

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI SMKN 8 JENEPONTO**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan pada Jurusan Teknologi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Makassar*

OLEH

Patta Sri Wahyuni
10531 2061 13

**PROGRAM STUDI STRATA SATU (S1)
JURUSAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2017



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **PATTA SRI WAHYUNI**, NIM 10531206113 diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 180 TAHUN 1439 H/2017 M, Tanggal 13 Desember 2017, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Pendidikan** pada Program Studi Teknologi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar pada tanggal 20 Desember 2017.

Makassar, 09 Rabiul Akhir 1439 H
27 Desember 2017 M

Panitia Ujian :

1. Pengawas Umum : **Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM.**
2. Ketua : **Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.**
3. Sekretaris : **Dr. Khaeruddin, M. Pd.**
4. Penguji :
 1. **Drs. H. Nurdin, M.Pd.**
 2. **Dr. Munirah, M.Pd.**
 3. **Drs. Hambali, S.Pd., M.Hum**
 4. **Dr. H. Nursalam, M. Si**

(Handwritten signatures and stamps of the examination committee members)

Disahkan Oleh :
Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar



Erwin Akib, M.Pd., Ph.D.
NBM. 860934



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 8 Jeneponto.**

Mahasiswa yang bersangkutan :

Nama : **PATTA SRI WAHYUNI**
Stambuk : **10531206113**
Program Studi : **Teknologi Pendidikan**
Jurusan : **Ilmu Pendidikan**
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Setelah diperiksa dan diteliti, skripsi ini telah memenuhi persyaratan untuk diujikan dihadapan tim penguji skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar Oktober 2017

Disetujui oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Andi Sukri Syamsuri, M. Hum.

Dr. Munirah, M. Pd.

Diketahui oleh

Dekan FKIP
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Teknologi Pendidikan

Erwin Ekib, M. Pd., Ph.D
NBM.860934

Andi Adam, S. Pd., M. Pd.
NBM. 972614

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Hormati setiap impian yang kamu miliki. Karena dari sanalah akan terbentuk semangat untuk mewujudkan impian menjadi kenyataan.

Terkadang, kesulitan harus kamu rasakan terlebih dulu sebelum kebahagiaan yang sempurna datang kepadamu.

Memang kita tidak bisa mengubah dunia, tapi jangan sampai dunia mengubah kita
terkadang hidup itu berat, tapi dengan kita menjalaninya dengan hati lapang dada,
terus berusaha dan berdoa semuanya akan terasa ringan.

“...boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jika kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui” (Al-Baqarah:216)

Kita adalah perahu yang kokoh yang sanggup menahan beban, erbuat dari kayu terbaik, dengan layar gagah menentang angin, kesejatian kita adalah berlayar mengarungi samudra, menembus badai dan menemukan pantai harapan. Sehebat apapun perahu diciptakan tak ada gunanya bila hanya tertambat didermaga.

Kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta serta keluarga besarku yang senantiasa memberikan motivasi dan do'a. Serta rela meneteskan keringatnya dalam mencari segenggam rezeki demi keberhasilanku

ABSTRAK

FATTA SRI WAHYUNI,2017.Skripsi Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri 8 jeneponto. Di Bimbing oleh Dr.Andi Syukri Syamsuri dan Dr.Munirah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 8 Jeneponto. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner.

Sampel yang digunakan adalah semua guru di SMK Negeri 8 Jeneponto yang berjumlah 34 orang. Analisis data dilakukan dengan perhitungan dari statistik dengan *software SPSS (Statistical Program Smart Solutiong, Motivasi)* .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 64,71% kategori sedang. Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 100% kategori kuat serta. Budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan.

KATA PENGANTAR



Allah Maha Penyayang dan Pengasih, demikian kata atas segala karunia dan nikmat-Nya. Jiwa ini takkan berhenti bertahmid atas anugerah pada detik waktu, denyut jantung, gerak langkah, serta rasa dan rasio pada-Mu, Sang Khalik skripsi ini adalah setitik dari sederatan berkah-Mu.

Setiap orang dalam berkarya selalu mencari kesempurnaan, tetapi terkadang kesempurnaan itu terasa jauh dari kehidupan seseorang. Kesempurnaan bagaikan fatamorgana yang semakin dikejar semakin menghilang dari pandangan, bagai pelangi yang terlihat dari kejauhan, tetapi menghilang jika didekati. Demikian juga tulisan ini, kehendak hati ingin mencapai kesempurnaan, tetapi kapasitas penulis dalam keterbatasan. Segala daya dan upaya telah penulis kerahkan untuk membuat tulisan ini dengan baik dan bermanfaat dalam dunia pendidikan, khususnya dalam ruang lingkup Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Motivasi dari berbagai pihak sangat membantu dalam perampungan tulisan ini. Teristimewa dan terutama sekaligus penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada Fatta Hari dan Sahra atas segala pengorbanan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu sejak kecil sampai sekarang ini. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi kebaikan dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang mendalam kepada semua pihak yang telah membantu dalam perampungan tulisan ini baik bantuan moril, material maupun spiritual terutama kepada, DR. H. Abdul Rahman Rahim S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, Erwin Akib, S.Pd., M.Pd. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar, Andi Adam S.Pd., M.Pd, Ketua Jurusan Pendidikan Teknologi Pendidikan FKIP Universitas Muhammadiyah Makassar, Dr.H.Andi Sukri Syamsuri, M.Hum dosen pembimbing I, Dr.Munirah, M.Pd dosen pembimbing II, Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam kelancaran penyusunan skripsi ini. Semoga bantuan dan dukungannya mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Dan akhirnya kepada Allah Swt jualah penulis panjatkan semoga amal bakti Bapak/Ibu, Saudara (i) mendapatkan limpahan rahmat dan karunia-Nya.

Makassar, November 2017

Penulis,

PATTA SRI WAHUYUNI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
SURAT PERNYATAAN	v
SURAT PERJANJIAN.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Budaya Sekolah	9
2. Motivasi Kerja Guru	15
3. Faktor-faktor Timbulnya Motivasi	17
B. Kerangka Pikir	19
C. Hipotesis Penelitian	21

BAB III : METODE PENELITIAN.....	22
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Variabel dan Penelitian	22
C. Lokasi dan Objek Penelitian	22
D. Populasi dan Sampel	22
E. Instrumen Penelitian	26
F. Teknik Pengumpulan Data	26
G. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Hasil Penelitian.....	32
B. Pembahasan.....	51
SIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Simpulan.....	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya sekolah merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan tata tertib yang diterapkan di sekolah, yang di dalamnya 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.

Budaya sekolah adalah keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat. Jika definisi ini diterapkan di sekolah, maka sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh sarana dan 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 segala suatu kegiatan disiplin organisasi sekolah.

Menurut Erni R. Ernawan (2011: 192), budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi

dengan organisasi lainnya. Selain itu menurut Harrison & Stoke (Erni R. Ernawan, 2011: 74), budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi di suatu sekolah juga berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di sekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan bagaimana perilaku anggota organisasinya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan sekolah, terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik guru untuk memenuhi dan menyenangkan, peraturan prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kurang mengetahui tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan disiplin guru, salah satu untuk mengatasi hal tersebut pihak guru sebagaimana memberikan motivasi atau dorongan kepada siswa untuk kegiatan disiplin sekolah. Apabila siswa melanggar peraturan atau proses sekolah atau tidak dijalankan sebagai mestinya, haruslah memberikan peringatan kepada siswa agar tidak melanggar lagi peraturan tersebut.

Salah satu masalah yang sangat serius di tanah air kita adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Banyak pihak yang berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa di berbagai bidang.

Menurut depdiknas, masalah utama mutu pendidikan di Indonesia meliputi di bidang akademik.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan mutu pada semua jenjang pendidikan, namun demikian berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjuka secara merata. Untuk itu diperlukan langkah dan tindakan nyata di tingkat sekolah dan masyarakat sekitar. Ada dua strategi utama yang dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu sekolah.

