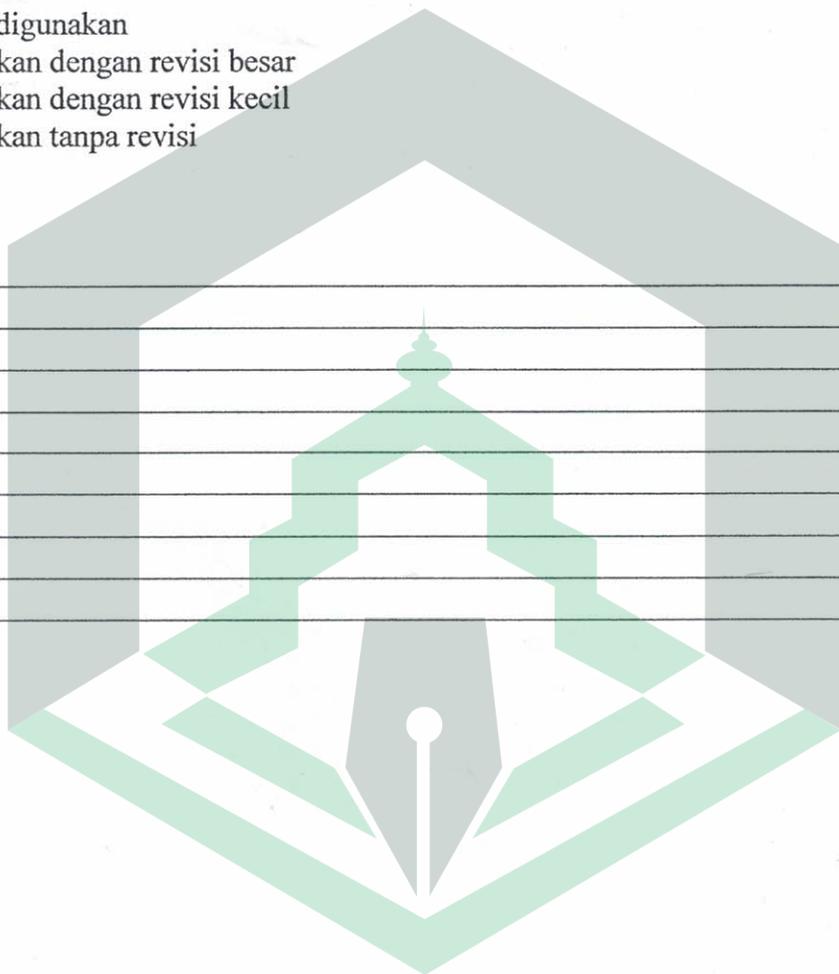
No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen keberhasilan kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas				✓
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen keberhasilan kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian				✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen keberhasilan kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen keberhasilan kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen keberhasilan kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami				✓
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen keberhasilan kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:



Palopo, 2019
Validator,

Dr. Hilal Wahmud, M.m
NIP. 19571008 198303 1024

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN MOTIVASI KERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas keberhasilan kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

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

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen motivasi kerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen motivasi kerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen motivasi kerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen motivasi kerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen motivasi kerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen motivasi kerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:



Palopo,
Validator,

2019

Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 19760107200321002

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN BUDAYA ORGANISASI

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Keberhasilan kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

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

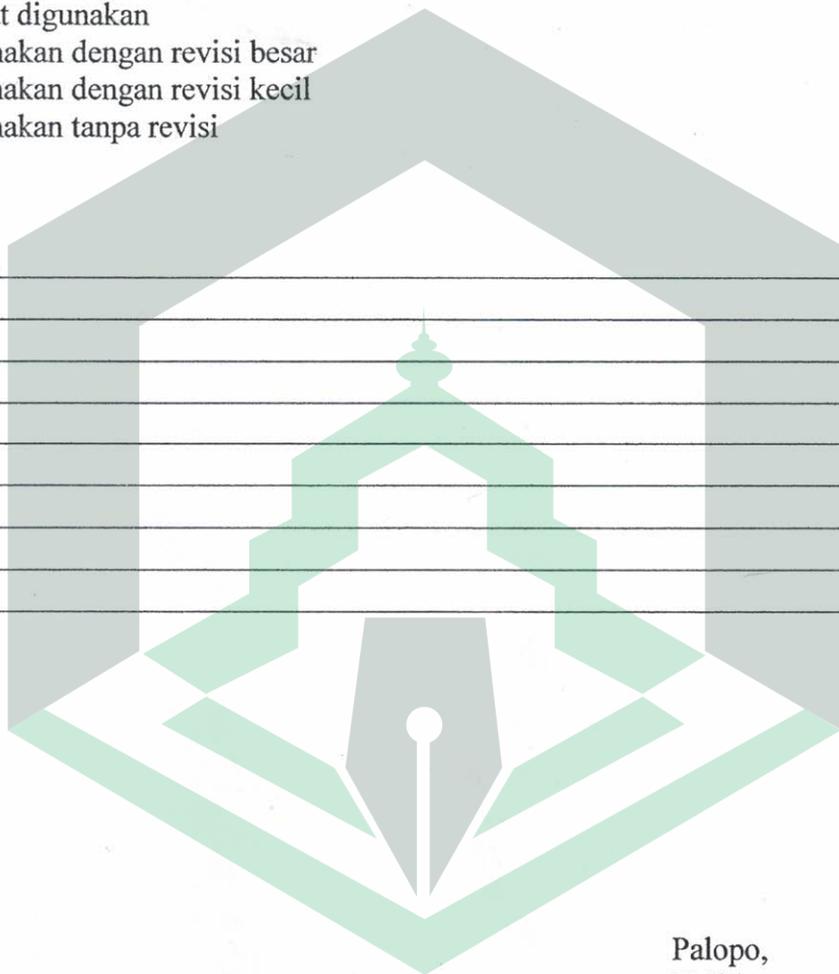
No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen budaya organisasi ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen budaya organisasi sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen budaya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

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

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:



Palopo,
Validator,

2019

Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.i.
NIP. 1976 0107 2003121 002

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KEBERHASILAN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas keberhasilan kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

