

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KOMPETENSI, DAN  
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI  
KERJA GURU SMA DI KECAMATAN TALAWI  
KABUPATEN BATU BARA**

**TESIS**

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)  
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**SRI WAHYUNI**  
**NPM: 2020060063**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **SRI WAHYUNI**  
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020060063**  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan  
Judul Tesis : **PENGARUH BUDAYA SEKOLAH,  
KOMPETENSI, DAN KUALITAS  
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA GURU SMA DI  
KECAMATAN TALAWI KABUPATEN  
BATU BARA**

Pengesahan Tesis

Medan, 12 September 2022

### Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

**Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA, S.Pd,  
M.Si, CIQnR**

**Assoc. Prof. Dr. EMILDA SULASMI,  
M.Pd, CIQnR, CIQaR**

**Diketahui**

Direktur

Ketua Program Studi

**Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H, M.Hum**

**Assoc. Prof. Dr. INDRA PRASETIA,  
S.Pd., M.Si,CIQnR**

## PENGESAHAN

### **PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KOMPETENSI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMA DI KECAMATAN TALAWI KABUPATEN BATU BARA**

**SRI WAHYUNI**  
**2020060063**

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Komisi Penguji Yang Dibentuk Oleh  
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,  
dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang  
Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)  
Pada Hari Senin, 12 September 2022

#### **Komisi Penguji**

- |   |         |
|---|---------|
| 1. <b>Prof. Dr. AKRIM, M.Pd.</b><br>Ketua             | 1. .... |
| 2. <b>Dr. AMINI, M.Pd.</b><br>Sekretaris              | 2. .... |
| 3. <b>Dr. SRI NURABDIAH PRATIWI, M.Pd.</b><br>Anggota | 3. .... |

## **PERNYATAAN**

### **PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KOMPETENSI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMA DI KECAMATAN TALAWI KABUPATEN BATU BARA**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini di susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 12 September 2022  
Penulis,

**SRI WAHYUNI**  
**NPM. 2020060063**

# **PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KOMPETENSI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMA DI KECAMATAN TALAWI KABUPATEN BATU BARA**

**SRI WAHYUNI**\*

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Email: sriwahyuni@gmail.com*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan kompetensi melalui kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kinerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara. Sampel dalam penelitian ini adalah 83 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,63 yang berarti bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 63% dan sisanya yaitu 37% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1$ . Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja ditunjukkan koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,33 yang berarti bahwa kompetensi pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 33% dan sisanya yaitu 67% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 2,002 X_2$ . Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,428 yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 42,8% dan sisanya yaitu 57,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 1,602 X_3$ . Pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,238 yang berarti bahwa budaya sekolah ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 23,8% dan sisanya yaitu 76,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1 + 2,002 X_2 + 1,602 X_3$ .

**Key Word: Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja Guru**

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KOMPETENSI DAN KUALITAS  
KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMA  
DI KECAMATAN TALAWI KABUPATEN BATU BARA**

**SRI WAHYUNI<sup>1\*</sup>**

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Email: sriwahyuni@gmail.com*

**ABSTRACT**

This study aims to determine the influence of school culture and competence through the quality of work life on the motivation of high school teacher performance in talawi district, Batu Bara regency. The sample in this study was 83 people. The results showed that there is a positive and significant influence between school culture and work motivation. The magnitude of the influence is indicated by the coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 0,63 which means that school culture has an influence on work motivation by 63% and the remaining 37% is determined by other factors. The results of the regression analysis are simple, showing the regression equation  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1$ . The effect of competence on work motivation is shown by a coefficient of determination  $R_2$  (R square) = 0,33 which means that competence influences work motivation by 33% and the remaining 67% is determined by other factors. The results of a simple regression analysis show the regression equation  $\hat{Y} = 59,448 + 2,002 X_2$ . The effect of work life quality on work motivation is shown by a coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 0,428. Which means that the quality of work life has an influence on work motivation by 42,8% and the rest, which is 57,2% determined by other factors. The results of a simple regression analysis show the regression equation  $\hat{Y} = 59,448 + 1,602 X_3$ . Positive and significant influence of School Culture ( $X_1$ ), Competence ( $X_2$ ) and Quality of work life ( $X_3$ ) together on work motivation. The magnitude of the influence is indicated by the coefficient of determination  $R^2$  (R square) = 0,238 which means that school culture ( $X_1$ ), competence ( $X_2$ ), and quality of work life ( $X_3$ ) together have an influence on work motivation by 23,8% and the remaining 76,2% is determined by other factors. The results of a simple regression analysis show the equation  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1 + 2,002 X_2 + 1,602 X_3$ .

**Key Word: School Culture, Competence, and Quality Of Work Life,  
Teacher Work Motivation**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kinerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara”.

Selama penulisan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Triyono Edi, S.H, M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Bapak Dr. Indra Prasetia S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Sekaligus sebagai dosen pembimbing pertama yang senantiasa membimbing penulis dengan penuh kesabaran dalam penyusunan tesis ini.
4. Ibu Dr. Emilda, M.Pd sebagai dosen pembimbing kedua pada penyusunan tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd selaku dosen penguji yang senantiasa memberikan arahan dan masukan demi kelancaran penyusunan tesis ini
6. Ibu Dr. Amini, M.Pd selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk hasil tesis yang lebih baik.

7. Ibu Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan perbaikan untuk hasil tesis yang lebih baik.
8. Bapak dan Ibu dose Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan informasi selama studi hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan lancer.
9. Kepala sekolah dimasing- masing sekolah tempat penelitian saya.
10. Suami Drs.Wardoyon dan anak anak, yang memberikan dukungan untuk penyelesaian tesis ini.
11. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis.

Semoga tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan penelitian ini nantinya.

Medan, 12 September 2022  
Penulis,

**SRI WAHYUNI**  
**NPM: 2020060063**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	13
1.3 Pembatasan Masalah .....	14
1.4 Rumusan Masalah .....	14
1.5 Tujuan Penelitian .....	14
1.6 Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kerangka Teori .....	17
2.1.1 Motivasi Kerja Guru .....	17
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja Guru .....	17
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja Guru .....	20
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru ...	21
2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja Guru .....	23
2.1.2 Budaya Sekolah .....	24
2.1.2.1 Pengertian Budaya Sekolah .....	24
2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Budaya Sekolah .....	28
2.1.2.3 Karakteristik Budaya Sekolah .....	30
2.1.2.4 Indikator Budaya Sekolah .....	31
2.1.3 Kompetensi .....	33
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi .....	33
2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompetensi Guru .....	35
2.1.3.3 Indikator Kompetensi Guru .....	38
2.1.4 Kualitas Kehidupan Kerja .....	41
2.1.4.1 Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja .....	43
2.1.4.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja .....	44
2.2 Kerangka Konseptual .....	47
2.2.1 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara .....	47
2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara .....	48
2.2.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara .....	49

2.2.4 Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.....	49
2.3 Penelitian yang Relevan .....	50
2.4 Hipotesis Penelitian .....	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Penelitian .....	57
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
3.2.1 Tempat Penelitian .....	57
3.2.2 Waktu Penelitian .....	58
3.3 Populasi dan Sampel .....	58
3.3.1 Populasi .....	58
3.3.2 Sampel .....	59
3.4 Definisi Operasional .....	59
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	61
3.6 Teknik Analisis Data .....	61
3.6.1 Uji Validitas .....	62
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	67
3.6.3 Uji t (Parsial) .....	68
3.6.4 Uji F (Simultan) .....	69
3.6.5 Uji Determinan ( $R^2$ ) .....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	70
4.1.1 Statistik Deskriptif.....	70
4.1.1.1 Budaya Sekolah .....	71
4.1.1.2 Kompetensi .....	72
4.1.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja .....	74
4.1.1.4 Motivasi Kerja .....	75
4.1.2 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel .....	76
4.1.2.1 Budaya Sekolah .....	76
4.1.2.2 Kompetensi .....	77
4.1.2.3 Kualitas Kehidupan Kerja .....	78
4.1.2.4 Motivasi Kerja .....	80
4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data .....	81
4.2.1 Uji Normalitas Data .....	81
4.2.2 Uji Multikolinearitas .....	83
4.2.3 Uji Heterokedastisitas .....	84
4.2.4 Analisis Uji Linearitas Regresi .....	85
4.2.4.1 Analisis Regresi Parsial (Uji t) .....	86
4.2.4.2 Analisis Regresi Berganda/Uji Simultan (Uji F) .....	87
4.2.4.3 Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	89

4.3	Pengujian Hipotesis .....	90
4.3.1	Hipotesis Pertama.....	90
4.3.2	Hipotesis Kedua .....	92
4.3.3	Hipotesis Ketiga .....	93
4.3.4	Hipotesis Keempat .....	95
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian .....	95
4.4.1	Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja .....	96
4.4.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja .....	98
4.4.3	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja .....	99
4.4.4	Analisis Pengaruh Budaya Sekolah ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), dan Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Motivasi Kerja (Y) .....	101
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	103
5.2	Saran .....	104
 DAFTAR PUSTAKA .....		106

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Pelaksanaan Penelitian .....	58
Tabel 3.2	Data SMA Kecamatan Talawi Batu Bara .....	59
Tabel 3.3	Indikator Variabel Penelitian .....	60
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Angket Budaya Sekolah .....	63
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Angket Kompetensi .....	64
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Angket Kualitas Kehidupan Kerja.....	65
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja Guru .....	66
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Angket .....	68
Tabel 4.1	Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel $X_1, X_2, X_3$ dan $Y$ .....	71
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi ( $X_1$ ) .....	72
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi ( $X_2$ ) .....	73
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Skor Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) .....	74
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja ( $Y$ ).....	75
Tabel 4.6	Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Sekolah ( $X_1$ ) .....	77
Tabel 4.7	Distribusi Kategorisasi Variabel Kompetensi ( $X_2$ ).....	78
Tabel 4.8	Distribusi Kategorisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) .....	79
Tabel 4.9	Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja ( $Y$ ) .....	80
Tabel 4.10	Uji Normalitas Data .....	82
Tabel 4.11	Angka Tolerance dan VIF.....	83
Tabel 4.12	Hasil Uji $t$ .....	86
Tabel 4.13	Hasil Uji $F$ .....	88
Tabel 4.14	Hasil Koefisien Determinan.....	89
Tabel 4.15	Hasil Uji $t$ Hipotesis Pertama.....	91
Tabel 4.16	Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) Hipotesis Pertama .....	91
Tabel 4.17	Hasil Uji $t$ Hipotesis Kedua .....	92
Tabel 4.18	Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) Hipotesis Kedua .....	93
Tabel 4.19	Hasil Uji $t$ Hipotesis Ketiga .....	93
Tabel 4.20	Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) Hipotesis Ketiga .....	94