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. Tugas guru bukan saja melatih sikap disiplin pada anak didiknya, tetapi mendisiplinkan diri sendiri dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Seorang siswa dalam mengikuti kegiatan belajar di sekolah tidak akan lepas dari berbagai peraturan tata tertib yang dilakukan di sekolah, kepatuhan dan ketaatan siswa terhadap berbagai peraturan tata tertib yang dilakukan di sekolah. Disiplin sekolah adalah usaha sekolah untuk memelihara perilaku siswa agar tidak menyimpang dan dapat mendorong siswa untuk berperilaku sesuai dengan norma, peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah yang dimaksud dengan aturan tersebut, seperti aturan tentang standar berpakaian, ketepatan waktu, perilaku sosial dan etika belajar/kerja. Pengertian disiplin sekolah kadang kala diterapkan pula untuk hukuman atau (sanksi) sebagai konsekuensi dari pelanggaran terhadap aturan, meskipun kadang kala menjadi konversi dalam menerapkan metode.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlakukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik.

Menjadi seorang guru haruslah memiliki karakteristik yang disenangi oleh peserta didik, menurut Kunandar (2007;62), karakteristik guru yang disenangi oleh siswa adalah guru yang : 1) demokratis; 2) suka bekerja sama; 3) baik hati; 4) sabar; 5) adil; 6) konsisten; 7) bersifat terbuka; 8) suka menolong; 9) ramah-tamah; 10) suka humor; 11) memiliki bermacam ragam minat; 12) menguasai bahan pelajaran; 13) fleksibel; 14) menaruh minat yang baik kepada siswa. Akan tetapi tidak semua guru dapat memenuhi semua karakteristik yang dikemukakan diatas. Menjadi seorang guru harus memiliki prinsip sesuai dengan UU No. 14 tentang Guru dan Dosen Bab III pasal 7b yang berbunyi “memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Dalam prinsip tersebut sangatlah jelas bahwa guru harus memiliki komitmen untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, dan secara tidak langsung guru haruslah dapat melaksanakan kewajiban mengajar didalam kelas dengan sebaik mungkin agar siswa dapat memahami lebih baik sehingga mutu atau kualitas juga akan lebih meningkat.

Sistem pendidikan nasional sudah memiliki tugas dan norma-norma dan tugas-tugas guru, seperti yang di maksud dalam undang-undang No. 20 tahun 2003 menyatakan, ayat 1 sebagai berikut : tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. “Ayat 2, sebagai berikut: “guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pendidik di perguruan tinggi.”

Penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Suryani, Susi (2013) mengenai Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Di kecamatan Prambanan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan dengan sumbangan efektif sebesar 22,1% dan persamaan regresinya $\hat{Y} = 53,196 + 0,557 X$, sehingga apabila terdapat kenaikan pada prediktor akan menyebabkan naiknya prediksi, begitupula sebaliknya.

Penelitian ini juga mengacu kepada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2011) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 49%. Dari penelitian yang terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja yang dilaksanakan. Budaya kerja di lingkungan sekolah

juga memberikan dampak bagi kinerja guru, dimana budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja guru, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik serta ditunjang oleh adanya kerja sama dengan sesama guru, maka akan dapat dicapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan dicapainya tingkat kinerja yang baik maka harapan untuk menjadikan mutu sekolah lebih baik akan dapat dicapai. Kinerja guru akan dapat meningkat dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel Budaya Sekolah sebagai variabel independen (mempengaruhi) dan variabel motivasi sebagai variabel dependennya (dipengaruhi).

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para guru karena dapat dijadikan sebagai peraturan dan ketentuan-ketentuan yang diterapkan di sekolah. Menurut Edgar H. Schein (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:113) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Hasil observasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 di Kabupaten Jenepono terdapat permasalahan bahwa masih terdapat guru yang memiliki sikap kurang disiplin pada saat kegiatan belajar mengajar. Apabila pada saat proses kegiatan belajar mengajar, guru kurang memiliki motivasi dalam mengembangkan

mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa. Selain itu, masih banyak guru yang kurang menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas, siswa akan merasa bosan dan jenuh yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Semangat untuk belajar siswa yang menurun dapat berakibat berkurangnya penguasaan materi yang diberikan oleh guru. Siswa yang mengalami penurunan dalam pemahaman materi dapat berimbas pada prestasi yang akan dicapai oleh siswa.

Dalam proses belajar mengajar masih terdapat guru yang sebatas memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papan tulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. Tidak hanya permasalahan tersebut, masih terdapat pula guru yang meninggalkan jam pelajaran. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan. Kekurangan jam mengajar dapat berdampak pada ketercapaian pokok bahasan yang seharusnya disampaikan kepada siswa.

Masih rendahnya tingkat kedisiplinan guru yang dapat berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Kurangnya partisipasi guru dalam pelaksanaan rapat yang dilaksanakan bagi seluruh guru dan staf atau karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh sekolah. Terkadang guru tidak mengikuti dengan

tanpa memberikan alasan, seharusnya guru dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah sepakati bersama.

Adanya kegiatan sekolah seperti kerja bakti yang dilaksanakan selama satu minggu atau dua minggu sekali oleh bapak/ibu guru dan staf serta kepala sekolah, untuk merawat tanaman di lingkungan sekolah. Hal tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang bersih dan asri sehingga guru dan siswa dapat merasa nyaman ketika berada di lingkungan sekolah, karena beberapa mata pelajaran melaksanakan pembelajaran di luar kelas. Sehingga dengan adanya lingkungan yang bersih dan nyaman dapat memberikan hal positif bagi guru dan siswa.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah penelitian ini di rumuskan dalam bentuk pertanyaan yaitu :

Apakah budaya sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 8 Kabupaten Jenepono?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah yang telah dikemukakan dalam rumusan masalah di atas. Secara rinci tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 8 Jenepono Kabupaten Jenepono.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini, di harapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan referensi bagi bidang keilmuan yang berkaitan dengan penelitian tersebut, serta memberikan sumbangan pikiran dimana peneliti menimba ilmu.

2. Manfaat Praktis

Bagi Guru, hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan agar lebih memotivasi dirinya untuk meningkatkan budaya sekolah dan motivasi kerja Guru di SMK Negeri 8 Jeneponto Kabupaten Jeneponto.

Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan agar kepala sekolah lebih meningkatkan kebijakan untuk membangun budaya sekolah terhadap motivasi kerja Guru di SMK Negeri 8 Kabupaten Jeneponto.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Budaya Sekolah

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (Purdarminta,1953: 46), kata budaya berasal dari bahasa Sansekerta Bodhy yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur *culture* atau *cultuur* dalam bahasa Belanda. Kata *culture* sendiri berasal dari bahasa latin *Colore* (dengan akar kata “Calo” yang berarti shewan ternak).

Budaya adalah suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, fikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, Budaya Sekolah adalah nilai-nilai dominan yang di dukung oleh sekolah atat falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah ter,masuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan disekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah, (Depdiknas,2007).

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama di antara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah.

a. Tipe-tipe budaya sekolah dan karakternya

Menurut Dickson dalam Suherman (2011) menjelaskan bahwa : “...Dalam praktik dilapangan, ada tiga model budaya, yang satu dengan yang lain dapat dibedakan, tetapi kadang-kadang juga sering saling tumpang tindih”. Pertama, budaya sekolah birokratis. Model budaya sekolah ini antara lain ditunjukkan adanya budaya yang menekankan adanya petunjuk dari atasan. Kebijakan sekolah mengikuti arahan dari atasan, dan oleh karena itu para guru lebih banyak mengikuti arahan tersebut. Pendidik juga kurang dapat berinteraksi dengan orang tua siswa dan masyarakat, karena semua harus mengikuti peraturan dan ketentuan dari atasan. Kedua, budaya sekolah racun (*toxic school culture*). Dalam model ini, peserta didik dipandang sebagai masalah ketimbang sebagai pihak yang harus dilayani. Bentuk-bentuk kekerasan guru terhadap siswa yang sering kita dengar akhir-akhir ini merupakan hasil dari budaya sekolah yang seperti ini. Sama dengan pada model budaya kesempatan pada pendidik untuk memberikan masukan terhadap upaya pemecahan masalah yang terjadi di sekolah. Ketiga, budaya sekolah kolegiat (*collegial school culture*). Berbeda dengan kedua budaya sebelumnya, sekolah sangat memberikan apresiasi dan rekognisi terhadap peran dan dukungan dari semua pihak. Kejujuran dan komunikasi antar warga sekolah dapat berlangsung secara efektif. Itulah sebabnya keterlibatan semua warga sekolah sangat dihargai dalam prosese pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah. Pendek kata, semua penyelenggaraan sekolah di rencanakan, dilaksanakan secara demokratis, dalam suasana penuh kolegiat.

b. Budaya Organisasi Di Sekolah

Dengan memahami konsep tentang budaya organisasi sebagaimana telah diutarakan di atas, selanjutnya di bawah ini akan diuraikan tentang budaya dalam konteks persekolahan. Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun terdapat perbedaan hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkan dan karakteristik dari para pendukungnya. Berkenaan dengan pendukung budaya organisasi di sekolah Paul E. Heckam sebagaimana di kutip oleh Stolp (2000;28) mengemukakan bahwa:

Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya.