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

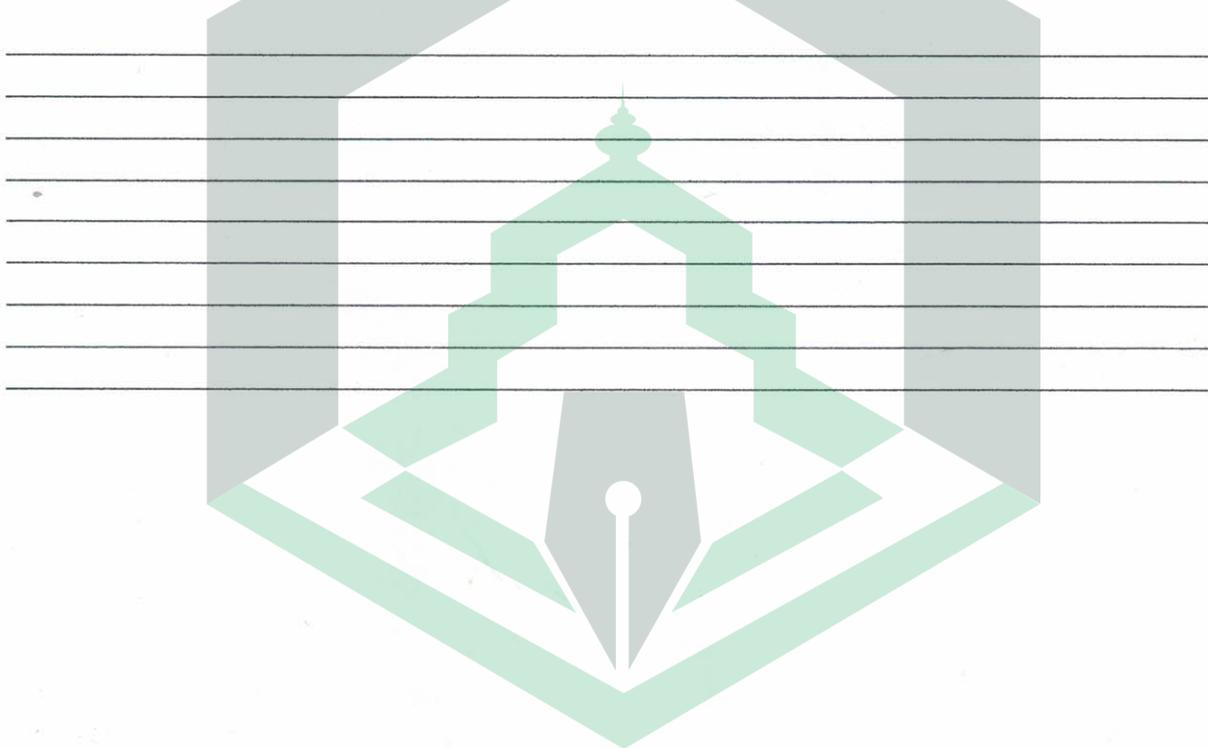
No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen keberhasilan kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen keberhasilan kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen keberhasilan kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen keberhasilan kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen keberhasilan kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen keberhasilan kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:



Palopo, 2019
Validator,


Dr. Taqwa S. Ag., ~~W~~ M. Pd. i.
NIP. 198601072003121002

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN MOTIVASI KERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas keberhasilan kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. KR = Kurang Relevan
 2. CR = Cukup Relevan
 3. R = Relevan
 4. SR = Sangat Relevan
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator : Nur Rahmah, S.pd.I., M.pd
Instansi : IAIN Palopo

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen motivasi kerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas		✓		
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen motivasi kerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen motivasi kerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen motivasi kerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen motivasi kerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen motivasi kerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	.

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:

- Perlujukkan pengisian dibuat dgn pernyataan y jelas
- Tambahkan identitas tlg mata pelajaran y diajarkan oleh guru tgg.

Palopo, 11-2-2019
Validator,

Nur Rahmah
Nur Rahmah, S.pd.I., M.pd
NIP. 19850917 2010 2 018

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN BUDAYA ORGANISASI

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas Keberhasilan kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :

1. KR = Kurang Relevan
2. CR = Cukup Relevan
3. R = Relevan
4. SR = Sangat Relevan

4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap

Nama Validator : Nur Rahman, S.pd.I., M.Pd
Instansi : IAIN Palopo

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen budaya organisasi ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen budaya organisasi sesuai dengan indikator penelitian				✓
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen budaya organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai				✓

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

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:

- ikuti petunjuk y ada di angket
- Penulisan diperhatikan sesuai EYD.

Palopo, 11-2-2019
Validator,

Mur Rahmah
Mur Rahmah, S.pd.I., M.pd
NIP. 19850917 20101 2 018

LEMBAR VALIDASI INSTRUMEN KEBERHASILAN KINERJA GURU

Penilaian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi tentang instrumen validitas yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam pengujian validitas keberhasilan kinerja guru.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Melalui lembar penilaian ini Bapak/Ibu dimintai pendapatnya tentang lembar validasi yang telah dibuat untuk mengumpulkan data penelitian.
2. Pendapat yang Bapak/Ibu berikan pada setiap butir pernyataan yang terdapat dalam lembar penilaian instrumen validasi ini akan digunakan sebagai masukan untuk menyempurnakan instrumen yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
3. Mohon berikan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓), pada salah satu kolom angka 1, 2, 3, atau 4, yang mempunyai arti :
 1. KR = Kurang Relevan
 2. CR = Cukup Relevan
 3. R = Relevan
 4. SR = Sangat Relevan
4. Identitas Bapak/Ibu mohon diisi dengan lengkap
Nama Validator : Nur Rahmal, S.pd., M.Pd
Instansi : IAIN Palopo

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1	Petunjuk pengisian dalam instrumen keberhasilan kinerja guru ditulis dalam bahasa yang jelas			✓	
2	Pernyataan-pernyataan yang dibuat pada instrumen keberhasilan kinerja guru sesuai dengan indikator penelitian			✓	
3	Pernyataan-pernyataan dalam lembar instrumen keberhasilan kinerja guru sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai			✓	