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	50
Gambar 4.1 Histogram Budaya Sekolah ( $X_1$ ) .....	72
Gambar 4.2 Histogram Kompetensi ( $X_2$ ) .....	73
Gambar 4.3 Histogram Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ ) .....	74
Gambar 4.4 Histogram Motivasi Kerja ( $Y$ ) .....	75
Gambar 4.5 Grafik Scatterplot .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Budaya Sekolah .....	112
Lampiran 2	Angket Kompetensi .....	114
Lampiran 3	Angket Kualitas Kehidupan Kerja.....	116
Lampiran 4	Angket Motivasi Kerja Guru .....	118
Lampiran 5	Analisis Validitas dan Reliabilitas Angket Budaya Sekolah .....	120
Lampiran 6	Analisis Validitas dan Reliabilitas Angket Kompetensi .....	125
Lampiran 7	Analisis Validitas dan Reliabilitas Angket Kehidupan Kualitas Kerja .....	130
Lampiran 8	Analisis Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Kerja Guru .....	135
Lampiran 9	Hasil Perhitungan Data Statistik Penelitian .....	140
Lampiran 10	Data Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ , dan $X_4$ .....	141
Lampiran 11	Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	146
Lampiran 12	Normal P-Plots.....	148
Lampiran 13	Scatterplot .....	149
Lampiran 14	Tabel Harga Kritik dari r Product - Moment .....	150

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan hal yang mendasar menjadi kebutuhan setiap individu, dimana melalui pendidikan akan memberikan dampak secara langsung untuk meningkatkan nilai taraf hidup. Disamping itu pendidikan juga adalah jembatan menuju kesuksesan yang mampu memberikan peluang bagi setiap individu. Setiap sekolah dipimpin oleh kepala sekolah yang mana menjalankan lembaga pendidikan tersebut sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Begitu juga dengan guru sebagai tenaga pendidik yang terjun langsung menghadapi siswa.

Guru adalah garda terdepan yang berhadapan dan mengelola selama proses pembelajaran berlangsung. Memberikan materi pembelajaran yang sudah dirancang jauh hari, diharapkan mampu terlaksanakan dengan baik. Namun hal ini tidak jarang meleset disebabkan oleh banyaknya aturan administrasi harus di persiapkan. Dapat disebutkan seperti kalender akademik, program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Untuk itu tidak dapat dipungkiri bahwa guru juga manusia yang dapat merasakan tidak semangat dalam bekerja, maupun rasa jenuh yang menghampiri. Hal ini kepala sekolah harus ikut berpartisipasi guna menekan rasa jenuh tersebut. Maka kepala sekolah memberikan motivasi akan meningkatkan kualitas guru.

Paizal dalam Jaya (2021: 1287) mengatakan bahwa motivasi yang dimiliki seseorang berpotensi untuk mengarahkan mencapai hasil yang optimal

dan berkemungkinan juga belum tentu bersedia mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar seorang mau bekerja sesuai dengan keinginan sebuah lembaga tersebut. Wahjosumidjo (2001: 42) Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Motivasi kerja adalah proses psikologis pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, kebutuhan, dan keputusan seorang dalam lingkungannya. Motivasi kerja guru merupakan dorongan dari dalam guru untuk menunjukkan pencapaian yang akan dicapai.

Uno dalam Djafar (2021: 236) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja harus dibangun dengan kepribadian atau karakter individu yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara pribadi dan organisasi. Sebaliknya, motivasi kerja guru di dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, dan lingkungan kerja.

Sekolah memiliki tujuan yakni memberikan pelayanan sebaik mungkin dalam jasa pendidikan, selanjutnya juga meningkatkan produktivitas atau mutu lulusan yang dilihat, baik dari segi akademik maupun non akademik. Untuk itu,

dalam menggapai tujuan di atas, sangat diperlukan motivasi kerja guru yang tinggi yang dipengaruhi oleh 3 faktor yang dominan, di antaranya budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja guru.

Sekolah perlu dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru sehingga mampu menghasilkan lulusan yang bermutu sehingga memiliki daya saing tinggi. Budaya sekolah sebagai salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Renald Kasali (Muhaimin dkk, 2010:48) bahwa budaya sekolah merupakan suatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara lain-lain (*value*) yang dianut kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah.

Menurut Luthans dalam Saban Echdar (2021: 545) bahwa “budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai. Selanjutnya, menurut Tampubolon dalam Musyafidah dalam Saban Echdar (2021: 547) bahwa “budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku pegawai di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan pegawai, serta kreatif dan akurat menjalankan tugas”. Robbins 2017 dalam Saban Echdar (2021: 547) mengatakan “budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain yang mengarahkan perilaku anggota organisasi”. Good dalam Nurpuspitasari (2019) menyatakan bahwa budaya sekolah merupakan jaringan kompleks dari berbagai interaksi aktor dalam sekolah yang dimanifestasikan dalam tradisi dan

ritual yang dibangun di antara guru, murid, orang tua, administrator untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan. Luthans dalam jurnal Nurpuspitasari (2019) menyatakan bahwa budaya sekolah adalah pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma - norma yang penting dalam organisasi yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Dimensi budaya sekolah yaitu : 1) pola perilaku nyata anggota organisasi, 2) norma-norma dan standard perilaku dalam bekerja, 3) nilai-nilai terpenting (dominan) yang dipahami bersama, 4) peraturan peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota, dan 5) iklim organisasi yaitu suasana yang dirasakan anggota dalam kehidupan di dalam organisasi.

Budaya sekolah sangat diperlukan untuk mendukung proses tercapainya tujuan pendidikan nasional, yang salah satunya adalah mendukung berkembangnya potensi siswa untuk menjadi manusia yang lebih bermartabat ketika mengenyam pendidikan di sekolah. Budaya sekolah berfungsi untuk meminimalisasi masalah-masalah sekolah yang berkaitan dengan mutu pendidikan. Ketika sekolah memiliki budaya sekolah yang baik, maka mutu pendidikan yang dihasilkan akan saling berkaitan. Untuk menciptakan mutu pendidikan tersebut, maka budaya sekolah harus selalu menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah yang setiap harinya menjadi bagian dari proses pendidikan di sekolah. Untuk itu Budaya sekolah merupakan hal penentu lainnya untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Selanjutnya, Muhaimin dalam jurnal Nurpuspitasari (2019) menjelaskan bahwa budaya sekolah/madrasah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang

dianut oleh kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah/madrasah tersebut, dengan aspek-aspeknya antara lain: 1) inovatif, adaptif, bekerja keras, dan peduli terhadap orang lain, 2) disiplin, jujur, hubungan yang sederhana antar orang dan bagian, dan berwawasan luas, 3) inisiatif, kebersamaan, tanggung jawab, rasa memiliki, dan komitmen terhadap lembaga, serta 4) kerja sama, saling pengertian, semangat persatuan, taat atas memotivasi, dan membimbing.

Sekolah yang memiliki budaya sekolah yang baik akan mendapat apresiasi dari masyarakat. Branding image dalam memasarkan sekolah yang unggul dan berkualitas menjadi modal untuk menarik minat masyarakat. Dengan citra tersebut, maka sekolah-sekolah ini akan mendapat pengakuan dari masyarakat. Maka para orang tua tidak akan ragu menyekolahkan anak-anaknya ke sekolah-sekolah pilihan yang sudah mendapat kepercayaan tersebut. Memiliki nama baik untuk sekolah-sekolah yang unggul.

Selain budaya sekolah yang harus diwujudkan dengan baik, tugas seorang guru juga bukanlah suatu hal yang ringan, karena setiap guru harus memiliki kemampuan yang dapat menunjang keberhasilan dalam mengajar, sebagaimana Slameto mengatakan bahwa guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing dan memberikan fasilitas belajar siswa untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi dalam kelas membantu proses perkembangan siswa. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan di atas, maka tugas seorang guru itu bukan mudah, tetapi

tugas seorang guru benar-benar harus memiliki kemampuan dan juga harus seorang profesional. Dalam mendidik seorang guru bertanggung jawab dalam membimbing dan membina, menerapkan anak didik dalam segala kemampuan berbuat atau yang dikenal dengan perilaku.

Menurut Kande (2011: 175) bahwa kompetensi adalah salah satu hal penting yang menjadi bagian untuk mengukur kemampuan guru. Guru dituntut untuk dapat mengembangkan kemampuannya sesuai standar. Tuntutan akan kemampuan guru inilah yang mengharuskan berbagai upaya konkrit untuk meningkatkan profesionalisme guru. Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Saputra (2011:100) mengatakan bahwa jika guru yang tergolong dalam tingkat kompetensi profesional yang kurang, tetap mempertahankan keadaan seperti itu, maka dapat diprediksikan proses pembelajaran yang berlangsung akan mengalami hambatan dan tidak dapat mencapai kemajuan.

UU RI No 14 tahun 2005 pasal 10, mengatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sebagai komponen pendidikan, keberadaan guru sebagai hal yang spesifik. Guru dituntut memiliki kompetensi yang dapat menjawab tantangan jaman melalui bidang pendidikan. Dalam era sekarang sangat dibutuhkan guru yang profesional. Pencapaian tujuan pendidikan tergantung pada profesionalitas guru. Posisi strategis guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas proses dan produk

kependidikan. Pencapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kompetensi guru. Kehadiran guru di tengah-tengah proses pendidikan, dalam hal ini dihadapan murid-muridnya sulit digantikan oleh orang lain yang berbeda profesinya. Keberadaan guru di kelas sangat menentukan keberhasilan dari proses pembelajaran. Keberhasilan pembelajaran ditentukan oleh kesiagaan guru dalam mengkondisikan para siswa dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, peranan guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Untuk itu guru harus mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang sebaik-baiknya. Guru di kelas adalah pengendali yang harus menciptakan dan mengembangkan interaksi dengan para peserta didik secara efektif, sehingga tercipta pembelajaran efektif dan efisien. Guru memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan pendidikan, maka profesi guru harus dikembangkan sebagai sebuah profesi yang bermartabat. (UU RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4).

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional (UURI 14 Pasal 2 ayat 1). Permendiknas nomer 16 tahun 2007 menyebutkan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. (Permendiknas no 16 tahun 2007) yang kesemuanya itu harus selalu dijaga eksistensinya dan selalu dikembangkan secara optimal agar berdampak

positif terhadap perwujudan efektivitas sekolah. Peraturan Pemerintah RI No.74 tahun 2008 Pasal 2 disebutkan bahwa “Guru wajib memiliki Kualifikasi Akademik, kompetensi, Sertifikat Pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (PP RI No.74 tahun 2008 Pasal 2).

Kompetensi yang dimaksud dalam merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. (2) Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. (3) Kompetensi Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat holistik” (PP RI No.74 tahun 2008 Pasal 2).