Nilai-nilai yang mungkin dikembangkan di sekolah tentunya sangat beragam. Jika merujuk pada pemikiran Spranger sebagaimana telah disampaikan oleh Suryabrata (2006;145), maka setidaknya terdapat enam jenis nilai seyogyanya dikembangkan di sekolah. Dalam tabel 2.1 berikut ini dikemukakan keenam jenis nilai dari Spranger beserta perilaku dasarnya.

Tabel 1: Jenis Nilai dan Perilaku Dasarnya menurut Spranger

No	Nilai	Perilaku Dasar
1	Ilmu Pengetahuan	Berfikir
2	Ekonomi	Bekerja
3	Kesenian	Menikmati keindahan
4	Keagamaan	Memuja
5	Kemasyarakatan	Berbakti/berkorban/menghargai
6	Politik/kenegaraan	Berkuasa/memerintah

Dengan merujuk kepada pemikiran Luthan dan Sechien (2002;140), di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi disekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*.

1. *Observed behavioral regularities* budaya organisasi disekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan yang berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau symbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.
2. *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan

dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian.

Jika kita berpegang pada Kurikulum Berbasis Kompetensi, secara umum standar perilaku yang diharapkan dari tamatan Sekolah Menengah, diantaranya mencakup : (1) Memiliki keyakinan dan ketaqwaan sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya; (2) Memiliki nilai dasar humaniora untuk menerapkan kebersamaan dalam kehidupan; (3) Menguasai pengetahuan dan keterampilan akademik serta beretos belajar untuk melanjutkan pendidikan; (4) Mengalihkan kemampuan akademik dan keterampilan hidup dimasyarakat local dan global; (5) Berekspresi dan menghargai seni; (6) Menjaga kebersihan, kesehatan dan kebugaran jasmani; (7) Berpartisipasi dan berwawasan kebangsaan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara secara demokratis. (Depdiknas, 2002).

Sedangkan berkenaan dengan standar perilaku guru, tentunya erat kaitannya dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru, yang akan menopang terhadap kinerjanya. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Menurut Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005, standar kemampuan/perilaku guru yaitu :

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau

landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya;

2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan;
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar; dan
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang mendasar/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e)

kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Serangkaian standar perilaku siswa dan guru diatas merupakan harapan ideal atau target tujuan dalam penyelenggaraan pendidikan di tanah air. Meskipun standar perilaku tersebut sulit diukur dengan angka seperti halnya dalam standar nilai ujian nasional misalnya, namun tetap harus ada usaha-usaha yang jelas ,terarah dan berkesinambungan dari semua pihak. Keberhasilan dalam usaha pencapaian target diatas tentunya juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, misalnya pendidikan agama yang diterima di lingkungan non formal, lingkungan pergaulan siswa atau guru tersebut juga adat dan budaya masyarakat setempat.

2. 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.

Winardi, (2001:65) membedakan motivasi atas dua klasifikasi yaitu internal dan eksternal "Teori motivasi internal berpusat pada kebutuhan individu, keinginan dan harapannya sebagai kekuatan yang menyusun motivasi. Potensi yang ada pada seorang individu seperti kebutuhan dan keinginan mempengaruhi perilakunya dalam mencapai tujuan dan sasarannya yang selanjutnya

berakumulasi kepada pencapaian tujuan dan sasaran kelompok dan organisasi. Motivasi eksternal merupakan gabungan dari faktor-faktor internal dengan faktor-faktor eksternal seperti kebijakan organisasi sebagai penyusunannya”.

Setiap individu dalam kegiatan sehari-harinya tidak terlepas dari keinginan dan kebutuhan tertentu untuk mencapai tujuan. Keinginan dan kebutuhan dalam melakukan aktivitas inilah yang disebut motivasi. Terdapat beberapa pengertian motivasi, yang penulis kutip antara lain sebagai berikut:

- a. Motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks dalam suatu organisme yang mengarah pada tingkah laku ke suatu tujuan atau perangsang, (Purwanto, 1990: 6).
- b. Motivasi adalah suatu daya yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu, atau keadaan seseorang atau organisme yang menyebabkan kesiapannya untuk memulai serangkaian tingkah laku atau perbuatan, (Usman, 2004: 24).
- c. Motivasi adalah daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan, (Sardiman, 1994: 73).

Dari ketiga pendapat ahli diatas secara umum dapat kita ambil persamaan tentang unsur-unsur motivasi yaitu, ' suatu daya/penggerak yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu aktifitas untuk mencapai suatu tujuan'.

Berangkat dari definisi motivasi tersebut, Usman (2004: 24) menyatakan bahwa: "...Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motivasi-motivasi menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai tujuan". Motivasi diartikan juga sebagai suatu usaha untuk menciptakan situasi dan kondisi yang memungkinkan individu untuk mengembangkan dan mengaktifkan motivasi-motivasi yang ada dalam diri yang dapat diwujudkan dalam perbuatan atau tingkah laku. Hal ini senada dengan pendapat Sardiman (1994: 12) yaitu: "...Motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu".

Motivasi merupakan suatu penggerak yang timbul dari diri seseorang untuk mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Soeharto (1991:53), menyatakan bahwa: "...Motivasi adalah inisiatif untuk menggerakkan yang didasarkan atas pengembangan potensi (kesadaran) seseorang itu sendiri untuk melakukan sesuatu". Pendapat di atas, didukung oleh Rusyan, dkk,(2000: 100), 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).

3. Faktor-Faktor Timbulnya Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar

individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

a. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Menurut Devung (2004:106) ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

1. Motivator

Motivator adalah prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

2. Faktor kesehatan kerja

Faktor kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Dalam kaitanya dengan motivasi kerja guru, menurut Makmum (1996:40) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja guru:

1. Prinsip partisipasi
2. Prinsip komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip pendelegasian wewenang
5. Prinsip memberi perhatian

Berdasarkan pengertian di atas bahwa dalam upaya memotivasi kerja guru perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, guru akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Pemimpin mengakui bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, guru akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada guru untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya, akan membuat yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan guru bawahan, akan memotivasi guru bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

c. Kerangka Pikir

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

Motivasi kerja 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.

Penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Suryani, Susi (2013) mengenai Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Di kecamatan Prambanan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan dengan sumbangan efektif sebesar 22,1% dan persamaan regresinya $Y = 53,196 + 0,557 X$, sehingga apabila terdapat kenaikan pada prediktor akan menyebabkan naiknya prediksi, begitupula sebaliknya.

Penelitian ini juga mengacu kepada hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2011) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 49%. Dari penelitian yang terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja yang dilaksanakan. Budaya kerja di lingkungan sekolah juga memberikan dampak bagi kinerja guru, dimana budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja guru, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik serta ditunjang oleh adanya kerja sama dengan sesama guru, maka akan dapat dicapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan dicapainya tingkat kinerja yang baik maka harapan untuk menjadikan mutu sekolah lebih baik akan dapat dicapai. Kinerja guru akan dapat meningkat dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

Dengan melihat dasar pemikiran tersebut dan pengamatan dari penulis, maka penulis mengajukan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



d. Hipotesis Tindakan

Dengan melihat dasar pemikiran tersebut dan pengamatan dari penulis, maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H : Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Negeri
8 Jeneponto Kabupaten Jeneponto.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analitik deskripsi kuantitatif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan fakta dan kejadian pada objek yang diteliti dan verifikatif yaitu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari statistic dengan *Software SPSS (Statistical Program Smart Solution) Ver 22.0 For Windows*.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK Negeri 8 Kabupaten Jeneponto. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli – September 2017.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013 : 115). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh guru dan staf yang ada di SMK.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2013:116).