4	Pernyataan-pernyataan dalam instrumen keberhasilan kinerja guru tidak mengandung makna yang ganda			✓	
5	Instrumen keberhasilan kinerja guru menggunakan format penilaian yang sederhana dan mudah dipahami			✓	
6	Bahasa yang digunakan pada setiap butir pernyataan pada instrumen keberhasilan kinerja guru sesuai dengan kaidah EYD bahasa Indonesia yang baik dan benar			✓	

Penilaian Umum:

1. Belum dapat digunakan
2. Dapat digunakan dengan revisi besar
3. Dapat digunakan dengan revisi kecil
4. Dapat digunakan tanpa revisi

Saran:

- Perbaiki pengisian kembali



Palopo, 11-2-2019
Validator,

Nur Rahmah

Nur Rahmah, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 19850917 201102 018

ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

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

Pentunjuk pengisian:

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

Pernyataan

Untuk pernyataan positif sangat relevan (SR) diberi nilai 4, Relevan (R) diberi nilai 3, Cukup relevan (CR) diberi nilai 2, Kurang relevan (KR) diberi nilai 1.

Pernyataan

Untuk pernyataan negatif kurang relevan (KR) diberi nilai 1, Cukup relevan (CR) diberi nilai 2, Relevan (R) diberi nilai 3, Sangat relevan (SR) diberi nilai 4.

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		1	2	3	4
1	Kepala sekolah memberikan apresiasi yang aktif agar guru bekerja lebih giat				✓
2	Guru mampu menetapkan standar pencapaian tugas				✓
3	Gurubekerja lebih baik untuk melebihi orang lain				✓
4	Guru berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik				✓
5	Guru menyelesaikan tugas dengan tepat waktu menurut ukurannya				✓
6	Guru mampu menyelesaikan tugas sesuai bidang tanggung jawab yang dibebankan kepada guru				✓
7	Guru ingin mendapatkan umpan balik dari pekerjaan				✓
8	Guru mampu melakukan cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja guru				✓
9	Guru meninggalkan urusan lain demi mengerjakan tugas				✓

10	Penghargaan atas prestasi yang guru kerjakan, mendorong Guru bekerja lebih giat				✓
11	Tantangan berat mendorong guru untuk bekerja lebih keras			✓	
12	Guru berusaha bersungguh- sungguh dalam bekerja			✓	
13	Guru mampu memilih cara temudah dalam menyelesaikan tugas			✓	
14.	Guru terbiasa lambat menyelesaikan tugas			✓	
15.	Guru berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan			✓	
16.	untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, Guru bersedia mengerjakan tugas tambahan			✓	



ANGKET BUDAYA ORGANISASI

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

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

Pentunjuk pengisian:

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

Pernyataan

Untuk pernyataan positif sangat relevan (SR) diberi nilai 4, Relevan (R) diberi nilai 3, Cukup relevan (CR) diberi nilai 2, Kurang relevan (KR) diberi nilai 1.

Pernyataan

Untuk pernyataan negatif Kurang relevan (KR) diberi nilai 1, Cukup relevan (CR) diberi nilai 2, Relevan (R) diberi nilai 3, Sangat relevan (SR) diberi nilai 4.

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		1	2	3	4
1	Guru giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan organisasi untuk menduduki posisi tertentu			✓	
2	Guru mencerminkan sikap yang baik dan patut di contoh				✓
3	Guru kurang mampu mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi		✓		
4	Guru memiliki dan dan memberi contoh semangat kerja yang baik			✓	
5	Guru berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik			✓	
6	Guru peduli pada masalah dihadapi organisasi dan berusaha menyelesaikannya			✓	
7	Demi tercapainya tujuan organisasi guru harus saling membantu dan melaksanakan tugasnya			✓	
8	Pemimpin memberi dorongan kepada Guru untuk bekerja secara maksimal			✓	

ANGKET KEBERHASILAN KINERJA GURU

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

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

Pentunjuk pengisian:

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

Pernyataan

Untuk pernyataan positif sangat relevan (SR) diberi nilai 4, Relevan (R) diberi nilai 3, Cukup relevan (CR) diberi nilai 2, Kurang relevan (KR) diberi nilai 1.

Pernyataan

Untuk pernyataan negatif kurang relevan (KR) diberi nilai 1, Cukup relevan (CR) diberi nilai 2, Relevan (R) diberi nilai 3, Sangat relevan (SR) diberi nilai 4.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		1	2	3	4
1	Guru menyampaikan bahan pengait/apersepsi bahan ajar sebelumnya dengan bahan ajar yang akan disampaikan			✓	
2	Guru mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar agar menunjang keberhasilan pembelajaran			✓	
3	Guru kesulitan merencanakan rumusan indikator pembelajaran yang dibuat dengan kompetensi dasar			✓	
4	Guru menunjukkan sikap ramah terhadap peserta didik				✓
5	Guru mengolah hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan hasil belajar peserta didik			✓	
6	Guru kesulitan merencanakan langkah-langkah pembelajaran dengan indikator pembelajaran			✓	
7	Guru kesulitan memilih rencana pengorganisasian agar dapat mendorong peserta didik terlibat dalam pembelajaran			✓	
8	Guru kesulitan memanfaatkan hasil penilaian untuk memotivasi peserta didik			✓	
9	Guru memberi kesempatan kepada peserta didik menanyakan materi pokok pembelajaran yang belum jelas			✓	
10	Guru kesulitan menugaskan peserta didik yang			✓	

	mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk mengerjakan soal-soal latihan				
11	Guru menunjukkan kegairahan dalam pembelajaran			✓	
12	Guru kesulitan memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan minimum			✓	
13	pemberian tugas kepada peserta didik yang mencapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk menganalisis gambar ,model,grafik, serta bacaan/paragraf			✓	
14	Guru memberikan bahan bacaan tambahan kepada peserta didik yang mncapai kriteria ketuntasan belajar ideal untuk di diskusikan			✓	
15	Guru menyederhanakan penyampaian materi pokok kompotensi dasar dalam kegiatan pembelajaran remedial			✓	
16	Guru menunjukkan sifat empatik terhadap perasaan dan kesulitan peserta didik				✓
17	Guru melaksanakan penilaian menggunakan instrument yang disesuaikan dengan indikator keberhasilan belajar			✓	
18	Guru kesulitan menguasai materi pokok dan cara membelajarkannya			✓	





PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN

UPT. SMA NEGERI 2 LUWU UTARA

Jl. Pramuka Lr. 7 Sukamaju Kab. Luwu Utara ☎ (0473) 2311296 Kode Pos 92963 email : smanegeri1sukma@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. : 422 /041 /UPT. SMAN.2/LUTRA/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala UPT. SMA Negeri 2 Luwu Utara Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan menerangkan bahwa :

N a m a : SAHNAWATI
NIM : 15 0206 0004
Pekerjaan : Mahasiswa
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Benar telah melaksanakan Penelitian di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Luwu Utara untuk kepentingan penulisan Skripsi dengan judul *"Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Keberhasilan Kinerja Guru"*.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini kami berikan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sukamaju, 20 Februari 2019
Kepala UPT. SMAN 2 Luwu Utara,



BACO SAMIR, S. Pd.

Pangkat Pembina Tingkat I

NIP. 19690314 199803 1 004

3. Dr. Hasbi, M.Ag.
Pembimbing I

()
Tanggal

4. Rosdiana, ST., M.Kom.
Pembimbing II

()
Tanggal:



NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lampiran : -

Hal : Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di-

Tempat

Assalamu 'Alaikum Wr.Wb.

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

Nama : Sahnawati

NIM : 15.02.06.0004

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Jurusan : Tarbiyah

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara.

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada *ujian munaqasyah*.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum Wr.Wb.

1. Dr. Kartini. M.Pd.
Penguji I

()
Tanggal:

2. Sumardin Raupu, S.Pd.,M.Pd.
Penguji II

()
Tanggal:

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Yang ditulis oleh :

Nama : Sahnawati

NIM : 15.02.06.0004

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui untuk diujikan pada ujian seminar hasil.

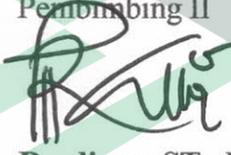
Demikian persetujuan ini dibuat untuk diproses selanjutnya.

Pembimbing I


Dr. Hasbi, M.Ag.

Tanggal:

Pembimbing II


Rosdiana, ST., M.Kom.

Tanggal:

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lampiran : -

Hal : Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di-

Tempat

Assalamu 'Alaikum Wr.Wb.

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

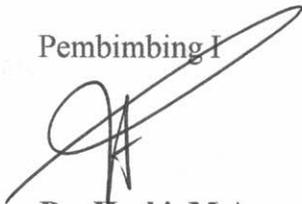
Nama : Sahnawati
NIM : 15.02.06.0004
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Jurusan : Tarbiyah
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Luwu Utara

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diajukan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu 'Alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I



Dr. Hasbi, M.Ag.

Tanggal:

Pembimbing II



Rosdiana, ST., M.Kom.

Tanggal:



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
Jl. Agatis Telp. 0471-22076 Fax 0471-325195 Kota Palopo

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan serta Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini telah mampu membaca Al-Qur'an dan dapat dipertanggung jawabkan.

Nama : Sahnawati
NIM : 15 02 06 0004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Jurusan : Tarbiyah
Alamat/ No. Hp : Dsn Sumber Agung Selatan/ 085397397145

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo,

2019

a.n. Dekan
Wakil Dekan I
Fakultas Tarbiyah & Ilmu Keguruan

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam



Yusuf, S.Ag. M.Pd.
NIP. 19740602 199903 1 003



Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004



FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN ILMU KEGURUAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
Jl. Agatis Telp. 0471-22076 Fax 0471-325195 Kota Palopo

SURAT KETERANGAN BEBAS KULIAH

No. 126 /In.19/MPI/PP.00.9/06/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nursaeni, S.Ag., M.Pd
NIP : 19690615 200604 2 004
Pangkat/ Golongan : Penata Muda Tk.I,III/B
Jabatan : Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Sahnawati
NIM : 15.0206.0004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Adalah mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) IAIN Palopo Angkatan 2015 yang sudah menyelesaikan beberapa kegiatan akademik antara lain :

1. Sudah lulus pada semua Mata Kuliah Semester I s/d VII
2. Sudah lulus Mata Kuliah PLP 1 dan PLP 2
3. Sudah lulus Mata Kuliah KKN
4. Sudah lulus Ujian Komprehensif

Demikian surat keterangan bebas kuliah ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Juni 2019
Ketua Program Studi,



Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN**

CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH XII KABUPATEN LUWU TIMUR DAN LUWU UTARA
Alamat Kantor : Jln. Dr. Sam Ratulangi Puncak Indah Malili, Kec. Malili, Kab. Luwu Timur 92891

SURAT IZIN

Nomor : 867/213-CD.Wil.XII.1/DISDIK

Berdasarkan Surat Dekan IAIN Palopo Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Nomor : 0211.2/In.19/FTIK/HM.01/02/2019, tanggal 06 Februari 2019, Perihal : **Permohonan surat Izin Penelitian**, maka Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wil. XII Luwu Timur dan Luwu Utara dengan ini memberikan izin kepada kepada:

Nama : Sahnawati
Nim : 15.0206.0004
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2018/2019

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi di UPT SMA Negeri 2 Luwu Utara, sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan yang berlaku dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Mendapat persetujuan dari Kepala UPT SMA Negeri 2 Luwu Utara;
2. Tidak mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.

Demikian Surat izin diberikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malili, 11 Februari 2019

Kepala Cabang Dinas Pendidikan



Drs. MUHAMMAD ARAFAH, M.Pd

jabat. Pembina Tk.1

NIP. 19650105 198903 1 013

Tembusan Yth :

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (sebagai laporan);
2. Kepala UPT SMAN 2 Luwu Utara di Tempat;
3. Peringgal.

NAMA GURU SMA 2 LUWU UTARA

A. Abdillah Thamrin, S. Si,
M. Si

Drs. Sudirman

Dra. Naomi Deko

Drs. Sriyanto, M. Si

Saspa, SE, S. Pd

Siprianus Madu, S. Pd

Drs. Benyamin Parirak

Dra. Chiristina P.