Untuk mempertahankan eksistensi guru dibutuhkan komitmen yang kuat untuk mengoptimalkan kompetensi-kompetensinya. Kecuali itu kinerja guru ditopang oleh motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu motivasi yang lebih efektif menggerakkan kinerja guru adalah motivasi berprestasi yang ditandai oleh tanggungjawab yang kuat, berani bertindak dan menghadapi resikonya, keinginan berprestasi yang lebih tinggi, dan tidak mudah putus asa dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Clelland (Mangkunegara, 2001: 103), enam karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu : (1) memiliki tingkat tanggungjawab yang tinggi, (2) berani mengambil dan memikul resiko, (3) memiliki tujuan yang realistis, (4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan

tujuan, (5) memanfaatkan umpanbalik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan (6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kompetensi guru yang telah ditentukan tersebut merupakan acuan kinerja guru dalam rangka mengemban tugas keprofesionalan. Namun dalam kenyataan masih banyak guru yang belum mampu memenuhi standar kompetensi. Sehingga dalam praktiknya, performansi guru di depan kelas sebatas menyampaikan informasi materi pelajaran, rendahnya pemahaman terhadap karakteristik peserta didiknya, baik aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, intelektual, maupun status sosial ekonominya.

Proses pembelajaranpun masih secara konvensional, sehingga tidak memotivasi peserta didik untuk berkembang lebih maju, pembelajaran tidak mengaktifkan, tidak menimbulkan daya cipta, tidak efektif, tidak menyenangkan. Sering terjadi pembelajaran yang kurang mendidik, guru belum menunjukkan keteladanannya. Guru belum mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Fasilitas pembelajaran tersedia, namun tidak memiliki keinginan untuk memanfaatkannya, bahkan memiliki persepsi negatif bahwa jika bisa mengoperasikan komputer nanti hanya menambah-nambah pekerjaan dan memperingan tugas kepala sekolah. Yang lebih ironis lagi, guru sebagai sosok yang harus menunjukkan keteladanan, namun ada oknum guru bertindak tidak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. Masih banyak kasus lain yang menunjukkan sikap tidak profesional, misalnya lemahnya penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola

pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Tidak menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu. Materi yang diberikan hanya berdasar pada buku yang di hadapannya, tidak mampu mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif. Tidak mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber. Tidak berupaya mengembangkan diri terkait dengan teknologi informasi dan komunikasi. Kinerjanya dalam kondisi stagnan, rendahnya rasa ingin tahu, diperlemah oleh keberadaannya dalam tim kerja yang tidak kooperatif, etos kerja rendah, motivasi kerja lemah.

Berdasarkan pengamatan, masih terdapat guru belum mencapai standar kompetensi guru yang telah ditentukan, budaya yang terbangun di sekolah belum menunjukkan kenyamanan fisik maupun psikologis. Hasil kependidikan belum memuaskan, yang ditandai adanya ketidakimbangan porsi atau penekanan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Aktivitas belajar masih dalam batas formalitas saja, belum menuju ke arah budaya belajar. Hal ini terbukti bahwa peserta didik mau belajar jika akan menghadapi ulangan atau ujian saja.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara oleh peneliti, di kecamatan Talawi kabupaten Batu Bara dimana pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas juga merupakan institusi dimana peranannya juga jauh lebih luas bukan hanya sekedar tempat belajar. Dapat digambarkan bahwa sekolah SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara tersebut, dari kualitas dan prestasinya masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat bersaing secara nasional maupun internasional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan prestasi sekolah selain budaya

sekolah dan kompetensi guru, maka pihak sekolah yang bekerjasama dengan pihak *stakeholder* juga harus memperhatikan tentang gaji guru sekolah yang optimal dan pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja guru yang lebih optimal. Sehubungan dengan gaji guru, gaji merupakan salah satu motivasi seseorang untuk bekerja selain gaji merupakan hak bagi pegawai setelah melaksanakan pekerjaannya, kelancaran dan ketepatan dalam pembayaran gaji dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Selain mendapatkan gaji pokok, guru juga mendapatkan tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan yang melekat pada gaji. Pemerintah berupaya meningkatkan kesejahteraan guru, salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru adalah berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Namun berdasarkan observasi, pemberian tunjangan sertifikasi selain memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, di sisi lain juga menimbulkan kecemburuan sosial dikalangan para guru yang belum lulus uji sertifikasi karena terjadi perbedaan yang menyolok dalam hal jumlah gaji yang diterima.

Kebiasaan yang tidak baik juga menimbulkan gesekan antara guru di SMA Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara, dimana gesekan tersebut adalah merupakan budaya sekolah yang kurang baik di bawah naungan, dikhawatirkan sikap menjadi kebiasaan. Budaya sekolah di SMA Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara menunjukkan perbedaan antara guru-guru senior dengan guru junior. Perbedaan yang ditimbulkan adalah dari segi gaji, lama mengabdikan, dan masa training yang berbeda jika ada saudara Yayasan yang masuk mengajar di SMA

di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara. Selain itu dengan adanya budaya sekolah dapat meminimalisir pengaruh dari perubahan zaman dan lingkungan sekolah. Guru menyadari bahwa saat ini terpengaruh dengan ajakan guru-guru senior untuk melakukan yang tidak baik. Contohnya datang terlambat, membuat grup sesama mata pelajaran dan lain-lain.

Untuk mencapai tujuan sekolah, hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah dilakukan yang dilakukan oleh guru. Oleh sebab itu, seorang guru harus dapat bekerjasama dengan unsur-unsur atau pihak-pihak yang terlibat untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam membentuk sekolah yang memiliki prestasi yang maksimal. Namun kenyatannya, belum semua guru memiliki motivasi yang optimal sesuai dengan tuntutan mengajar. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan belum semua guru bertanggung jawab dalam bekerja seperti kedisiplinan dalam bekerja, yang masih terdapat beberapa guru terlambat dalam memasuki kelas saat mengajar dan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu, motivasi guru yang belum optimal juga dapat dilihat dari kurangnya motivasi guru dalam menggali metode belajar untuk diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar, serta kurang optimalnya pemanfaatan media pembelajaran. Guru lebih banyak menggunakan metode ceramah dan hanya menggunakan buku teks dan media-media konvensional dalam penyampaian materi pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Budaya sekolah yang tidak kondusif.
2. Kompetensi guru yang diharapkan belum menunjukkan motivasi kinerja guru sebagaimana yang diharapkan.
3. Tingkat kompetensi guru, kemampuan berpikir, emosional, dan motivasi kinerja guru yang masih lemah.
4. Guru belum mampu memenuhi standar kompetensi.
5. Performansi guru di depan kelas sebatas menyampaikan informasi materi pelajaran.
6. Lemahnya penguasaan materi, struktur, dan konsep.
7. Kinerjanya dalam kondisi stagnan, rendahnya rasa ingin tahu, diperlemah oleh keberadaannya dalam tim kerja yang tidak kooperatif, etos kerja rendah, motivasi kerja lemah.
8. Proses pembelajaranpun masih secara konvensional, sehingga tidak memotivasi peserta didik untuk berkembang lebih maju, pembelajaran tidak mengaktifkan, tidak menimbulkan daya cipta, tidak efektif, tidak menyenangkan.
9. Performansi guru di depan kelas sebatas menyampaikan informasi materi pelajaran.
10. Penekanan penguasaan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap belum proporsional.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas yang menjadi pembatasan masalah adalah budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja guru.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kinerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap motivasi kinerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kinerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara?
4. Apakah ada pengaruh budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kinerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kinerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat seperti berikut:

### **1.6.1 Secara Teoritis**

1. Dapat digunakan sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai budaya sekolah SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.
2. Bentuk sumbangan pikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik guru dan pengelola yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.

### **1.6.2 Secara Praktis**

1. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang budaya sekolah, kompetensi dan kualitas kerja terhadap motivasi kinerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.

2. Bagi kepala sekolah, agar mampu memberikan ruang kepadaguru untuk merasa nyaman dengan tugas yang dikerjakan agar hasil lebih baik.
3. Bagi guru di SMA Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara sebagai bahan pembelajaran dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja Guru**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja Guru**

Secara umum, semua orang pasti membutuhkan motivasi untuk dapat rajin dalam bekerja. Seseorang akan bersemangat melakukan segala aktivitasnya apabila dalam dirinya ada motivasi yang tinggi. Motivasi berasal dari kata “motif” yang dapat diartikan sebagai “daya penggerak yang telah menjadi aktif”. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Menurut Mc Donal dalam Kompri (2016:2-3) motivasi adalah suatu perubahan tenaga didalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan menurut Santrock, motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku. Artinya perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seseorang dalam bekerjapun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Giat dalam bekerja berarti dapat melaksanakan tugas-tugas maupun yang lainnya

secara baik. Motivasi menurut Juwono dalam Setiawan dalam jurnal Yulfitra (2013:100) membagi motivasi kedalam 2 jenis:

### **1) Motivasi Internal**

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya. Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain: kebutuhan, keinginan, kerjasama, kesenangan kerja, kondisi karyawan, dorongan. Adapun kendala-kendala motivasi internal, adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya percaya diri. Motivasi sangat memerlukan sikap percaya diri, dimana kita merasa percaya pada diri kita termasuk kepercayaan pada adanya potensi dan kekuatan pada diri kita.
2. Merasa kalau memotivasi diri itu tidak penting
3. Tidak punya tujuan hidup.
4. Banyak menerima opini negatif dari orang lain.
5. Ada perasaan tidak memiliki masa depan yang jelas

### **2) Motivasi Eksternal**

Motivasi eksternal adalah yang berasal dari luar. Yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah: imbalan (gaji), harapan, insentif (bonus). Adapun kendala-kendala motivasi eksternal adalah sebagai berikut:

1. Keadaan sosial (latar belakang keluarga, masyarakat, teman-teman pergaulan dan sebagainya).

2. Keadaan nonsosial (suhu udara, pencahayaan, penggunaan teknologi, dan sebagainya).

Motivasi kerja menurut Uno (2014:72) merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja menurut Kenneth dan Yukl dalam jurnal Tukiyo (2019:159) antara lain sebagai berikut:

1. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok,
2. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit, dan
3. Seringkali terdapat umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.

Begitupun dengan seorang guru dalam bekerja dibidang pendidikan. Seorang guru juga membutuhkan motivasi dalam bekerja baik motivasi itu datang dari dalam diri sendiri maupun datang dari luar. Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Uno (2014:65) menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru

adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja Guru**

Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Fungsi motivasi menurut Sadirman yang dikutip oleh Majid (2013:309) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Artinya motivasi bisa dijadikan sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisipkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sedangkan fungsi motivasi menurut Hamalik dalam Kompri (2016:5) meliputi sebagai berikut:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.

2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan pencapaian tujuan yang diinginkan
3. Motivasi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan fungsi-fungsi motivasi yang telah dipaparkan oleh para ahli, maka peneliti menyimpulkan bahwa fungsi dari motivasi kerja guru adalah sebagai bentuk arahan yang ada dalam diri si guru yang merupakan tujuan dan cita-cita. Selain itu motivasi tersebut mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal yang ingin dicapainya.