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *Nonprobability Sampling* (Sampel Jenuh), yaitu teknik penentuan sampel

bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:112). Dari data populasi di atas maka secara langsung jumlah sampel pada penelitian ini juga sebanyak 34 orang.

D. Definisi Operasional

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional dan pengukuran variabel sebagai berikut ini :

1. Budaya sekolah

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama di antara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. Indikator yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pengukuran yang digunakan oleh Dickson dalam Suherman (2011) antara lain :

- a. budaya sekolah birokratis
- b. budaya sekolah racun (*toxic school culture*)
- c. budaya sekolah kolegiel (*collegial school culture*)

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja 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. Indikator yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pengukuran yang digunakan oleh Wursanto (1996:40) antara lain :

- a. Prinsip partisipasi
- b. Prinsip komunikasi
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
- e. Prinsip memberi perhatian

3. Pengukuran Variabel

Teknik pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan mengidentifikasi jawaban responden kedalam lima titik skala pendapat (likert). Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132). Item-item pertanyaan pada angket dalam penelitian ini, diberi nilai dari 1 (STS) sampai 5 (SS), yang dijabarkan sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- b. Tidak Setuju (TS) : 2
- c. Netral : 3
- d. Setuju : 4
- e. Sangat Setuju : 5

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data agar lebih mudah dalam mengambil data yang ada di lapangan. Instrumen yang digunakan yaitu angket yang ditujukan untuk guru dan staf di SMK Negeri 8 Kabupaten Jeneponto. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono dalam Suryani (2013:44) yang menyatakan bahwa angket tertutup atau pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh penulis yang berdasarkan pada kajian pustaka yang mendukung kemudian dikembangkan. Instrumen penelitian budaya sekolah dikembangkan dari teori Dickson dalam Suherman (2011), sedangkan instrumen penelitian motivasi kerja guru dikembangkan dari teori Makmum (1996:40). Dalam pengembangan instrumen tersebut ditentukan terlebih dahulu sub variabel dari variabel penelitian, kemudian setelah menyusun sub-

variabel, menentukan indikator-indikator yang akan digunakan sebagai bahan pertanyaan, setelah itu membuat pertanyaan yang berdasarkan pada indikator.

Tabel 3.1

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Sekolah (X)	• budaya sekolah birokratis • budaya sekolah racun (<i>toxic school culture</i>) • budaya sekolah kolegal (<i>collegial school culture</i>)	- pelaksanaan kegiatan belajar mengajar menekankan adanya petunjuk dari atasan. - Kebijakan sekolah mengikuti arahan dari atas. - Pendidik kurang berinteraksi dengan orang tua siswa dan masyarakat. - Peserta didik dipandang sebagai masalah ketimbang sebagai pihak yang harus dilayani. - Budaya kekerasan	Likert

		dalam kegiatan belajar-mengajar. - Memberikan apresiasi dan rekognisi terhadap peran dan dukungan dari semua pihak. - Kejujuran dan komunikasi antar warga sekolah dapat berlangsung secara efektif. - Keterlibatan semua warga sekolah sangat dihargai dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah.	
Motivasi Kerja Guru (Y)	- Prinsip partisipasi - Prinsip komunikasi - Prinsip mengakui	- Membuat RPP sebelum memulai proses pembelajaran. - Memulai pembelajaran dengan mengucapkan salam.	Likert

	andil bawahan - Prinsip pendelegasian wewenang - Prinsip memberi perhatian	- Menguasai materi /pokok bahasan yang akan diberikan pada siswa - Menggunakan alat peraga/media dalam proses pembelajaran. - Menciptakan interaksi dengan siswa saat proses belajar mengajar. - Menggunakan bahasa yang komunikatif dengan siswa saat kegiatan belajar mengajar. - Mengolah hasil penilaian siswa. - Mengklarifikasikan kemampuan siswa berdasarkan tingkat pemahaman atau prestasi di kelas.	
--	--	---	--

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan melakukan kajian kepustakaan terhadap beberapa buku-buku, referensi laporan-laporan, catatan-catatan yang dijadikan sebagai bahan pustaka serta karya ilmiah yang erat kaitannya dengan masalah di atas. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :
 1. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang ditunjuk untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian.
 2. Literature adalah teknik pengumpulan data dengan membaca buku-buku yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Penelitian lapang (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan secara langsung kepada objek penelitian. Untuk mengumpulkan data lapangan digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :
 1. Pengamatan (Observasi) adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan secara langsung ke objek penelitian dalam hal sekolah yang ingin diteliti.
 2. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada orang lain yang bersedia memberikan responden sesuai permintaan pengguna.

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi sederhana yaitu untuk mengetahui hubungan antara budaya sekolah (variabel independen) dengan motivasi kerja (variabel dependen).

Persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen (motivasi kerja)

X = budaya sekolah

a = Intercep/konstanta

b = koefisien variabel independensi

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan independen variabel keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2001). Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-P Plot. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola

distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Imam Ghazali, 2001). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan menganalisa matrik korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar

untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi pengaruh satu variabel bebas terhadap suatu variabel tidak bebas.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX K$$

Keterangan :

Y = Motivasi kerja guru

X = Budaya sekolah

a = Bilangan koefisien

K = Bilangan konstan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Sekolah dan Identitas Responden

a. Sejarah Singkat SMKN 8 Jeneponto.

SMK Negeri 8 Jeneponto merupakan salah satu sekolah teknologi dan rekayasa yang berdiri pada tahun 2007 di tengah kota kabupaten Jeneponto. SMK Negeri 8 Jeneponto terletak di JL.Pendidikan (Kompleks Sekolah), Bontosunggu Kab.Jeneponto dan sampai saat ini menduduki peringkat akreditasi B. Dan diresmikan oleh menteri pendidikan Nasional pada tahun 2008 yang di pimpin oleh Drs.Muh.Arsyad M.Pd.(2007-2012). Drs.Arif Tahir (2014-2016).SMK Negeri 8 Jeneponto meskipun masih tergolong baru tapi jumlah siswa yang mendaftar tergolong banyak. Ini membuktikan jumlah siswa pada tahun ajaran 2016/2017 berjumlah kurang lebih 620 orang. Sedangkan jumlah guru dan tenaga kependidikan sebanyak 43 orang.

SMK TEknologi beberapa jurusan di antaranya :

- 1.Teknik Instalasi Listrik
- 2.Teknik Otomotif atau sepeda motor
- 3.Teknik Komputer dan Jaringan
- 4.Teknik Gambar dan Bangunan/Arsitektur
- 5.Teknik Elektronik
- 6.Tata Boga

Kurikulum yang masih ditrapkan adalah kurikulum satuan pendidikan atau (KTSP).

b. Visi dan Misi SMKN 8 Jeneponto.

Σ Visi

Menjadikan lembagab pendidikan yang menghasilkan lulusan teknisi industry professional dan kompeten di bidangnya untuk memenuhi tuntutan dunia kerja yang berstandar Nasional dan Internasional.

Σ Misi

- Meningkatkan ketakwaan terhadap tuhan yang maha esa.
- Menghasilkan lulusan yang terampil mampu bersaing mandiri, disiplin dan berjiwa wirausaha dalam bidang teknologi dan industry.
- Mengembangkan pendidikan dan latihan yang berwawasan mitra dan keunggulan, professional dan berorientasi masa depan sesuai kebutuhan pasar kerja.
- Menetak tamatan agar mampu memiliki karir dalam bidangnya dan melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi serta menciptakan lapangan kerja bagi dirinya.
- Mengutamakan layanan prima, wawasan luas dalam upaya pemberdayaan sekolah dan masyarakat, optimal dan menunjang program pemerintah dalam pelaksanaan otonomi daerah.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1) Struktur Organisasi

2) Pembagian Tugas

d. Identitas Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk melihat sejauh mana pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMKN 8 Jenepono. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 34 responden, dimana dari 34 kuesioner yang dibagikan kepada responden, semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut.