Dra. Nurhayati

J. Rajjab, S. Pd

Kamaluddin, S. Pd

Drs. Made Jana, M.Pd.

Dra. Badriyah

Dra. Andi Nirwana

Sulaksono, S.Pd. M. Si

Johar arifin, S. Pd

Hardiana, S. S.

Sukisman, S. Ag.

Rizal Sultani, S.Pd.

Syamsidar Landao, SE

Jaya Hartono, S. Pd.

Hamsiah, S. Sos.

Ismail, S. Pd.

Fatmawaty, S. Si

Nurlaelah AS,S. Kom

Mirajuddin, S. Pd.

Halil, S. Ag

Edi Sulaksono, S.Pd.

Dewi Sherlynawati, S.Pd.

Ririn Wijayanti, S. Pd.

Anik Rahmawati, S.Pd.

Satriyah, S. P. d.I

Warsiyem, S. Pd.

Nicki Susanti, S.Pd.

Rika Damayanti, S. Pd.

Arip Wibowo, S. Pd.

Haerul, SE

Nofianti, S.Pd.

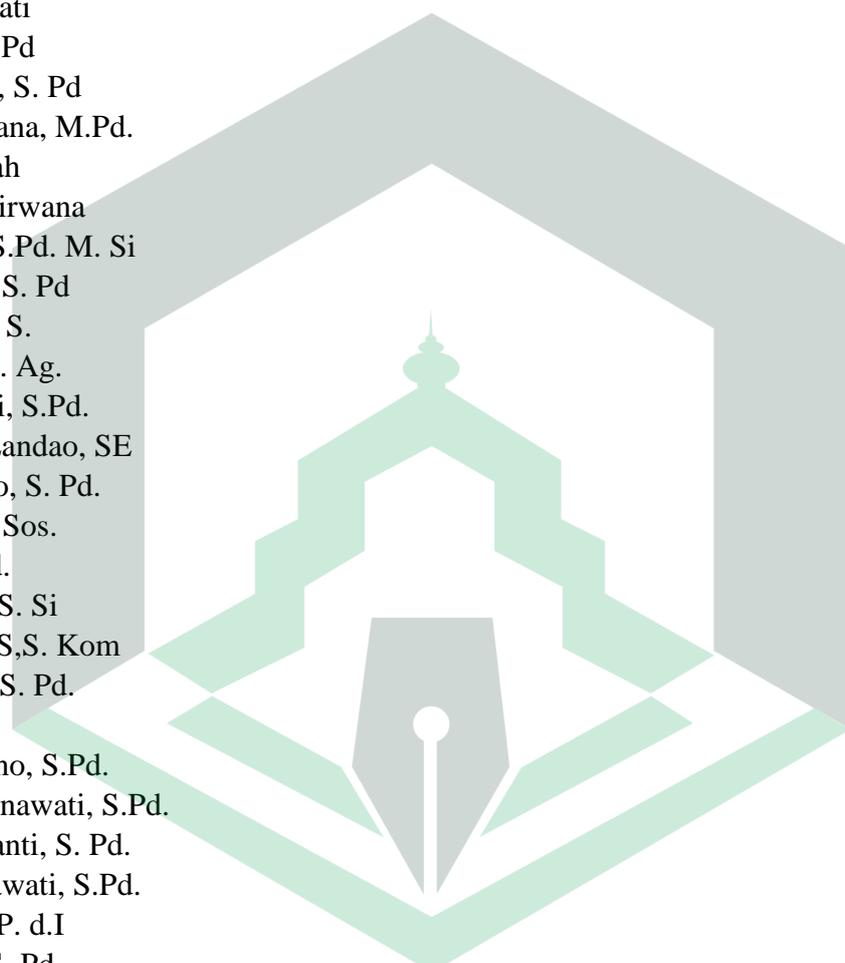
Ria Riski Amalia, S. Pd.

Aswan, S. Pd.

Anastasia, S. Pd.

Karina Safitri, S. Pd.

Nurul Jannah, S. Pd.



Meldiono, Rante, S. Pd. K
Gita Firanti Gauzyia, S. Pd.
I Wayan Rastawan, S. Pd.
H
Rahul, S. Pd.
Ical Saputra, S.Pd.
Albert Fajar Pagalla, S. Pd.
Fadyatuti, SE
Wahyu Widyawati, S.Pd.



Notes

Output Created	11-SEP-2019 02:25:31	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	51
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Cases Used	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x1 x2.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,06
	Elapsed Time	00:00:00,19
	Memory Required	2896 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya organisasi, motivasi kerja guru ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.199 ^a	.040	.000	6.84579

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, motivasi kerja guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.232	2	46.616	.995	.377 ^b
	Residual	2249.513	48	46.865		
	Total	2342.745	50			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, motivasi kerja guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	45.990	7.909		5.815	.000		
	motivasi kerja guru	.017	.146	.018	.118	.906	.876	1.142
	budaya organisasi	.314	.247	.192	1.273	.209	.876	1.142

a. Dependent Variable: kinerja guru

Coefficient Correlations^a

Model		budaya organisasi	motivasi kerja guru
1	Correlations	budaya organisasi	1.000
		motivasi kerja guru	-.353
	Covariances	budaya organisasi	.061
		motivasi kerja guru	-.013

a. Dependent Variable: kinerja guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasi kerja guru	budaya organisasi
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.322	.11	.19	.99
	3	.009	18.281	.88	.81	.01