### **2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru**

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan pesertadidik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri.

Menurut Sutrisno (2009: 116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi: (1) keinginan untuk dapat hidup, (2) keinginan untuk dapat memiliki, (3) keinginan untuk memperoleh penghargaan, (4) keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan (5) keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan menurut Asdiqoh dalam Kompri (2016:76-77) ada empat faktor yang menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu:

1. Dorongan untuk bekerja.

Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasi keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

2. Tanggung jawab terhadap tugas.

Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam menjalankan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ditandai dengan upaya tidak segera puas atas hasil yang dicapainya. Kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah bergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.

3. Minat terhadap tugas besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah.

Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

4. Penghargaan atau tugas.

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan suatu kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

#### **2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja Guru**

Uno (2014:72 - 73) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Uno (2014:72 - 73) juga memiliki dua dimensi yaitu:

1. Dimensi dorongan internal, antara lain: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.
2. Dimensi dorongan eksternal, antara lain: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, senang menerima pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian, teman dan atasan.

Menurut Makmun (2013: 309) mengemukakan bahwa untuk memahami

motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

- 1) Durasi kegiatan
- 2) Frekuensi kegiatan
- 3) Fresistensi pada kegiatan
- 4) Ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
- 5) Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
- 6) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
- 7) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan
- 8) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Untuk itu berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan indikator motivasi kerja guru adalah yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan.

## **2.1.2 Budaya Sekolah**

### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Sekolah**

Depdiknas (2007: 7) budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.

Peterson & Deal (2012: 1) mengatakan bahwa “*school culture is the sets of norms, values, and beliefs, ritual and ceremonies, symbols and stories that make up the ‘persona’ of the school*”, dijelaskan lebih rinci bahwa budaya sekolah merupakan rangkaian tatanan norma, nilai dan kepercayaan, ritual dan upacara, simbol dan sejarah yang mempengaruhi pribadi seseorang di lingkungan sistem evaluasi yang jelas.

Pandangan lain tentang budaya sekolah dikemukakan oleh Zamroni (2011: 297) bahwa budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada.

Budaya sekolah menunjukkan pada suatu nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama-sama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. Pendapat lain mengatakan bahwa “budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan symbolsimbol yang dipraktekkan oleh

kepala sekolah, pendidik/guru, petugas tenaga kependidikan/ administrasi, siswa dan masyarakat di sekitar sekolah” (Kurnia, A & Qomaruzzaman B., 2012: 11).

Sebagai suatu organisasi, sekolah menunjukkan kekhasan sesuai dengan core bisnis yang dijalankan, yaitu pembelajaran. Budaya sekolah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan tuntutan pembelajaran, yaitu menumbuh kembangkan peserta didik sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan.

Budaya sekolah merupakan ciri khas, watak atau karakter, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Sebuah sekolah harus mampu menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, dan kreatif, inovatif, terintegrasi dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin, serta menjawab tantangan akan kebutuhan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan berlandaskan iman dan taqwa.

Budaya sekolah merupakan karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem sekolah (Aan Komariah dan Triatna, 2010:102). Budaya sekolah adalah keseluruhan nilai-nilai dan norma-norma yang dianut sekolah yang meliputi: visi, misi, dan tujuan sekolah, etos belajar, integrasi, norma agama, norma hukum dan norma sosial (Yusuf, 2012:17). Kemudian pendapat lain mengatakan bahwa kultur sekolah

adalah suasana kehidupan sekolah di mana peserta didik berinteraksi dengan sesama, guru dengan guru, konselor dengan peserta didik, antar tenaga pendidikan, dan antara tenaga pendidik dengan pendidik dan peserta didik, dan antara anggota kelompok masyarakat dengan warga sekolah yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang berlaku di suatu sekolah (Kulsum, 2011:25).

Kemajuan suatu sekolah sangat ditentukan oleh budaya sekolah yang tertanam dalam setiap diri warga sekolah. Hal ini cukup beralasan karena budaya sekolah yang mengandung kekuatan yang dapat menggerakkan kehidupan sekolah. Budaya sekolah mengarahkan pikiran, ucapan, dan tindakan seluruh warga sekolah. Budaya sekolah yang terkonsep dengan baik sesuai dengan tujuan sekolah memiliki nilai strategis, daya ungkit untuk berprestasi sekaligus mengantarkan warga sekolah pada gerbang kesuksesan. Namun, apabila budaya sekolah tidak dikelola dengan baik, dibiarkan liar begitu saja justru akan membahayakan keberlangsungan hidup sekolah. Budaya sekolah juga dapat menjadi strategi sekolah untuk terus bertahan hidup, menyesuaikan diri, bahkan memenangkan persaingan mutu siswa (Barnawi dan Arifin, 2013:67).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan karakteristik sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai-nilai dan norma-norma yang dianutnya yang ditampilkan melalui interaksi antara peserta didik dengan guru, guru dengan guru, dan antar tenaga kependidikan di suatu sekolah.

### **2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Budaya Sekolah**

Menurut Yusuf (2012:17) bahwa upaya pengembangan budaya sekolah seyogyanya mengacu kepada beberapa prinsip sebagai berikut:

- 1) Berfokus pada visi, misi dan tujuan sekolah.

Fungsi visi, misi, dan tujuan sekolah adalah mengarahkan pengembangan budaya sekolah. Visi tentang keunggulan mutu misalnya, harus disertai dengan program-program yang nyata mengenai penciptaan budaya sekolah.

- 2) Penciptaan komunikasi formal dan informal.

Komunikasi merupakan dasar bagi koordinasi dalam sekolah, termasuk dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya sekolah. Komunikasi informal sama pentingnya dengan komunikasi formal.

- 3) Memiliki strategi yang jelas.

Pengembangan budaya sekolah perlu ditopang oleh strategi dan program. Strategi mencakup cara-cara yang ditempuh sedangkan program menyangkut kegiatan operasional yang perlu dilakukan. Strategi dan program merupakan dua hal yang selalu berkaitan.

- 4) Berorientasi kinerja.

Pengembangan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu sekolah.

- 5) Sistem evaluasi yang jelas.

Untuk mengetahui kinerja pengembangan budaya sekolah perlu dilakukan evaluasi secara rutin dan bertahap: jangka pendek, sedang, dan jangka

panjang. Karena itu perlu dikembangkan sistem evaluasi terutama dalam hal: kapan evaluasi dilakukan, siapa yang melakukan dan mekanisme tindak lanjut yang harus dilakukan.

6) Memiliki komitmen yang kuat.

Komitmen dari pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan implementasi program-program pengembangan budaya sekolah. Banyak bukti menunjukkan bahwa komitmen yang lemah terutama dari pimpinan

7) Sistem imbalan yang jelas.

Pengembangan budaya sekolah hendaknya disertai dengan sistem imbalan meskipun tidak selalu dalam bentuk barang atau uang. Bentuk lainnya adalah penghargaan atau kredit poin terutama bagi siswa yang menunjukkan perilaku positif yang sejalan dengan pengembangan budaya sekolah.

8) Evaluasi diri.

Evaluasi diri merupakan salah satu alat untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di sekolah. Evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan curah pendapat atau menggunakan skala penilaian diri. Kepala sekolah dapat mengembangkan metode penilaian diri yang berguna bagi pengembangan budaya sekolah. Halaman berikut ini dikemukakan satu contoh untuk mengukur budaya sekolah.

### **2.1.2.3 Karakteristik Budaya Sekolah**

Budaya sekolah memiliki karakteristik tertentu berdasarkan sifat-sifat yang dimilikinya. Menurut Djemari (dalam Barnawi, 2013:67-68) menyatakan bahwa karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1) Bernilai Strategis.

Budaya yang dapat berimbas dalam kehidupan sekolah secara dramatis. Misalnya, memberi peluang pada warga sekolah untuk bekerja secara efisien, disiplin, dan tertib. Kultur sekolah merupakan milik kolektif bukan milik perorangan sehingga sekolah dapat dikembangkan dan dilakukan oleh semua warga sekolah.

2) Memiliki daya ungkit.

Budaya yang memiliki daya gerak akan mendorong semua warga sekolah untuk berprestasi sehingga kerja guru dan semangat belajar siswa akan tumbuh karena dipacu dan didorong dengan dukungan budaya yang memiliki daya ungkit yang tinggi. Misalnya, kinerja sekolah dapat meningkat jika disertai dengan imbalan yang pantas, penghargaan yang cukup, dan proporsi tugas yang seimbang. Begitu juga dengan siswa akan meningkat semangat belajarnya, bila mereka diberi penghargaan yang memadai, pelayanan yang prima, serta didukung dengan sarana yang memadai.

3) Berpeluang Sukses.

Budaya yang berpeluang sukses adalah budaya yang memiliki daya ungkit dan memiliki daya gerak yang tinggi. Hal ini sangat penting untuk menumbuhkan rasa keberhasilan dan rasa mampu untuk melaksanakan tugas

dengan baik. Misalnya, Budaya gemar membaca. Budaya membaca di kalangan siswa akan dapat mendorong mereka untuk banyak tahu tentang berbagai macam persoalan yang mereka pelajari di lingkungan sekolah. Demikian juga bagi guru, mereka semakin banyak pengetahuan yang diperoleh dan tingkat pemahaman semakin luas. Menurut Newstrom (dalam Barnawi, 2013:68-69) bahwa budaya sekolah penting perannya terhadap kesuksesan sekolah dengan beberapa alasan. *Pertama*, budaya sekolah merupakan identitas bagi para guru dan staf di sekolah. *Kedua*, budaya sekolah merupakan sumber penting stabilitas dan kelanjutan sekolah sehingga memberikan rasa aman bagi warga sekolah. *Ketiga*, budaya sekolah membantu para guru baru/formula untuk menginterpretasikan apa yang terjadi di sekolah. *Keempat*, budaya sekolah membantu menstimulus antusiasme guru dan staf dalam menjalankan tugasnya.

#### **2.1.2.4 Indikator Budaya Sekolah**

Sekolah efektif adalah sekolah yang mempertunjukkan standar tinggi ada prestasi akademis maupun non akademis dan mempunyai suatu kultur yang berorientasi kepada tujuan yang ingin dicapai dan hal tersebut ditandai dengan adanya rumusan visi yang ditetapkan dan dipromosikan bersama antar warga sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, staf, pegawai lainnya, komite sekolah, peserta didik, orang tua peserta didik, serta *stakeholder* lainnya. Pada sekolah efektif, kultur dijadikan landasan yang kuat sebagai determinasinya dalam mencapai kesuksesan akademis. Budaya sekolah yang diharapkan tumbuh pada

sekolah efektif adalah budaya yang mampu memberikan karakteristik perlakuan sekolah terhadap peserta didik agar dapat mencintai pelajaran sehingga peserta didik memiliki dorongan intrinsik untuk terus semangat dalam belajar.