2. Deskripsi Data atas Variabel Penelitian

Guru yang dijadikan populasi adalah guru dalam tahun 2017 sebanyak 34 orang. Dari populasi tersebut diatas dapat ditarik sampel sebanyak 34 responden. Berikut hasil distribusi dan pengembalian kuesioner secara lengkap dibawah ini pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1**Distribusi dan Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah dan Presentase (%)
Jumlah kuesioner yang disebar	34 (100%)
Jumlah kuesioner yang diterima	34 (100%)
Kuesioner yang dapat diolah	34 (100%)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2017

a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, dari 34 responden yang mengisi kuesioner sebanyak 12 orang atau 35,29% adalah berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 22 orang atau 64,71% berjenis kelamin wanita. Berikut tabel yang menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	12	35,29%
Wanita	22	64,71%
Total	34	100%

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian 2017

b. Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Berikut tabel distribusi responden berdasarkan umur :

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frequency	Percent
< 25 Tahun	17	18,27 %
26-35 Tahun	56	60,21 %
36-45 tahun	17	18,27 %
>45 tahun	3	3,22 %
Total	34	100%

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian 2017

Berdasarkan umur, dari 34 responden di dalam penelitian ini mayoritas memiliki umur 26-35 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMKN 8 Jeneponto adalah berumur 26-35 tahun.

c. Deskripsi Tanggapan Responden/Variabel Penelitian

Untuk menunjang motivasi kerja guru, salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap sekolah adalah penerapan dimensi budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru khususnya pada SMKN 8 Jeneponto.

1) Budaya sekolah

Budaya sekolah merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan tata tertib yang diterapkan di sekolah, yang di dalamnya 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.

Adapun deskripsi tanggapan responden mengenai budaya sekolah yang dapat dilihat pada tabel 4.6 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Budaya Sekolah (X)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	pelaksanaan kegiatan belajar mengajar menekankan adanya petunjuk dari atasan.	2	8	3	14	7
2	Kebijakan sekolah mengikuti arahan dari atas.	10	9	2	6	7
3	Pendidik kurang berinteraksi dengan orang tua siswa dan masyarakat.	22	5	1	6	
4	Peserta didik dipandang sebagai masalah ketimbang sebagai pihak yang harus dilayani	27	6	1		
5	Budaya kekerasan dalam kegiatan belajar-mengajar.	21	13			
6	Memberikan apresiasi dan rekognisi terhadap peran dan dukungan dari semua pihak.			1	26	7

7	Kejujuran dan komunikasi antar warga sekolah dapat berlangsung secara efektif.			6	15	13
8	Keterlibatan semua warga sekolah sangat dihargai dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah.			8	20	6

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2017

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya sekolah yaitu:

- a) Pada pernyataan pertama yaitu pelaksanaan kegiatan belajar mengajar menekankan adanya petunjuk dari atasan. sebanyak 2 orang (5,88%) menyatakan sangat tidak setuju, 8 orang (23,52%) menyatakan tidak setuju, 3 orang (8,82%) menyatakan netral, 14 orang (41,17%) menyatakan setuju dan 7 orang (20,58%) menyatakan sangat setuju.
- b) Pada pernyataan kedua yaitu Kebijakan sekolah mengikuti arahan dari atas. Sebanyak 10 orang (29,41%) menyatakan sangat tidak setuju, 9 orang (26,47%) menyatakan tidak setuju, 2 orang (5,88%) menyatakan netral, 6 orang (17,64%) menyatakan setuju dan 7 orang (20,58%) menyatakan sangat setuju.
- c) Pada pernyataan ketiga yaitu Pendidik kurang berinteraksi dengan orang tua siswa dan masyarakat. Sebanyak 22 orang (64,7%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (14,7%) menyatakan tidak setuju, 1 orang (2,94%) menyatakan netral, dan 6 orang (17,64%) menyatakan setuju.

- d) Pada pernyataan keempat yaitu Peserta didik dipandang sebagai masalah ketimbang sebagai pihak yang harus dilayani. Sebanyak 27 orang (79,41%) menyatakan sangat tidak setuju, 6 orang (17,64%) menyatakan tidak setuju, dan 1 orang (2,94%) menyatakan netral.
- e) Pada pernyataan kelima yaitu Budaya kekerasan dalam kegiatan belajar-mengajar. Sebanyak 21 orang (61,76%) menyatakan sangat tidak setuju dan 13 orang (38,23%) menyatakan tidak setuju.
- f) Pada pernyataan keenam yaitu Memberikan apresiasi dan rekognisi terhadap peran dan dukungan dari semua pihak. Sebanyak 1 orang (2,94%) menyatakan netral, 26 orang (76,47%) menyatakan setuju dan 7 orang (20,58%) menyatakan sangat setuju.
- g) Pada pernyataan ketujuh yaitu Kejujuran dan komunikasi antar warga sekolah dapat berlangsung secara efektif. Sebanyak 6 orang (17,64%) menyatakan netral, 15 orang (44,11%) menyatakan setuju dan 13 orang (38,23%) menyatakan sangat setuju.
- h) Pada pernyataan kedelapan yaitu Keterlibatan semua warga sekolah sangat dihargai dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah. Sebanyak 8 orang (23,52%) menyatakan netral, 20 orang (58,82%) menyatakan setuju dan 6 orang (17,64%) menyatakan sangat setuju.

2) Deskripsi Jawaban Responden mengenai Motivasi kerja Guru

Deskripsi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja guru SMKN 8 Jeneponto dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja Guru Di Sekolah (Y)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Membuat RPP sebelum memulai proses pembelajaran.			6	11	17
2	Memulai pembelajaran dengan mengucapkan salam.				16	18
3	Menguasai materi /pokok bahasan yang akan diberikan pada siswa			1	15	18
4	Menggunakan alat peraga/media dalam proses pembelajaran.		1	9	16	8
5	Menciptakan interaksi dengan siswa saat proses belajar mengajar.			5	16	13
6	Menggunakan bahasa yang komunikatif dengan siswa saat kegiatan belajar mengajar			3	12	19
7	Mengolah hasil penilaian siswa.				10	24

8	Mengklarifikasikan kemampuan siswa berdasarkan tingkat pemahaman atau prestasi di kelas.				12	22
---	--	--	--	--	----	----

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2017

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja guru di sekolah yaitu:

- a) Pada pernyataan pertama yaitu Membuat RPP sebelum memulai proses pembelajaran. Sebanyak 6 orang (17,64%) menyatakan netral, 11 orang (32,35%) menyatakan setuju dan 17 orang (50%) menyatakan sangat setuju.
- b) Pada pernyataan kedua yaitu Memulai pembelajaran dengan mengucapkan salam. Sebanyak 16 orang (47,05%) menyatakan setuju dan 18 orang (52,94%) menyatakan sangat setuju.
- c) Pada pernyataan ketiga yaitu Menguasai materi /pokok bahasan yang akan diberikan pada siswa. Sebanyak 1 orang (2,94%) menyatakan netral, 15 orang (44,11%) menyatakan setuju dan 18 orang (52,94%) menyatakan sangat setuju.
- d) Pada pernyataan keempat yaitu Menggunakan alat peraga/media dalam proses pembelajaran. Sebanyak 1 orang (2,94%) menyatakan tidak setuju, 9 orang (26,47%) menyatakan netral, 16 orang (47,05%) menyatakan setuju dan 18 orang (52,94%) menyatakan sangat setuju.
- e) Pada pernyataan kelima yaitu Menciptakan interaksi dengan siswa saat proses belajar mengajar. Sebanyak 5 orang (14,7%) menyatakan

netral, 16 orang (47,05%) menyatakan setuju dan 13 orang (38,23%) menyatakan sangat setuju.