a. Dependent Variable: kinerja guru





Keberhasilan Kinerja Guru

No	Sampel	Pernyataan																		Jumlah		
		+	+	-	+	+	-	-	-	+	-	-	-	+	+	+	+	+	-			
1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56	77
2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	59	81
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58	80
4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58	80
5	5	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	58	80
6	6	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58	80
7	7	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58	80
8	8	3	3	2	4	4	2	3	1	4	1	4	1	3	3	3	4	4	1	3	50	69
9	9	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	63	87
10	10	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	63	87
11	11	2	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	57	79
12	12	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	60	83
13	13	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	61	84
14	14	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	62	86
15	15	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	58	80
16	16	4	3	1	4	4	1	2	1	4	1	3	2	3	4	4	4	3	1	3	49	68
17	17	2	3	2	3	3	2	2	1	4	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	41	56
18	18	3	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	53	73
19	19	4	4	3	2	2	2	3	1	4	1	4	1	3	3	3	4	4	1	3	49	68
20	20	3	3	2	4	4	2	3	1	4	1	4	1	3	3	3	4	4	1	3	50	69
21	21	3	4	3	4	4	2	3	1	4	1	4	1	3	3	3	3	4	1	3	51	70
22	22	4	4	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	4	3	4	4	4	1	3	50	69
23	23	3	3	2	4	4	2	3	1	4	1	4	1	3	4	4	4	4	1	3	52	72
24	24	2	3	1	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	45	62
25	25	3	3	1	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	1	3	46	63
26	26	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	41	56
27	27	4	3	3	4	4	1	2	3	4	2	4	1	4	3	4	4	4	1	3	55	76
28	28	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	61	84
29	29	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	61	84
30	30	4	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	55	76
31	31	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	54	75
32	32	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	54	75
33	33	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	54	75
34	34	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	80
35	35	4	2	3	1	4	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	4	4	2	3	45	62
36	36	1	1	1	2	2	2	3	4	4	4	1	2	1	2	1	4	2	3	3	40	55
37	37	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	80
38	38	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	75
39	39	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	56	77
40	40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	56	77
41	41	3	4	2	4	3	1	1	1	4	2	3	2	4	3	3	3	4	1	3	48	66
42	42	3	3	2	4	4	2	1	1	4	1	3	2	3	3	3	4	3	1	3	47	65
43	43	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	80
44	44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	56	77
45	45	3	3	1	4	4	2	3	1	4	1	4	1	3	3	3	4	4	1	3	49	68
46	46	4	4	1	3	4	2	4	4	3	1	3	1	3	3	3	4	4	1	3	52	72
47	47	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	54	75
48	48	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	54	75
49	49	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	54	75
50	50	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	60	83
51	51	3	4	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	4	4	2	3	41	56

Budaya Organisasi

No	Sampel	Pernyataan								Jumlah	
		-	+	-	+	+	+	+	+		
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	1	3	4	2	3	3	3	3	3	24	75
2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	23	71
3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	24	75
4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	24	75
5	5	3	4	2	3	2	3	3	4	24	75
6	6	3	4	2	3	2	3	3	4	24	75
7	7	3	4	2	3	2	3	3	4	24	75
8	8	3	2	3	2	3	3	3	3	22	68
9	9	2	3	3	3	4	3	3	3	24	75
10	10	2	3	3	4	3	3	3	3	24	75
11	11	2	4	2	4	4	4	4	4	28	87
12	12	4	3	4	4	3	3	4	4	29	90
13	13	4	3	4	4	3	3	4	4	29	90
14	14	4	3	4	4	4	3	4	4	30	93
15	15	3	3	2	3	4	3	4	4	26	81
16	16	1	4	1	4	4	3	3	4	24	75
17	17	3	1	2	3	3	3	4	2	21	65
18	18	3	4	3	3	2	3	3	4	25	78
19	19	3	4	3	3	3	3	3	3	25	78
20	20	3	2	3	2	3	3	3	3	22	68
21	21	1	2	3	2	3	3	3	3	20	62
22	22	4	4	1	4	4	3	4	3	27	84
23	23	3	2	3	2	3	3	3	3	22	68
24	24	2	2	1	4	3	2	3	3	20	62
25	25	3	3	2	4	4	3	3	1	23	71
26	26	3	3	1	2	3	2	2	2	18	56
27	27	2	2	3	2	4	1	2	3	19	59
28	28	2	4	4	4	3	4	3	4	28	87
29	29	2	4	2	4	4	4	4	4	28	87
30	30	2	4	1	3	3	3	4	3	23	71
31	31	3	4	2	3	3	3	3	4	25	78
32	32	3	4	2	3	3	3	3	4	25	78
33	33	3	4	2	3	3	3	3	4	25	78
34	34	3	3	3	3	3	3	3	3	24	75
35	35	1	1	2	3	2	1	2	1	13	40
36	36	3	4	2	3	3	2	2	3	22	68
37	37	3	3	3	3	3	3	3	3	24	75
38	38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	75
39	39	3	4	2	3	3	3	3	3	24	75
40	40	3	4	2	3	3	3	3	3	24	75
41	41	3	4	2	3	3	3	4	3	25	78
42	42	2	3	1	3	4	4	4	3	24	75
43	43	3	3	3	3	3	3	3	3	24	75
44	44	3	4	2	3	3	3	3	3	24	75
45	45	3	2	3	2	3	3	3	3	22	68
46	46	3	4	2	3	2	3	3	4	24	75
47	47	3	4	2	3	3	3	3	4	25	78
48	48	3	4	2	3	3	3	3	4	25	78
49	49	3	4	2	3	3	3	3	4	25	78
50	50	3	3	3	4	3	3	3	4	26	81
51	51	2	2	3	2	2	3	1	3	18	56

Motivasi Kerja Guru

NO	Sampel	Pernyataan																Jumlah	
		+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	-	-	+			
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	61	95
2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	53	82
3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	53	82
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	53	82
5	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	52	81
6	6	1	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	50	78
7	7	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	53	82
8	8	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	59	92
9	9	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	53	82
10	10	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	53	82
11	11	4	4	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	3	53	82
12	12	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	57	89
13	13	4	4	2	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	55	85
14	14	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	60	93
15	15	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	54	84
16	16	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	3	4	2	1	3	3	50	78
17	17	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3	1	4	3	49	76
18	18	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	49	76
19	19	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	52	81
20	20	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	59	92
21	21	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	1	2	2	49	76
22	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	60	93
23	23	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	59	92
24	24	3	3	2	4	4	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	2	45	70
25	25	3	3	2	4	4	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	2	45	70
26	26	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	30	46
27	27	3	3	1	4	2	4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	51	76
28	28	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	50	78
29	29	4	4	2	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	52	81
30	30	4	4	2	4	3	3	3	3	2	1	4	4	4	2	3	3	49	76
31	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	59	92
32	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	55	85
33	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	55	85
34	34	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	54	84
35	35	2	3	2	1	2	3	4	2	1	1	2	2	1	2	1	2	31	48
36	36	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	1	4	3	1	2	1	43	67
37	37	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	54	84
38	38	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	54	84
39	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	58	90
40	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	58	90
41	41	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	1	3	3	51	76
42	42	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	1	3	4	52	81
43	43	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	54	84
44	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	54	84
45	45	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	59	92
46	46	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	45	70
47	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	56	87
48	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	55	85
49	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	54	84
50	50	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	53	82
51	51	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	27	42