Pada hakikatnya, di sekolah harus terjadi suatu atmosfer di mana peserta didik belajar untuk mencintai belajar, untuk belajar mencapai tujuan khususnya, serta untuk meningkatkan prestasi akademis. Sekolah yang memiliki atmosfer tersebut adalah sekolah yang efektif. Sekolah efektif memperlihatkan corak organisasinya sebagai *Learning organization*. Hal tersebut seperti pendapat Sange (2004) yang menyatakan “*The art practice of the learning of the learning organization is personal mastery, building school shared vision, mental model, team learning, system thinking*”. Seni dan praktek pembelajaran dalam organisasi pembelajar merupakan keterampilan penguasaan personal, membangun visi bersama, model mental, tim pembelajar, dan sistem pemikiran.

Budaya sekolah dipandang sebagai eksistensi suatu sekolah yang terbentuk dari saling mempengaruhi antara tiga faktor yaitu sikap dan kepercayaan orang tua yang berada di sekolah dan di luar lingkungan sekolah, norma-norma budaya yang ada di sekolah dan hubungan antara individu di dalam sekolah yang dalam pengimplementasiannya berjalan secara sinergis berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan, profesionalisme, dan pemberdayaan (Juni Priansa dan Somad, 2014:38-39).

Dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa budaya sekolah dalam penelitian ini adalah seluruh aktifitas yang dilakukan oleh seluruh warga sekolah dalam berinteraksi baik antar sesama kelompok maupun antar kelompok yang

terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang menjadi karakteristik atau ciri khas yang berlaku di suatu sekolah.

Berdasarkan pendapat Yusuf (2012:17) berkaitan dengan prinsip-prinsip budaya sekolah dan Djemari (dalam Barnawi, 2013:67-68) yang berkaitan dengan karakteristik budaya sekolah di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa indikator budaya sekolah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Berfokus pada visi, misi, dan tujuan sekolah.
- 2) Bernilai strategis, meliputi disiplin dan tertib
- 3) Nilai religius, meliputi pengamalan keagamaan
- 4) Berpeluang sukses, meliputi memiliki daya ungkit dan daya gerak
- 5) Beorientasi pada kinerja, meliputi melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan SOP serta bekerjasama
- 6) Memiliki komitmen yang kuat.
- 7) Evaluasi diri.

### **2.1.3 Kompetensi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi**

Menurut Echkol dan Shadily dalam Yamin (2010: 5-6) kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* sebagai kata benda *competence* yang berarti kecakapan, kompetensi dan kewenangan. Seiring dengan pendapat Suparno menjelaskan bahwa kompetensi biasanya diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau kecakapan yang diisyaratkan. Dalam pengertian luas di atas bahwa setiap acara yang digunakan dalam

pembelajaran yang ditunjukkan untuk mencapai kompetensi adalah untuk mengembangkan manusia yang bermutu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan sebagaimana diisyaratkan.

Berdasarkan pengertian di atas dijelaskan bahwa kompetensi merupakan keterampilan dan pengetahuan yang bermutu bagi seorang guru untuk suatu melaksanakan pembelajaran di dalam proses belajar mengajar. Broke dan Stone dalam Mulyasa (2009: 31) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti. Sedangkan dalam undang-undang republic Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan prilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya.

Pendapat senada juga diungkapkan Houston dalam Yulis (2010:152) kompetensi bisa dilakukan sebagai suatu tugas memadai atau pemilikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dituntut oleh jabatan seseorang. Adapun beberapa pengertian kompetensi di atas jelas bahwa kompetensi guru diperlukan untuk menjalankan fungsi profesi, sebagaimana guru dalam era globalisasi memiliki tugas dan fungsi yang lebih kompleks, sehingga perlu memiliki tugas dan fungsi yang lebih kompleks, sehingga perlu memiliki kompetensi salah satunya yaitu kompetensi guru. Kehadiran guru dalam proses belajar mengajar memegang peranan penting dan menempati kedudukan sentral.

Oleh sebab itu guru diharuskan memiliki dan menguasai berbagai kompetensi keguruan dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Rusman (2011: 53) Kualitas kinerja guru dinyatakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi yaitu: kompetensi guru, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi Profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Berdasarkan penjelasan di atas pada umumnya kompetensi tidak bisa berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain.

Berdasarkan untuk mendapatkan melakukan hal tersebut, guru perlu memahami perkembangan anak dan bagaimana hal itu berpengaruh. Belajar dapat mengarahkan perkembangan anak kearah positif. Disini tugas guru bukan hanya mengajarkan pengetahuan tentang baik dan buruk, indah dan tidak indah, benar dan salah, tetapi berupaya agar siswa mampu mengaplikasikan pengetahuannya dalam keseharian hidupnya di tengah keluarga masyarakat.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Kompetensi Guru**

Menurut Charles dalam Mulyasa (2013: 25) mengemukakan bahwa: *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).

Kompetensi yang harus dikuasai dan diterapkan oleh guru profesional dalam membelajarkan siswa atau peserta didik di kelas menurut Sudjana dalam Hadi (2012: 19-20) adalah mencakup: menguasai bahan atau materi pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa, mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Sedangkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14/2005 Pasal 10 ayat 1 Dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 pasal 28 ayat 3 yang dikutip Jamil (2014:97) dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.

2. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk

disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya.

### 3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

### 4. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran mata pelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Dengan demikian, guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai, antara lain: disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan ajar yang diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran dan pengetahuan terhadap penilaian serta mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

### 2.1.3.3 Indikator Kompetensi Guru

Sebagaimana telah disebutkan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomer 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI pasal 28 (3) bahwa “Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a) Kompetensi Pedagogik; (b) Kompetensi Kepribadian; (c) Kompetensi Profesional; dan (d) Kompetensi Sosial.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Guru dan Kompetensi Guru, Pasal 1 ayat (1) Setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Dalam lampiran Permendiknas Nomor 16 tahun 2007, bagian B disebutkan bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Berdasar kompetensi utama dikembangkan menjadi kompetensi inti guru, sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pedagogik
  - a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
  - b) Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.
  - c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.

- d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
  - e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
  - f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
  - g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
  - h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
  - i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
  - j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.
- 2) Kompetensi kepribadian
- a) Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
  - b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
  - c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
  - d) Mewujudkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
  - e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

3) Kompetensi sosial

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat.
- c) Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

4) Kompetensi profesional

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran bidang pengembangan yang diampu.
- c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Berdasar uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap guru harus memiliki standar kompetensi sebagai dasar untuk melaksanakan tugas profesinya. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi

utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut dapat kita katakan sebagai indikator kompetensi guru dalam rangka mewujudkan pembelajaran yang efektif ke arah meningkatkan motivasi kerja guru menjadi lebih baik lagi.

#### **2.1.4 Kualitas Kehidupan Kerja**

Guru sebagai bagian dari warga sekolah memiliki beberapa dimensi dalam dirinya diantaranya adalah dimensi psikologis yang dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai pelaksana tugas pendidikan.

Dimensi psikologisnya meliputi cara pandangan mereka terhadap tugas dan pekerjaan yang di embannya yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, restrukturisasi kerja, kebijakan yang berlaku dalam sekolah, sistem imbalan, dan pertumbuhan dan perkembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Untuk itu diperlukan sebuah pendekatan yang tepat agar guru sebagai individu merasa di perhatikan baik dari faktor interistik maupun faktor eksternistik, untuk itu perlu diterapkan sistem pendekatan kualitas kehidupan kerja di lingkungan sekolah. Cascio (2006:24) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu:

- 1) Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.

- 2) Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil, dan lain-lain.

Davis dan Newstrom (1993 : 345) berpendapat bahwa “quality of work life refers to favorableness or un favorableness of a job environment that are axcellent for people as well as for the aconomic health of organization”. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang baik bagi pekerja. Tujuan yang mendasar adalah mengembangkan suatu lingkungan kerja yang baik yang sesuai dengan kesejahteraan ekonomi organisasi. Dengan kata lain konsep Quality of Work Life mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Dari berbagai definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa konsep kualitas kehidupan kerja sekolah adalah sebuah pendekatan sistem manajemen sekolah yang bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh guru sehingga tercipta rasa aman dalam bekerja, dapat menumbuhkan kepuasan kerja sehingga guru dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Selanjutnya, adalah konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pendekatan yang dikembangkan oleh institusi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan melalui serangkaian kebijakan yang diterapkan yang meliputi sistem imbalan yang adil, partisipasi warga sekolah, kebijakan pengembangan warga sekolah. Peningkatan kualitas kehidupan kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk motivasi kerja

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap dimensi kesejahteraan atau upah, keamanan, kondisi kerja organisasi dan hubungan antara guru maupun dengan sekolah lain.

#### **2.1.4.1 Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut pendapat para ahli ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja diantaranya: Walton (1975:598) menjelaskan bahwa terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu: (a) pertumbuhan dan pengembangan; (b) keikutsertaan; dan (c) lingkungan fisik; (d) pengawasan; (e) upah dan kesejahteraan; (f) keterikatan sosial; dan (g) penyelarsan fungsi tempat kerja.

Burstein (1987:165) bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Sistem kompensasi yang adil dan rasional.
- b) Jalur karir yang jelas, sehingga dapat membantu guru untuk mengembangkan karir dan mewujudkan seluruh kemampuan dan minatnya.
- c) Pengembangan kemampuan guru.
- d) Hubungan yang bersifat terbuka diantara anggota organisasi, baik diantara rekan kerja maupun hubungan atasan dan bawahan.
- e) Variasi tugas yang menarik dan menantang bagi guru.

#### **2.1.4.2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Cascio & Cascio Wayne (dalam Irawati, 2015) bahwa ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja guru di sekolah, meliputi: restrukturisasi kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, sistem imbalan. Ketiga faktor tersebut yang dapat menjadi indikator bagi terciptanya kualitas kehidupan kerja di sekolah.

##### 1) Restrukturisasi kerja

Pertumbuhan dan perkembangan dibutuhkan bagi para guru yang bertujuan untuk membentuk kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, sosial dan profesional. Oleh karena itu butuh restrukturisasi kerja guru berdasarkan tingkat kematangan, usia, pendidikan, dan keterampilan di miliknya. Restrukturisasi kerja guru di sekolah meliputi:

##### a) Fasilitas kerja

Dalam melaksanakan tugas dan perannya seorang guru membutuhkan fasilitas yang mendukung dalam proses kegiatan belajar mengajar, dengan didukung sarana dan prasarana yang menunjang bagi terciptanya kondisi kerja yang produktif maka akan menghasilkan mutu pendidikan yang produktif pula artinya menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan lulusan yang bermutu, unggul, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan.