- f) Pada pernyataan keenam yaitu Menggunakan bahasa yang komunikatif dengan siswa saat kegiatan belajar mengajar. Sebanyak 3 orang (8,82%) menyatakan netral, 12 orang (35,29%) menyatakan setuju dan 19 orang (55,88%) menyatakan sangat setuju.
- g) Pada pernyataan ketujuh yaitu Mengolah hasil penilaian siswa. Sebanyak 10 orang (29,41%) menyatakan setuju dan 24 orang (70,58%) menyatakan sangat setuju.
- h) Pada pernyataan kedelapan yaitu Mengklarifikasikan kemampuan siswa berdasarkan tingkat pemahaman atau prestasi di kelas. Sebanyak 12 orang (35,29%) menyatakan setuju dan 22 orang (64,7%) menyatakan sangat setuju.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini, menggunakan *Pearson Product Moment* dengan alat bantu program SPSS 22.0 for windows. Syarat suatu pernyataan dianggap valid apabila koefisien korelasi (r^{hitung}) $\geq$ 0,30. Berikut tabel rincian uji validitas yang meliputi dari tiga variabel :

Tabel 4.8**Uji Validitas****Budaya Sekolah (X)**

No.	Butir Instrumen	Koofesien Korelasi (r)	Nilai Batas Korelasi (r)	Keterangan
1		0,788	0,30	Valid
2		0,830	0,30	Valid
3		0,537	0,30	Valid
4		0,345	0,30	Valid
5		0,467	0,30	Valid
6		0,460	0,30	Valid
7		0,629	0,30	Valid
8		0,675	0,30	Valid

Sumber : data diolah dari hasil penelitian 2017

Tabel 4.9

Uji Validitas

Motivasi Kerja Guru (Y)

No.	Butir	Koofesien	Nilai	Batas	
Instrumen		Korelasi (r)	Korelasi (r)		Keterangan
1		0,526	0,30		Valid
2		0,545	0,30		Valid
3		0,386	0,30		Valid
4		0,596	0,30		Valid
5		0,666	0,30		Valid
6		0,372	0,30		Valid
7		0,383	0,30		Valid
8		0,356	0,30		Valid

Sumber : data diolah dari hasil penelitian 2017

Berdasarkan kedua tabel tersebut diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan baik dari X maupun Y memiliki nilai koefisien $\geq 0,3$ sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dianggap valid dan dapat dilanjutkan untuk pengolahan data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya setelah uji validitas adalah uji reliabilitas (keandalan). Uji reliabilitas melihat sejauh mana konsistensi kategori data dilakukan oleh peneliti yang lain atau oleh peneliti yang sama dalam kejadian yang berbeda (Eferrin: 2008). Kriteria suatu kuesioner

dapat dikatakan reliable (andal) adalah jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $\geq 0,6$.

Hasil dari pengujian reliabilitas data untuk variabel independen dan dependen meliputi budaya sekolah dan motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

3Tabel 4.10

Hasil Pengujian Reliabilitas Data untuk Variabel X dan Y

Variabel	Koefisien Reliabilitas (α)	Nilai batas Alpha (α)	Keputusan
Budaya Sekolah (X)	0,854	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja Guru (Y)	0,620	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah dari hasil penelitian,2017

Berdasarkan data pada tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai Cronbach Alpha (α) pada variabel independen maupun dependen menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan di dalam kuesioner adalah reliabel atau menunjukkan keandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

B. Pembahasan

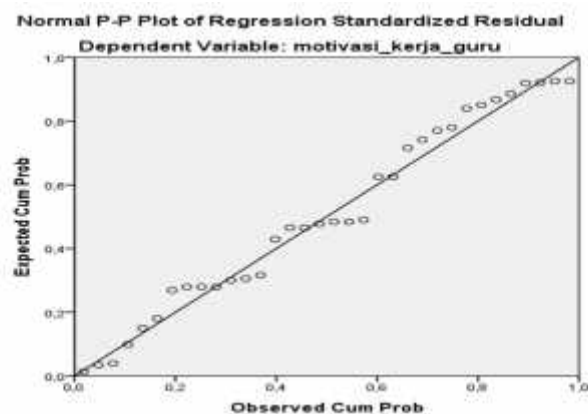
1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini data diuji dengan menggunakan grafik normal *probability plot*. Berikut hasil uji normalitas dengan grafik normal *probability plot* sebagai berikut :

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas melalui Grafik Normal *Probability Plot*



Sumber : Output SPSS 22.0 for Windows berdasarkan hasil penelitian

Hasil pengujian normalitas melalui grafik normal *probability plot* (P-P Plot) menunjukkan bahwa titik-titik (dot) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas atau dengan

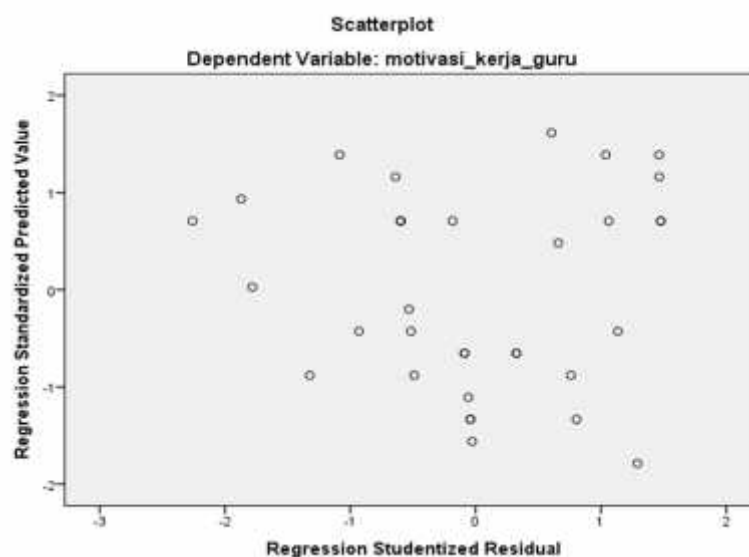
kata lain variabel dependen dan independen telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan *Regression Standardized Predicted Value* dengan *Regression Studentized Residual*



Sumber : Output SPSS 22.0 for Windows berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, titik-titik terlihat dalam posisi menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

2. Metode Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini, digunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan satu variabel dependen dan satu variabel independen.

Adapun bentuk dari regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b X + e$$

Untuk persamaan regresi linear sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.19

Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,457	2,267		15,198	,000
budaya_sekolah	,038	,097	,069	2,389	,000

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_guru

Sumber : Output SPSS 22.0 for Windows berdasarkan hasil penelitian

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.19 diatas, maka dibuat persamaan regresi sederhana penelitian sebagai berikut :

$$Y = 0,069X + e$$

Dimana :

Y = Motivasi kerja Guru

a = Konstanta

b₁ b₂ = Koefisien regresi

X = Budaya Sekolah

e = error

Berikut penjelasan dari persamaan regresi berganda diatas :

Besarnya koefisien variabel budaya sekolah adalah sebesar 0,069 artinya setiap peningkatan budaya sekolah secara positif akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja guru.

3. Analisis Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini dicari untuk mengetahui seberapa besar perubahan dari motivasi kerja guru yang dapat dijelaskan oleh budaya sekolah. Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebagai berikut.

Tabel 4.20**Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,069 ^a	,005	-,026	2,466

a. Predictors: (Constant), budaya_sekolah

b. Dependent Variable: motivasi_kerja_guru

Sumber : Output SPSS 22.0 for Windows berdasarkan hasil penelitian

Berdasarkan tabel di atas diketahui *R Square* sebesar 0.005. Berdasarkan nilai *R Square* ini dapat dikatakan bahwa sebesar 5 % variabel motivasi kerja guru dapat dijelaskan oleh variable budaya sekolah, sedangkan sisanya sebesar 95% (100% - 5%) adalah variabel motivasi kerja guru yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak ada pada model atau tidak diamati pada penelitian ini.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pada pengujian parsial (uji t) ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.22**b. Hasil Uji Statistik t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,457	2,267		15,198	,000
budaya_sekolah	,038	,097	,069	2,389	,000

a. Dependent Variable: motivasi_kerja_guru

Sumber : Output SPSS 22.0 for Windows berdasarkan hasil penelitian

Hasil uji t dari budaya sekolah diperoleh nilai sig. Lebih kecil (<) dari 0,05 dan t hitung > t tabel, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru diterima.

Untuk menguji apakah ada pengaruh variabel budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru, maka dilakukan uji t (uji parsial) dengan tingkat kepercayaan 95%. Uji hipotesis untuk variabel budaya sekolah budaya sekolah (X) terhadap tingkat motivasi kerja guru, dapat dijelaskan dengan hipotesis sebagai berikut :

a) $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh antara X terhadap Y)

$H_a : \beta_1 = > 0$ (ada pengaruh antara X terhadap Y)

b) Level of cinvidence = 95% dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$

Keberhasilan tenaga pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin

Daerah kritis ($t_{\text{tabel}} = 2,073$) ($t_{\text{hitung}} X_1 = 2,389$)

Oleh karena $t_{\text{hitung}} 2,389 > t_{\text{tabel}} 2,073$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang nyata antara variabel budaya sekolah dengan tingkat motivasi kerja guru dan menunjukkan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi kerja guru.