Statistics

		Motivasi Kerja Guru	Budaya Organisasi	Keberhasilan Kinerja Guru
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		80.5490	74.2157	74.1569
Median		82.0000	75.0000	75.0000
Std. Deviation		10.99693	9.31947	8.35074
Variance		120.933	86.853	69.735
Range		53.00	53.00	32.00
Minimum		42.00	40.00	55.00
Maximum		95.00	93.00	87.00

Motivasi Kerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42	1	2.0	2.0	2.0
	46	1	2.0	2.0	3.9
	48	1	2.0	2.0	5.9
	67	1	2.0	2.0	7.8
	70	3	5.9	5.9	13.7
	76	6	11.8	11.8	25.5
	78	3	5.9	5.9	31.4
	81	4	7.8	7.8	39.2
	82	8	15.7	15.7	54.9
	84	7	13.7	13.7	68.6
	85	4	7.8	7.8	76.5
	87	1	2.0	2.0	78.4
	89	1	2.0	2.0	80.4
	90	2	3.9	3.9	84.3
	92	5	9.8	9.8	94.1
	93	2	3.9	3.9	98.0

95	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Budaya Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 40	1	2.0	2.0	2.0
56	2	3.9	3.9	5.9
59	1	2.0	2.0	7.8
62	2	3.9	3.9	11.8
65	1	2.0	2.0	13.7
68	5	9.8	9.8	23.5
71	3	5.9	5.9	29.4
75	18	35.3	35.3	64.7
78	9	17.6	17.6	82.4
81	2	3.9	3.9	86.3
84	1	2.0	2.0	88.2
87	3	5.9	5.9	94.1
90	2	3.9	3.9	98.0

93	1	2.0	2.0	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Keberhasilan Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 55	1	2.0	2.0	2.0
56	3	5.9	5.9	7.8
62	2	3.9	3.9	11.8
63	1	2.0	2.0	13.7
65	1	2.0	2.0	15.7
66	1	2.0	2.0	17.6
68	3	5.9	5.9	23.5
69	3	5.9	5.9	29.4
70	1	2.0	2.0	31.4
72	2	3.9	3.9	35.3
73	1	2.0	2.0	37.3
75	7	13.7	13.7	51.0
76	2	3.9	3.9	54.9

77	4	7.8	7.8	62.7
79	1	2.0	2.0	64.7
80	9	17.6	17.6	82.4
81	1	2.0	2.0	84.3
83	2	3.9	3.9	88.2
84	3	5.9	5.9	94.1
86	1	2.0	2.0	96.1
87	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja Guru	51	100.0%	0	.0%	51	100.0%
Budaya Organisasi	51	100.0%	0	.0%	51	100.0%

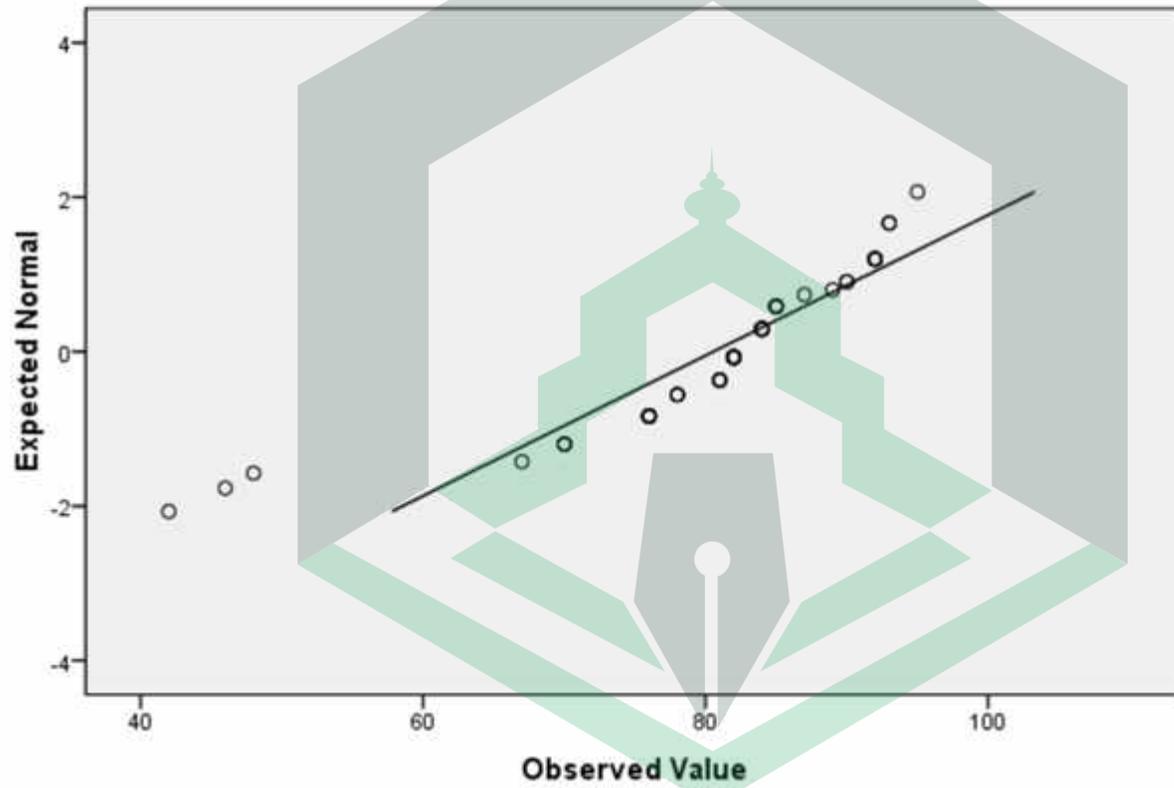
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Motivasi Kerja Guru	.203	51	.000	.807	51	.000
Budaya Organisasi	.239	51	.000	.904	51	.001