##### b) Kesempatan berkarir

Guru diberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya dengan diberikan pendidikan dan pelatihan salah

satu contoh dengan mengikuti seminar/diklat yang menunjang bagi proses KBM sehingga dapat meningkatkan kompetensi diri guru. Disamping itu juga, dengan mendesain ulang pekerjaan yang meliputi: otonomi pekerjaan, variasi tugas, signifikasi tugas, identifikasi tugas, feedback. Sehingga guru tidak merasa terbelenggu oleh rutinitas pekerjaan. Penilaian atas kinerja guru merupakan faktor yang dapat meningkatkan kompetensi guru karena dengan diberikan penilaian atas prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru dan penilaian atas kinerja guru juga bisa dijadikan bahan evaluasi bagi guru dan sekolah. Selanjutnya dalam kesempatan berkarir dibutuhkan promosi bagi guru yang menunjukkan prestasi yang tinggi dan dapat dijadikan teladan bagi rekan kerja sesama guru.

c) Perlindungan jabatan

Adanya suatu jaminan berupa perlindungan hukum bagi guru dalam melaksanakan tugas dan perannya baik dari pemerintah melalui kementerian pendidikan maupun insitusi sekolah selaku pengelola institusi pendidikan. Sebagai contoh dengan diberlakukan undang-undang tentang guru dan dosen. PGRI sebagai wadah organisasi diharapkan menjadi penyalur aspirasi guru dalam memperjuangkan hak-haknya sebagai seorang guru.

2) Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional warga sekolah dalam situasi kelompok yang mendorong para guru-guru untuk memberikan

kontribusi bagi terciptanya tujuan pendidikan dengan cara berbagi tanggung jawab bagi terciptanya tujuan tersebut. Dari defenisi tersebut terdapat tiga komponen penting dalam pembentukan partisipasi diantaranya:

- a) Keterlibatan secara mental dan emosional, yaitu guru-guru yang berpartisipasi dalam institusi sekolah terlibat secara psikologisnya dalam melaksanakan peran dan tugasnya.
- b) Mendorong terciptanya kontribusi, yaitu warga sekolah terutama kepala sekolah menggunakan fungsi dan perannya untuk mendorong semangat para guru-guru untuk memberikan sumbangsuhnya bagi tercapainya tujuan pendidikan.
- c) Tanggung jawab yaitu bahwa dengan partisipasi akan mendorong warga sekolah untuk menerima dan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan peran dan fungsinya.

Selanjutnya, partisipasi guru disekolah meliputi:

- a) Partisipasi dalam tugas diantaranya: kerjasama dalam kelompok kerja guru (KKG), partisipasi pengambilan keputusan dalam rapat, partisipasi dalam kegiatan sekolah.
- b) Komunikasi dimana terciptanya hubungan yang dinamis antar warga sekolah yang meliputi: komunikasi kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan tata usaha, guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru/ sesama rekan kerja, guru dengan murid, guru dengan wali murid
- c) Keterlibatan dalam penyelesaian konflik di sekolah dimana guru terlibat dalam penyelesaian masalah yang timbul dalam institusi sekolah karena

guru memiliki kepentingan dalam kebijakan-kebijakan yang diambil sehingga masalah yang teridentifikasi dapat dicegah menjadi sebuah konflik yang berkepanjangan.

### 3) Sistem imbalan

Sistem imbalan adalah suatu sistem pembayaran dalam bentuk materil maupun nonmateril yang diberikan oleh institusi sekolah kepada guru karena telah melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sistem imbalan yang diberikan institusi sekolah meliputi: gaji, tunjangan-tunjangan, bonus.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penelitian diatas yang menjadi kerangka berfikir adalah sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara**

Untuk mewujudkan lingkungan sekolah yang baik dan terciptanya situasi yang kondusif di SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara, maka budaya di sekolah tersebut harus di terima masing – masing oleh warga sekolah, selain itu adanya dorongan dari dalam diri guru yang melestsrikan budaya sekolah.Sikap ini merupakan hal wajar untuk mengembangkan rasa saling memiliki antara guru dan organisasi sekolah tersebut.

Budaya sekolah dalam mendukung semangat guru untuk melakukan perubahan untuk mewujudkansekolah yang bermutu baik dapat dimulai dari dalam diri guru tersebut.Sepeti halnya menggunakan pakaian yang baik dan berkomunikasi dengan lingkungan sekolah.Selain itu guru sebagai seorang yang

patut dicontoh harus mampu memberikan rasa nyaman dengan situasi lingkungan sekolah.

Dengan terciptanya hubungan yang baik didalam budaya sekolah maka akan memberika rasa nyaman dalam bekerja, serta memunculkan semangat dalam bekerja. Bila guru merasa aman dan nyaman artinya guru memiliki motivasi untuk bekerja.

### **2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara**

Dalam hal mendukung kelancaran aktivitas pembelajaran, guru harus memiliki kemampuan dalam mengajar di dalam kelas maupun diluar kelas.Hal ini merupakan persyaratan untuk mencapainya kinerja yang baik. Bukan hanya itu pencapaian yang di lakukan oleh seorang guru juga bukan dari segi kemampuan mengajar saja, namun kepuasan akan menerima penghasilan akan menjadi motovai guru dalam menjalankan tugas

Motivasi dengan kompetensi guru adalah beriringan karena akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan. Peran guru sangat penting dalam kelancaran pembelajaran Dengan demikian, motivasi dan kompetensi memberikan pengaruh yang baik terhadap hasil kerja seseorang.Meskipun dalam tataran praktis dikelas merupakan wilayah tanggung jawab guru namun kompetensi guru menjadi tanggung jawab guru juga. Untuk itu dalam mengupayakan agar tercipta kondisi pembelajaran yang efektif guru merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Untuk itu, diduga adanya kompetensi guru ataupun kemampuan guru dalam mengajar maka akan memberikan motvasi kerja yang semangat jika dibayar sesuai dengan kemampuan.

### **2.2.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara**

Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan deskripsi suatu hubungan individu dengan kondisi kerja yang ada dilingkungan sekitar. Selain itu juga merupakan konsep yang mendasari meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan masalah yang harus mendapatkan perhatian penuh dalam suatu organisasi (sekolah). Dengan perhatian yang penuh di sekolah, kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan peran serta tugas guru sebagai tenaga pendidik. Sebagai tenaga pendidik yang baik, guru harus mampu memberikan peran terbaik agar tujuan pendidikan bisa tercapai.

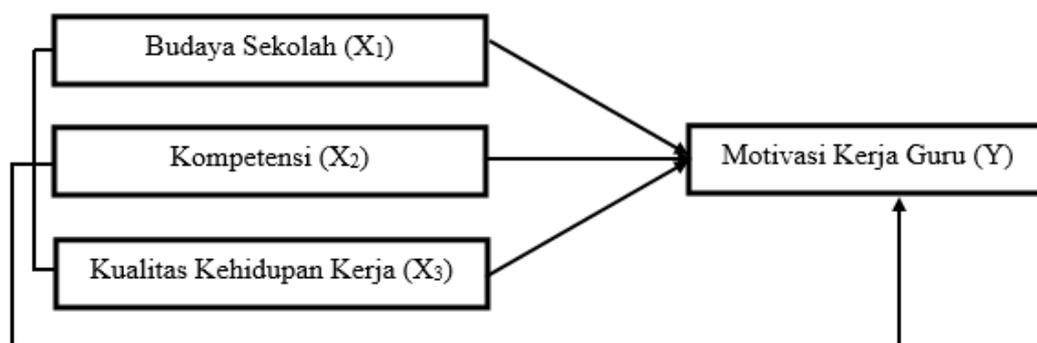
Selain itu, motivasi juga akan memberikan pengaruh dimana kualitas kehidupan kerja yang baik, akan memberikan dorongan dan diharapkan kinerja guru akan semakin baik karena tujuan dasar dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja sebaik mungkin bagi semua anggota dalam suatu organisasi sehingga mampu memberikan kepuasan kerja yang tentunya berdampak positif terhadap motivasi kerja guru.

### **2.2.4 Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara**

Budaya sekolah tidak dipungkiri akan berpengaruh secara psikologis terhadap motivasi kerja guru, dimana budaya sekolah merupakan nilai jual yang dapat di perhitungkan untuk kemajuan sekolah. Sementara itu kompetensi yang juga merupakan kemampuan guru secara sederhana pengertian kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan

keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan dimana sikap profesionalisme melekat pada bidang tertentu.

Kualitas kehidupan kerja guru juga efektif akan membuat guru bekerja akan bekerja secara sukarela dan penuh tanggung jawab. Bila seseorang melakukan dan puas dengan apa yang telah dicapai maka akan memberikan tingkat keefektifan yang berbeda juga dengan kinerjanya. Selain itu motivasi akan beriringan sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, untuk itu budaya sekolah, kompetensi dan kualitas kehidupan kerja akan memiliki pengaruh untuk kinerja yang tinggi. Perlu diperhatikan motivasi dalam bekerja diperlukan kefokuskan mencapai kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **2.3 Penelitian Yang Relevan**

Indra Prasetia, dkk. 2020. The Effect Of Transformational Leadership And Academic Optimism Culture On Teacher Empowerment And Motivation Along Its Impact On The Effectiveness Of Medan State Junior High School. This study

aims to determine the effect of transformational leadership and a culture of academic optimism on the empowerment and motivation of teachers and school effectiveness by causality, both direct and indirect effects in the path analysis framework. This research took place in Medan State Junior High School, amounting to 45 State Junior High Schools with a sample of 304 teachers. Simultaneously and partially it shows that: (1) transformational leadership and academic optimism culture have a positive and significant effect on the empowerment of teachers at SMP Negeri Medan, (2) transformational leadership, academic optimism culture and empowerment have a positive and significant effect on the work motivation of teachers at SMP Negeri Medan, (3) transformational leadership, academic optimism culture, empowerment and work motivation have a positive and significant effect on the effectiveness of Medan State Middle Schools.

Lannidar S Harahap, Indra Prasetia. 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini guru di SMK Swasta Padang Lawas yang berjumlah 115 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau koesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan ( $X_1$ ) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru ( $X_2$ ) sebesar 0,452, dan motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,594 dan bilangan konstanta sebesar -4,140. Persamaan garis regresi sebagai berikut:  $Y = 0,512 X_1 + 0,452 X_2 + 0,594 X_3 - 4,140$ . Hasil analisis regresi berganda

menunjukkan  $R_{X_1X_2X_3Y}$  sebesar 0,576, koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru ( $R^2_{X_1X_2X_3Y}$ ) sebesar 0,332 berarti 33,2% perubahan pada variabel kepuasan kerja Y dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan ( $X_1$ ), variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_2$ ), dan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Sri Setiyati. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Hasilnya adalah the objective of this study was to determine: (1) the influence of principals' leadership, work motivation, and school culture on the performance of State Vocational High School teachers in Gunungkidul Regency, (2) the influence of principal's leadership on the teachers' performance (3) the influence of job motivation on the teachers' performance, (4) the influence of school culture on the teachers' performance. The study was a quantitative descriptive study. The population of the study were 753 teachers of State Vocational High School teachers in Gunungkidul regency. The results of the data analysis showed (1) there is positive

and very significant influence of the principal's leadership, work motivation, and school cultures on the teachers' performance with the percentage of 42,2%, (2) there is positive and very significant influence of the of principal's leadership on the teacher's performance with the percentage of 18,22%, (3) there is positive and very significant influence of work motivation on the teachers' performance with the percentage of 13,03%, and (4) there is positive and very significant influence of school culture on the teachers' performance with the percentage of 10,94%.