Apabila dilakukan analisis berdasarkan hasil penelitian yang terdapat pada tabel 4.22, kita dapat melihat pengaruh budaya sekolah dengan memerhatikan nilai t_{hitung} dan tingkat signifikan dari variabel tersebut.

Berdasarkan tabel 4.22, t_{hitung} untuk variabel budaya sekolah sebesar 2,389. Untuk mengetahui variabel ini dengan menggunakan t_{hitung} , maka kita harus membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel tersebut punya pengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} , maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1$, di mana n merupakan total sampel, k adalah jumlah variabel independen. Jadi $df = 34 - 1 - 1 = 32$. Jadi dapat dilihat pada tabel t pada df 22. Berdasarkan tabel, t_{tabel} yang diperoleh adalah 2,073.

Perbandingan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dapat dilihat bahwa nilai $t_{\text{hitung}} >$ dari nilai t_{tabel} , yakni $2,389 > 2,073$. Jadi berdasarkan perbandingan nilai t

hitung dan ttabel, dapat disimpulkan variabel budaya sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan tingkat signifikan, apabila tingkat signifikan berada dibawah atau lebih kecil dari 5%, maka variabel berpengaruh terhadap variabel dependen dan begitupula sebaliknya. Dari hasil penelitian diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000. Jadi dapat dikatakan bahwa tingkat signifikan variabel budaya sekolah berada di bawah standar, artinya variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

5. Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Dari hasil perhitungan statistik pada budaya sekolah diketahui bahwa:

Budaya sekolah SMK Negeri 8 Jeneponto yang menonjol yaitu budaya Kejujuran dan komunikasi antar warga sekolah dapat berlangsung secara efektif. Tingginya budaya sekolah ini tidak lepas dari peran serta pihak sekolah dalam menerapkan budaya jujur dan membangun komunikasi antar warga sekolah. Nilai kejujuran yang diterapkan meliputi : memberi kepercayaan kepada siswa untuk mengembalikan buku yang telah dipinjam dari perpustakaan jika sudah selesai digunakan, dan mengajarkan kepada siswa untuk senantiasa mengakui kesalahan apabila melakukan tindakan kurang disiplin di sekolah.

Menurut hasil analisis indikator analisis budaya sekolah, terungkap bahwa kualitas terendah dari budaya sekolah ini adalah budaya kekerasan

dalam kegiatan belajar-mengajar. Budaya kekerasan dilarang dipraktikkan dalam lingkungan sekolah. Budaya kekerasan tidak bisa mendidik siswa dengan baik, tapi justru bisa membuat para siswa menjadi nakal dan kurang terarah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Budaya sekolah merujuk merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama di antara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. Motivasi kerja 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.

Dari analisis penelitian yang dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 Jeneponto mengenai Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Budaya sekolah di SMK Negeri 8 Jeneponto sangat baik dan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru dalam proses pembelajaran, dan kinerja guru SMK Negeri 8 Jeneponto sangat tinggi

yang menunjukkan bahwa guru sudah memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat pengaruh antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 Jeneponto. Motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 Jeneponto 5% ditentukan oleh budaya sekolah. Selanjutnya 95% motivasi kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 Jeneponto ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Sekolah

- a) Pihak sekolah perlu mempertahankan budaya yang sudah baik yaitu budaya disiplin dan efisien supaya bisa dicontoh oleh sekolah lain.
- b) Pihak sekolah perlu mengupayakan agar terus meningkatkan budaya sekolah yang positif menuju budaya sekolah yang diharapkan. Dengan cara meningkatkan aspek-aspek budaya sekolah lainnya seperti: budaya jujur, budaya membaca, budaya saling percaya dan budaya yang lain yang positif.
- c) Pihak sekolah perlu mengupayakan agar terus mengembangkan karakter siswa yang positif untuk menuju karakter sebagaimana diharapkan. Dengan cara memperhatikan dan terus meningkatkan aspek-aspek karakter siswa yang dinilai kurang seperti: karakter mandiri, karakter berdemokratif, karakter yang menghargai prestasi lainnya.

- d) Pihak sekolah perlu mengupayakan supaya pembiasaan membaca ditanamkan maka penambahan sarana dan fasilitas perpustakaan supaya para siswa menjadi lebih tertarik untuk membaca ke perpustakaan.

2. Bagi Guru

Guru disarankan lebih menerapkan dan membiasakan budaya membaca kepada para siswa. budaya membaca yang baik akan menciptakan sekolah dengan kultur yang baik pula oleh sebab itu penting peran guru dan seluruh warga sekolah untuk membangun budaya membaca. Membiasakan budaya membaca dengan cara memberikan motivasi dan arahan dimana membaca itu sangat penting dalam menambah ilmu pengetahuan.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini masih terbatas hanya pada variabel budaya sekolah, oleh karena itu disarankan bagi peneliti lain dapat meneliti pengaruh lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru baik dari pengaruh psikologi maupun interaksi.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 8 Jeneponto mempunyai keterbatasan dan kekurangan antara lain:

1. Penelitian hanya terbatas pada budaya sekolah

2. Waktu penelitian yang relatif singkat, sehingga dimungkinkan data kurang obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (1998). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Anonim, 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*, Depdiknas, Dikmenum
- Anonim, 2000. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan/Kultur Sekolah*, Dokumen
- Cece Wijaya, Djaja Jajuri, A. Tabrani Rusyam. 1994. *Upaya Pembaharuan dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Depdiknas. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta :
- Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen. 2004. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta : Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen,
- _____ 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta : Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen,
- _____2006. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta : Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen.
- _____2007. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*; Buku 1 Konsep dan Pelaksanaan. Jakarta : Direktorat SLTP Dirjen Dikdasmen,
- Ghozali, Imam, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Edisi Kedua), Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hanafiah, M. Jusuf, dkk, 1994. *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi*, Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri
- Hanushek, 2000. *Assesing the Effect of School reseources on the Student Performance An Update. Education an Policy Analysis*.
- J. Supranto, 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Koster. 2001. *Teori dan Aplikasi Statistik dan Probabilitas*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya

Sallis, Edward, 2005. *Total Quality Management in Education*, Kogam Page, London.

Santoso, Singgih, 2006. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 15*. Jakarta:Gramedia.

Sardiman, A.M. 1994. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.

Simon Devung. 1989. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta:

Sumadi Suryabrata. 2006. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta : CV Rajawali.

Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : ALFABETA.

Winardi. 2001. *Tenaga Terampil Masih Terbatas*. Penerbit Media Grafika Jakarta.

Wursanto, Ig. 2006. *Manajemen Kepegawaian 1*. Yogyakarta: Kanisius. Publikasi Departemen

Usman, Husaini, *Peran Baru Administrasi Pendidikan dari Sistem Sentralistik Menuju Sistem Desentralistik*, dalam Jurnal Ilmu Pendidikan, Februari 2004, Jilid 8, Nomor 1.

Wirakarta kusumah, 1998. *Pengertian Mutu Dalam Pendidikan*, Lokakarya MMT IPB, Kampus Dermaga Bogor, 2-6 Maret 1998.

Internet

Edgar H Schein,. “*Organizational Culture & Leadership*”. MIT Sloan Management Review. (<http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html>) 23 Oktober 2016.

Purwadarminata, 2007. <http://pusatbahasa.diknas.go.id/kbbi/index.php> . Diakses 14 Maret 2017.

Slamet, PH. 2000. *Karakteristik Kepala Sekolah Yang Tangguh*, Jurnal Pendidikan, Jilid 3, No. 5 (online) (<http://www.ut.ac.id> diakses 20 Januari 2017).

Stolp. *Leadership for School Culture*. ERIC Digest, Number 91. Tahun 1994 (http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed370198.html).14 september 2016.

Suherman, Edi. 2011. *Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan*. (<http://adesuherman.blogspot.co.id/2011/06/pengaruh-budaya-sekolah-dan-motivasi.html> diakses 20 Januari 2017)

Umaedi, 2006. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, [http : // www.ssep.net/direktor.html](http://www.ssep.net/direktor.html), [http : // www.perkembangan.net/directori.html](http://www.perkembangan.net/directori.html), diakses 13 Maret 2017.