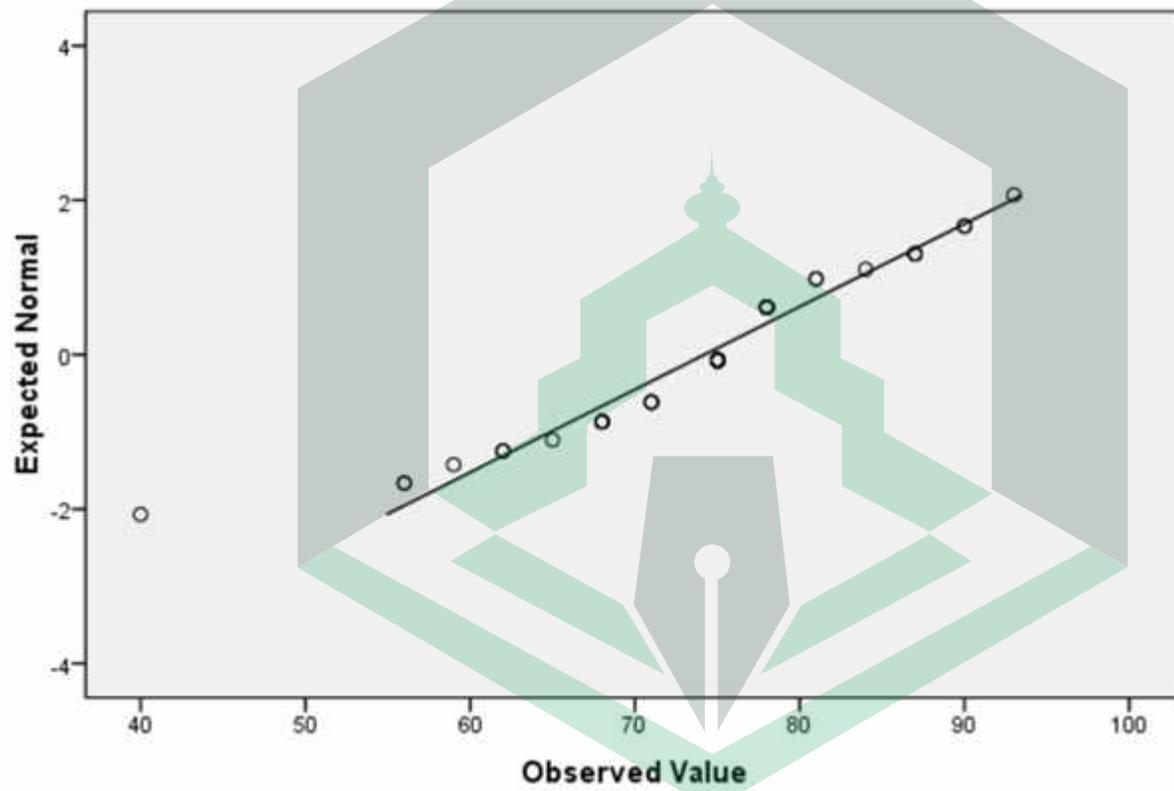
a. Lilliefors Significance Correction



Normal Q-Q Plot of Motivasi Kerja Guru



Normal Q-Q Plot of Budaya Organisasi



Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Motivasi Kerja Guru	11.685	11	30	.080
Budaya Organisasi	15.371	11	30	.080

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Guru	Between Groups	4572.711	20	228.636	4.654	.000
	Within Groups	1473.917	30	49.131		
	Total	6046.627	50			
Budaya Organisasi	Between Groups	3640.580	20	182.029	7.778	.000
	Within Groups	702.048	30	23.402		
	Total	4342.627	50			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keberhasilan Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	2396.980	16	149.811	4.674	.000
Motivasi Kerja Guru		Linearity	1163.678	1	1163.678	36.306	.000

	Deviation from Linearity	1233.301	15	82.220	2.565	.011
	Within Groups	1089.765	34	32.052		
	Total	3486.745	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keberhasilan Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	.578	.334	.829	.687

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keberhasilan Kinerja Guru * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	2473.434	13	190.264	6.947	.000
		Linearity	1500.038	1	1500.038	54.772	.000
		Deviation from Linearity	973.396	12	81.116	2.962	.006
	Within Groups		1013.311	37	27.387		
	Total		3486.745	50			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keberhasilan Kinerja Guru * Budaya Organisasi	.656	.430	.842	.709

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.578 ^a	.334	.320	6.88546	.334	24.545	1	49	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1163.678	1	1163.678	24.545	.000 ^a
	Residual	2323.067	49	47.410		
	Total	3486.745	50			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

b. Dependent Variable: Keberhasilan Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.821	7.197		5.394	.000
	Motivasi Kerja Guru	.439	.089	.578	4.954	.000

a. Dependent Variable: Keberhasilan Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.656 ^a	.430	.419	6.36750	.430	36.997	1	49	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1500.038	1	1500.038	36.997	.000 ^a
	Residual	1986.707	49	40.545		

Total	3486.745	50			
-------	----------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Keberhasilan Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.538	7.226		4.226	.000
	Budaya Organisasi	.588	.097	.656	6.083	.000

a. Dependent Variable: Keberhasilan Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.687 ^a	.471	.449	6.19674	.471	21.401	2	48	.000

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1643.565	2	821.783	21.401	.000 ^a
	Residual	1843.180	48	38.400		
	Total	3486.745	50			

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

b. Dependent Variable: Keberhasilan Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.677	7.469		3.438	.001
	Motivasi Kerja Guru	.201	.104	.265	1.933	.059
	Budaya Organisasi	.435	.123	.485	3.535	.001

a. Dependent Variable: Keberhasilan Kinerja Guru