Akrim, 2021. Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pramubakti di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pramubakti di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara serta pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pramubakti di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Temuan penelitian ini menyimpulkan terdapat pengaruh langsung dan positif iklim organisasi terhadap kinerja pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara yakni sebesar 0,305. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Terdapat pengaruh langsung dan positif motivasi kerja terhadap kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebesar 0,226. Dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap

kinerja pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara sebesar 17,1%. Sedangkan pengaruh variabel lainnya 82,9%. Dengan artian bahwa pengaruh variabel iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 17,1%, sedangkan sisanya 82,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

Amini dan Kunia Putri, 2021. Pengaruh Iklim, Kultur, dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel dalam model kajian, yakni iklim, kultur, dan kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak. Penelitian ini bertempat di Sekolah SMP Negeri 1 Hamparan Perak yang dilaksanakan dari bulan Nopember 2020 – Maret 2021. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik, guru dan kepala sekolah yang berjumlah 62 orang dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 62 orang dari total populasi yang ada di SMPN 1 Hamparan Perak. Dalam penelitian ini instrument yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek penelitian menggunakan angket dengan pendekatan skala likert. Analisis yang digunakan yakni analisis jalur. Dari hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel iklim, kultur, dan kinerja struktur terhadap mutu pendidikan sebesar 0,749 atau setara 74,9% signifikan pada taraf nyata 0,05. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap mutu pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar 3,531%. Kemudian hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel kultur organisasi terhadap mutu

pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar 2,530%. Serta hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel kinerja struktur organisasi terhadap mutu pendidikan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan sebesar 4,330%.

T. Murni dan Emilda. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan. Meneliti guru sebagai bagian dari pelaksana pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya. Yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi guru dalam bekerja. Motivasi dapat dipandang sebagai energi dalam diri seseorang yang ditandai oleh munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga dapat mendorong peningkatan kinerja guru serta didukung juga oleh lingkungan kerja yang memadai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Sinar Husni Medan yang berjumlah 83 orang. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan survey dengan daftar pertanyaan (questionnaire). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru; (2) secara parsial variabel budaya sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru;

(3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Sinar Husni Medan.

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Kasiram (2008: 149) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara Sumatera Utara. Jumlah sekolah SMA di Kecamatan Batu Bara ada tiga yakni SMA Negeri 1 Talawi, SMA Nasional Petatal yang beralamatkan jalan Simpang Teluk Bayur kecamatan Talawi kabupaten Batu Bara, dan SMA Swasta Nusantara Labuhan Ruku yang beralamatkan Desa Pahang Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.

### 3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu Oktober 2021 sampai dengan Juni 2022. Waktu Penelitian yang dilaksanakan tersebut terlihat di dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara**

No	Kegiatan	Bulan Penelitian										
		Oktober 2021	Nov 2021	Des 2021	Jan 2022	Feb 2022	Maret 2022	April 2022	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agust 2022
1	Pengajuan judul	■										
2	Penulisan proposal	■										
3	Bimbingan proposal		■									
4	Bimbingan proposal		■									
5	Bimbingan proposal			■								
6	Seminar proposal				■							
7	Penelitian kelapangan				■							
8	Perbaikan tesis				■							
9	Perbaikan tesis					■						
10	Perbaikan tesis					■						
11	Perbaikan tesis						■					
12	Penelitian dilapangan							■				
13	Merangkum penelitian								■	■	■	
14	Seminar Hasil											■
15	Perbaikan seminar hasil											■
16	Perbaikan seminar hasil											■
17	Sidang tertutup											■

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:61) adalah wilayah secara umum yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara sebanyak 105 orang.

**Tabel 3.2 Data Sekolah SMA Kecamatan Talawi**

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMA Negeri 1 Talawi	41
2	SMA Swasta Nasional Petatal	34
3	SMA Swasta Nusantara Labuhan Ruku	30
<b>Total</b>		<b>105</b>

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2007:32) bahwa teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi dengan sampel sebanyak 83

orang dengan rumus :  $n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \Rightarrow n = \frac{105}{1 + (105)(0,05)^2} = 83$ .

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan Sampel (sampling eror 5%)

Dengan demikian dengan menggunakan rumus tersebut di atas, maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang.

### 3.4 Definisi Operasional

Defenisi Operasional adalah untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Masri (2003: 46-47) menjelaskan bahwa unsur penelitian yang akan mengukur variabel.

**Tabel 3.3 Indikator Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Budaya Sekolah</b>	Seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seluruh warga sekolah dalam berinteraksi baik antar sesama kelompok maupun antar kelompok yang terikat oleh berbagai aturan, norma, moral serta etika bersama yang menjadi karakteristik atau ciri khas yang berlaku di suatu sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Berfokus pada visi, misi, dan tujuan sekolah.</li> <li>2) Bernilai strategis, meliputi disiplin dan tertib</li> <li>3) Nilai religius, meliputi pengamalan keagamaan</li> <li>4) Berpeluang sukses, meliputi memiliki daya ungkit dan daya gerak</li> <li>5) Beorientasi pada kinerja, meliputi melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan SOP serta bekerjasama</li> <li>6) Memiliki komitmen yang kuat.</li> <li>7) Evaluasi diri.</li> </ol>
<b>Kompetensi</b>	Kompetensi merupakan keterampilan dan pengetahuan yang bermutu bagi seorang guru untuk suatu melaksanakan pembelajaran di dalam proses belajar mengajar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kompetensi pedagogik</li> <li>2) Kompetensi kepribadian</li> <li>3) kompetensi sosial</li> <li>4) kompetensi profesional</li> </ol>
<b>Kualitas Kehidupan Kerja Guru</b>	Sebuah pendekatan sistem manajemen sekolah yang bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh guru sehingga tercipta rasa aman dalam bekerja, dapat menumbuhkan kepuasan kerja sehingga guru dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Restrukturisasi kerja, meliputi: fasilitas kerja, kesempatan berkarir, dan perlindungan jabatan.</li> <li>2) Partisipasi dalam pengambilan keputusan , meliputi: partisipasi dalam tugas, komunikasi, dan keterlibatan dalam penyelesaian konflik.</li> <li>3) Sistem imbalan.</li> </ol>
<b>Motivasi Kerja Guru</b>	Motivasi internal meliputi tanggungjawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Durasi kegiatan</li> <li>2) Frekuensi kegiatan</li> <li>3) Presistensi pada kegiatan</li> <li>4) Ketabahan</li> </ol>

Variabel	Defenisi	Indikator
	perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan.	5) Pengorbanan untuk mencapai tujuan 6) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan 7) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan 8) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan questioner dan angket. Menurut Sugiyono (2012: 224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket.

Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner terbuka, yang merupakan kuesioner dengan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yang menggunakan skala likert. Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2016:67), menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian keabsahan data yakni pengujian kelayakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pengujian keabsahan data penelitian dapat dilakukan melalui uji

validitas dan uji reliabilitas. Pengujian keabsahan data instrumen dilakukan di luar sampel penelitian yakni SMK Negeri 1 Air Putih Jalan SMK Dusun III Desa Sukaraja, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 18 guru.

### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga benar-benar menilai apa yang seharusnya dinilai (Sudjana, 2002:12). Validitas tiap item digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan masing-masing tiap item sehingga dapat ditentukan tiap item yang gagal dan yang diterima. Validitas tiap item dihitung dengan korelasi Product Moment dengan angka kasar (Arikunto, S. 2006:170), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum XY$  = jumlah hasil kali skor item

Untuk menafsirkan keberartian harga validitas tiap item, maka harga tersebut dikonsultasikan dengan harga kritik r product moment dengan kriteria jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka tes tersebut dikatakan valid. Interpretasi secara rinci mengenai koefisien korelasi yang diartikan sebagai validitas, (Suherman, 2001:137) memberikan klasifikasi sebagai berikut:

$0,80 \leq r_{xy} \leq 1,00$	= soal mempunyai validitas sangat tinggi
$0,60 \leq r_{xy} < 0,80$	= soal mempunyai validitas tinggi
$0,40 \leq r_{xy} < 0,60$	= soal mempunyai validitas sedang
$0,20 \leq r_{xy} < 0,40$	= soal mempunyai validitas rendah
$0,00 \leq r_{xy} < 0,20$	= soal mempunyai validitas sangat rendah
$r_{xy} \leq 0,00$	= soal mempunyai validitas tidak valid

Secara umum hasil uji validitas angket budaya sekolah, kompetensi, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Angket Budaya Sekolah**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,910	0,468	valid
2.	0,856	0,468	valid
3.	0,885	0,468	valid
4.	0,911	0,468	valid
5.	0,856	0,468	valid
6.	0,825	0,468	valid
7.	0,933	0,468	valid
8.	0,910	0,468	valid
9.	0,856	0,468	valid
10.	0,885	0,468	valid
11.	0,911	0,468	valid
12.	0,856	0,468	valid
13.	0,825	0,468	valid
14.	0,933	0,468	valid
15.	0,910	0,468	valid
16.	0,856	0,468	valid
17.	0,885	0,468	valid
18.	0,911	0,468	valid
19.	0,856	0,468	valid
20.	0,825	0,468	valid

Sumber: lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas, dapat dilihat bahwa keseluruhan item angket budaya sekolah adalah valid. Karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , dimana  $r_{tabel}$  diperoleh 0,468 (lihat tabel harga kritik r Product Moment).