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA
GURU DI SMKN 8 JENEPONTO**



ANGKET PENELITIAN

***Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan pada Jurusan Teknologi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Makassar***

OLEH

**Patta Sri Wahyuni
10531 2061 13**

**PROGRAM STUDI STRATA SATU (S1)
JURUSAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2017

SURAT PENGANTAR ANGKET

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 Jeneponto
Di Kabupaten Jeneponto

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMKN 8 Jeneponto”, oleh karena itu peneliti:

Nama	: Patta Sri Wahyuni
NIM	: 10531 2061 13
Jurusan	: Teknologi Pendidikan
Fakultas	: Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya guna mengisi pertanyaan-pertanyaan yang ada pada angket ini tanpa adanya prasangka dan perasaan tertekan.

Semua keterangan dan jawaban yang saya peroleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Keterangan dan jawaban yang akan Bapak/Ibu berikan akan sangat berarti dalam kelancaran penelitian yang dilaksanakan.

Atas perhatian dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 12 September 2017

Hormat saya,

Patta Sri Wahyuni

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu jika tidak keberatan pada tempat yang sudah disediakan.
2. Berilah tanda (√) check list pada kolom jawaban yang sudah disediakan.
3. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:
 - a. Sangat Tidak Setuju
 - b. Tidak Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Setuju
 - e. Sangat Setuju
4. Jawaban hendaknya sesuai dengan keadaan atau kondisi yang sebenarnya.
5. Setiap item pernyataan mohon diisi dan tidak ada yang terlewatkan.
6. Sebelum angket dikumpulkan, mohon diperiksa kembali apakah sudah diisi seluruhnya.
7. Hasil penelitian hanya untuk kepentingan skripsi. Identitas yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penelitian tidak ada pengaruhnya dengan hubungan kerja selanjutnya.

Angket Penelitian Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja di SMKN 8
Jeneponto

Nama :
Instansi :
Jenis Kelamin :
Jabatan :

1. Angket Budaya Sekolah

No.	pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	pelaksanaan kegiatan belajar mengajar menekankan adanya petunjuk dari atasan.					
2	Kebijakan sekolah mengikuti arahan dari atas.					
3	Pendidik kurang berinteraksi dengan orang tua siswa dan masyarakat.					
4	Peserta didik dipandang sebagai masalah ketimbang sebagai pihak yang harus dilayani					
5	Budaya kekerasan dalam kegiatan belajar-mengajar.					
6	Memberikan apresiasi dan rekognisi terhadap peran dan dukungan dari semua pihak.					
7	Kejujuran dan komunikasi antar warga sekolah dapat berlangsung secara efektif.					
8	Keterlibatan semua warga sekolah sangat dihargai dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah.					

2. Angket Motivasi Kerja Guru

No.	pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Membuat RPP sebelum memulai proses pembelajaran.					
2	Memulai pembelajaran dengan mengucapkan salam.					
3	Menguasai materi /pokok bahasan yang akan diberikan pada siswa					

4	Menggunakan alat peraga/media dalam proses pembelajaran.					
5	Menciptakan interaksi dengan siswa saat proses belajar mengajar.					
6	Menggunakan bahasa yang komunikatif dengan siswa saat kegiatan belajar mengajar					
7	Mengolah hasil penilaian siswa.					
8	Mengklarifikasikan kemampuan siswa berdasarkan tingkat pemahaman atau prestasi di kelas.					

Budaya Sekolah

Responden	No Item							
1	4	4	1	2	1	4	5	5
2	2	1	1	2	1	4	5	4
3	4	5	1	2	1	4	5	4
4	4	4	1	2	1	5	5	4
5	4	4	1	3	1	4	5	4
6	4	5	4	2	2	4	5	4
7	4	3	4	2	2	5	4	4
8	3	1	2	1	1	4	4	3
9	4	5	4	1	1	4	5	5
10	5	4	4	1	2	5	4	4
11	5	1	1	1	1	4	4	4
12	5	5	1	1	2	5	5	4
13	3	1	2	1	2	4	3	3
14	4	1	1	1	2	4	4	4
15	5	5	1	1	2	4	5	4
16	4	1	1	1	1	4	4	4
17	4	5	1	1	1	5	4	5
18	4	5	1	1	2	4	4	5
19	4	1	1	1	2	4	4	4
20	2	1	2	1	1	4	3	3
21	4	4	1	1	2	5	4	4
22	2	2	1	1	2	5	5	4
23	5	2	3	1	2	4	4	5
24	5	4	4	1	2	4	5	4
25	2	2	1	1	1	4	3	3
26	1	1	1	1	1	4	3	3
27	2	2	2	1	1	4	4	4
28	3	1	1	1	1	4	4	3
29	4	2	2	1	1	4	4	5
30	2	2	1	1	1	4	5	4
31	5	3	4	1	1	4	4	4
32	1	2	1	1	1	4	5	4
33	2	2	1	1	1	3	3	3
34	2	2	1	1	1	4	3	3

Jumlah
26
20
26
26
26
30
28
19
29
29
21
28
19
21
27
20
26
26
21
17
25
22
26
29
17
15
20
18
23
20
26
19
16
17

Motivasi Kerja Guru						
Responden	No Item					
1	5	5	5	5	4	
2	5	5	5	4	4	
3	5	5	5	4	4	
4	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	3	4	
6	5	4	5	4	4	
7	5	4	5	5	5	
8	5	5	5	4	5	
9	5	5	5	4	5	
10	5	5	5	4	5	
11	4	5	5	4	5	
12	4	4	5	3	4	
13	3	4	5	4	4	
14	4	4	5	2	4	
15	3	4	4	4	3	
16	5	4	4	3	5	
17	5	5	4	4	3	
18	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	
20	3	4	5	5	4	
21	3	5	4	5	5	
22	4	5	4	4	4	
23	4	4	4	3	4	
24	4	4	5	3	3	
25	5	5	4	5	5	
26	5	5	4	5	5	
27	5	5	4	4	4	
28	5	5	5	3	4	
29	3	4	5	3	4	
30	5	4	4	5	5	
31	4	4	3	3	3	
32	5	5	4	3	3	
33	4	5	4	4	5	
34	3	4	4	4	5	

			Jumlah
5	5	5	39
4	5	4	36
5	5	5	38
5	5	5	39
4	4	4	34
5	5	5	37
5	5	5	39
4	5	4	37
5	5	4	38
5	5	5	39
5	5	5	38
5	4	5	34
3	5	4	32
5	5	5	34
3	5	5	31
5	4	5	35
4	5	5	35
5	5	4	34
4	5	4	33
4	5	5	35
5	5	5	37
3	5	5	34
5	5	5	34
5	5	4	33
4	5	4	37
4	5	5	38
4	4	5	35
5	4	4	35
4	4	4	31
4	4	5	36
5	4	4	30
5	4	5	34
4	4	5	35
5	5	5	35

1	2.941176	34
2	5.882353	34
3	8.823529	34
4	11.76471	34
5	14.70588	34
6	17.64706	34
7	20.58824	34
8	23.52941	34
9	26.47059	34
10	29.41176	34
11	32.35294	34
12	35.29412	34
13	38.23529	34
14	41.17647	34
15	44.11765	34
16	47.05882	34
17	50	34
18	52.94118	34
19	55.88235	34
20	58.82353	34
21	61.76471	34
22	64.70588	34
23	67.64706	34
24	70.58824	34
25	73.52941	34
26	76.47059	34
27	79.41176	34
28	82.35294	34
29	85.29412	34
30	88.23529	34
31	91.17647	34
32	94.11765	34
33	97.05882	34
34	100	34

RIWAYAT HIDUP



PATTA SRI WAHYUNI. Dilahirkan di Balang Loe pada tanggal 26 Juni 1994, Anak kedua dari empat bersaudara dari Ibunda yang bernama Sahara dan Ayahanda yang bernama Fatta Hari. Mulai masuk kejenjang pendidikan dasar di SDN No 89 Kaluku Jeneponto pada tahun 2001 sampai pada tahun 2007. Pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Batang Camba-camba sampai tahun 2010. Kemudian pada tahun 2010 penulis melanjutkan pendidikan di SMKN 8 Teknologi Jeneponto dan tamat pada tahun 2013. Dan pada tahun yang sama penulis diterima sebagai mahasiswa di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, jurusan Teknologi pendidikan program Strata Satu (Teknologi pendidikan S1).

Berkat karunia Allah Subhannahu wata'ala pada tahun 2017 penulis dapat menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan tersusun skripsi” **Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMKN 8 Jeneponto**