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Angket Kompetensi**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,830	0,468	valid
2.	0,422	0,468	tidak valid
3.	0,542	0,468	valid
4.	0,910	0,468	valid
5.	0,910	0,468	valid
6.	0,713	0,468	valid
7.	0,541	0,468	valid
8.	0,910	0,468	valid
9.	0,713	0,468	valid
10.	0,759	0,468	valid
11.	0,471	0,468	valid
12.	0,636	0,468	valid
13.	0,826	0,468	valid
14.	0,736	0,468	valid
15.	0,574	0,468	valid
16.	0,559	0,468	valid
17.	0,713	0,468	valid
18.	0,759	0,468	valid
19.	0,471	0,468	valid
20.	0,713	0,468	valid
21.	0,830	0,468	valid
22.	0,559	0,468	valid
23.	0,759	0,468	valid

Sumber: lampiran 6

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas, dapat dilihat bahwa dari 23 item angket kompetensi terdapat satu item tidak valid yakni item nomor 2. Hal ini terjadi karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , dimana  $r_{tabel}$  diperoleh 0,468 (lihat tabel harga kritik r Product Moment) dan  $r_{hitung}$  diperoleh 0,422 atau  $0,422 < 0,468$ . Jadi, angket item nomor 2 tidak bisa digunakan dijadikan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, jumlah angket kompetensi yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian adalah sebanyak 22 item dengan kategori valid.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Angket Kualitas Kehidupan Kerja**

<b>No. Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
1.	0,448	0,468	tidak valid
2.	0,795	0,468	valid
3.	0,558	0,468	valid
4.	0,921	0,468	valid
5.	0,921	0,468	valid
6.	0,721	0,468	valid
7.	0,570	0,468	valid
8.	0,921	0,468	valid
9.	0,721	0,468	valid
10.	0,749	0,468	valid
11.	0,476	0,468	valid
12.	0,626	0,468	valid
13.	0,844	0,468	valid
14.	0,743	0,468	valid
15.	0,574	0,468	valid
16.	0,537	0,468	valid
17.	0,721	0,468	valid
18.	0,749	0,468	valid
19.	0,476	0,468	valid
20.	0,721	0,468	valid

Sumber: lampiran 7

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas, dapat dilihat bahwa dari 20 item angket kualitas kehidupan kerja terdapat satu item tidak valid yakni item nomor 1. Hal ini terjadi karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , dimana  $r_{tabel}$  diperoleh 0,468 (lihat tabel harga kritik r Product Moment) dan  $r_{hitung}$  diperoleh 0,448 atau  $0,448 < 0,468$ . Jadi, angket item nomor 1 tidak bisa digunakan dijadikan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, jumlah angket kualitas kehidupan kerja yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian adalah sebanyak 19 item dengan kategori valid.

**Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,502	0,468	valid
2.	0,681	0,468	valid
3.	0,616	0,468	valid
4.	0,502	0,468	valid
5.	0,648	0,468	valid
6.	0,653	0,468	valid
7.	0,566	0,468	valid
8.	0,897	0,468	valid
9.	0,653	0,468	valid
10.	0,689	0,468	valid
11.	0,689	0,468	valid
12.	0,510	0,468	valid
13.	0,375	0,468	tidak valid
14.	0,737	0,468	valid
15.	0,592	0,468	valid
16.	0,592	0,468	valid
17.	0,454	0,468	tidak valid
18.	0,653	0,468	valid
19.	0,689	0,468	valid
20.	0,510	0,468	valid

Sumber: lampiran 8

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas, dapat dilihat bahwa dari 20 item angket motivasi kerja terdapat dua item tidak valid yakni item nomor 13 dan 17. Hal ini terjadi karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , yakni untuk item nomor 13 dimana  $r_{tabel}$  diperoleh 0,468 (lihat tabel harga kritik r Product Moment) dan  $r_{hitung}$  diperoleh 0,375 atau  $0,375 < 0,468$ . Selanjutnya, untuk item nomor 17 dimana  $r_{tabel}$  diperoleh 0,468 (lihat tabel harga kritik r Product Moment) dan  $r_{hitung}$  diperoleh 0,454 atau  $0,454 < 0,468$ . Jadi, angket item nomor 13 dan 17 tidak bisa digunakan dijadikan sebagai instrumen penelitian. Dengan demikian, jumlah angket motivasi kerja guru yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian adalah sebanyak 18 item dengan kategori valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten) atau keajegan alat evaluasi dalam menilai apa yang dinilainya (Sudjana, 2002:16).

Perhitungan reliabilitas data digunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \dots\dots\dots (\text{Arikunto,S, 2006: 196})$$

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas

$k$  = banyaknya item

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians item

$\sigma_t^2$  = varians total

Yang masing-masing dapat dihitung dengan rumus:

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Sedangkan varians total dihitung dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n}$$

Untuk menafsirkan harga reliabilitas data tersebut dikonsultasikan ke tabel harga kritik korelasi Product Moment pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan kriterianya  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka tes dikatakan reliabel. Dengan indeks korelasi yang disajikan dalam buku Suherman (2001:156) sebagai berikut:

$0,80 < r_{11} \leq 1,00$	= derajat reliabilitas sangat tinggi
$0,60 < r_{11} \leq 0,80$	= derajat reliabilitas tinggi
$0,40 < r_{11} \leq 0,60$	= derajat reliabilitas sedang
$0,20 < r_{11} \leq 0,40$	= derajat reliabilitas rendah
$r_{11} < 0,20$	= derajat reliabilitas sangat rendah

Secara umum hasil uji reliabilitas angket budaya sekolah, manajemen, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Angket**

Variabel	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Budaya Sekolah	0,983	0,468	reliabel
Kompetensi	0,935	0,468	reliabel
Kualitas Kehidupan Kerja	0,927	0,468	reliabel
Motivasi Kerja Guru	0,894	0,468	reliabel

Sumber: lampiran 5, 6, 7, dan 8

Berdasarkan Tabel 3.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,468$  maka dapat disimpulkan bahwa angket budaya sekolah, manajemen, kualitas kehidupan kerja, dan motivasi kerja guru yang telah di uji adalah benar-benar reliabel atau handal untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

### 3.6.3 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji masing-masing variabel dengan tingkat signifikan antara variabel  $X_1$  dengan variabel Y, variabel  $X_2$  dengan variabel Y dan variabel  $X_3$  dengan variabel Y, dan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel

Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $\rightarrow t = \frac{b}{Se}$ .

dimana:

t = Nilai t hitung  
 b = Nilai koefisien korelasi  
 Se = Standar error

Dengan kriteria keputusan:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau tingkat signifikansi  $> 0,05$
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tingkat signifikansi  $< 0,05$

### 3.6.4 Uji F (Simultan)

Uji F secara simultan adalah pengujian secara bersama-sama antara variabel bebas (*independent*) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap

variabel terikat (dependent) dengan rumus berikut  $\rightarrow F = \frac{JK_{reg}/k}{RSS/(n-k-1)}$ .

dimana:

$JK_{reg}$  = Jumlah kuadrat regresi (*regresione some of square*)

$k$  = Jumlah variasi

$JK_{rss}$  = Jumlah kuadrat residu (*residual some of square*)

$n$  = Jumlah sampel

Dengan kriteria keputusan:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau tingkat signifikansi  $> 0,05$

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau tingkat signifikansi  $< 0,05$

### 3.6.5 Uji Determinan ( $R^2$ )

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu dapat digunakan rumus sebagai determinasi

sebagai berikut  $\rightarrow D = R^2 \times 100\%$ .

dimana:

$D$  = Determinan

$R$  = Regresi linier

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Statistik Deskriptif**

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari tiga variabel yaitu budaya sekolah ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ), dan motivasi kerja guru ( $Y$ ). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden ( $N$ ), nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (mode), simpangan baku (standard deviation), varians (variance), rentang (range), skor terendah (minimum score), skor tertinggi (maksimum score), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 20.

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Data Deskriptif Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan Y**

		<b>Budaya Sekolah</b>	<b>Kompetensi</b>	<b>Kualitas Kehidupan Kerja</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
N	Valid	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0
Mean		52.14	59.86	68.59	72.93
Std. Error of Mean		1.063	2.292	1.434	1.038
Median		51.00	53.00	66.00	74.00
Mode		45	41	65	74 <sup>a</sup>
Std. Deviation		9.687	20.881	13.062	9.458
Variance		93.833	436.028	170.611	89.458
Range		45	71	55	45
Minimum		34	28	45	52
Maximum		79	99	100	97

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

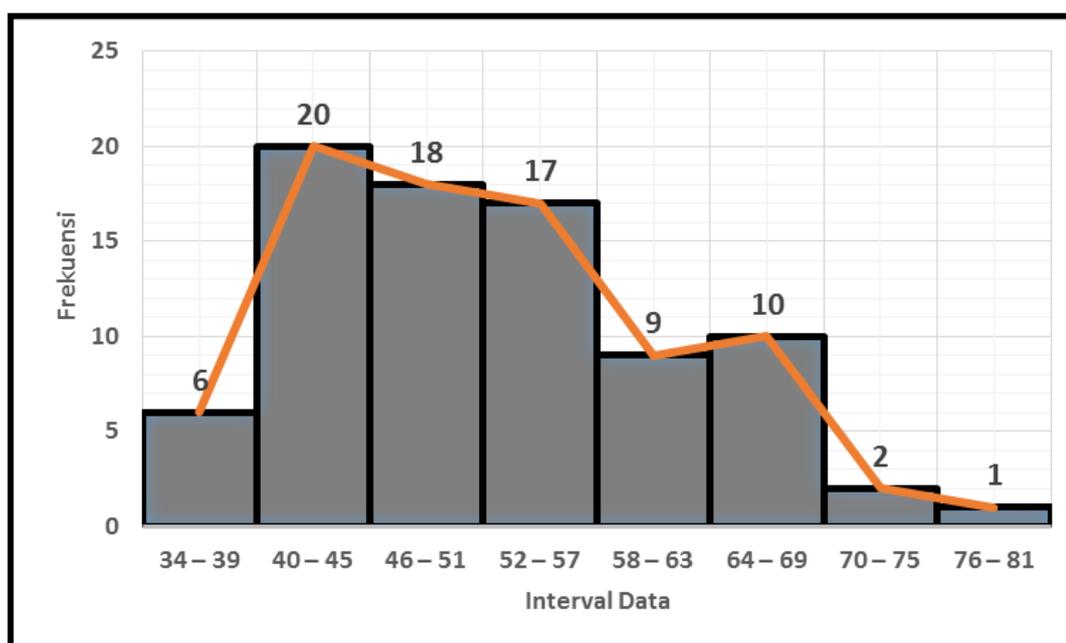
b. Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

#### **4.1.1.1 Budaya Sekolah (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel budaya sekolah (X<sub>1</sub>) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 83 orang, nilai rata-rata sebesar 52,14, nilai tengah sebesar 51,00, nilai yang sering muncul sebesar 45, simpangan baku sebesar 9,687, varians sebesar 93,833, rentang sebesar 45, skor terendah sebesar 34, skor tertinggi sebesar 79. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel budaya sekolah (X<sub>1</sub>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Sekolah ( $X_1$ )**

Interval Data	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
34 – 39	6	7,23	7,23	7,23
40 – 45	20	24,10	24,10	31,33
46 – 51	18	21,69	21,69	53,02
52 – 57	17	20,48	20,48	73,50
58 – 63	9	10,84	10,84	84,34
64 – 69	10	12,05	12,05	96,39
70 – 75	2	2,41	2,41	98,80
76 – 81	1	1,20	1,20	100,00
Total	83	100,00	100,00	-

**Gambar 4.1 Histogram Budaya Sekolah ( $X_1$ )**

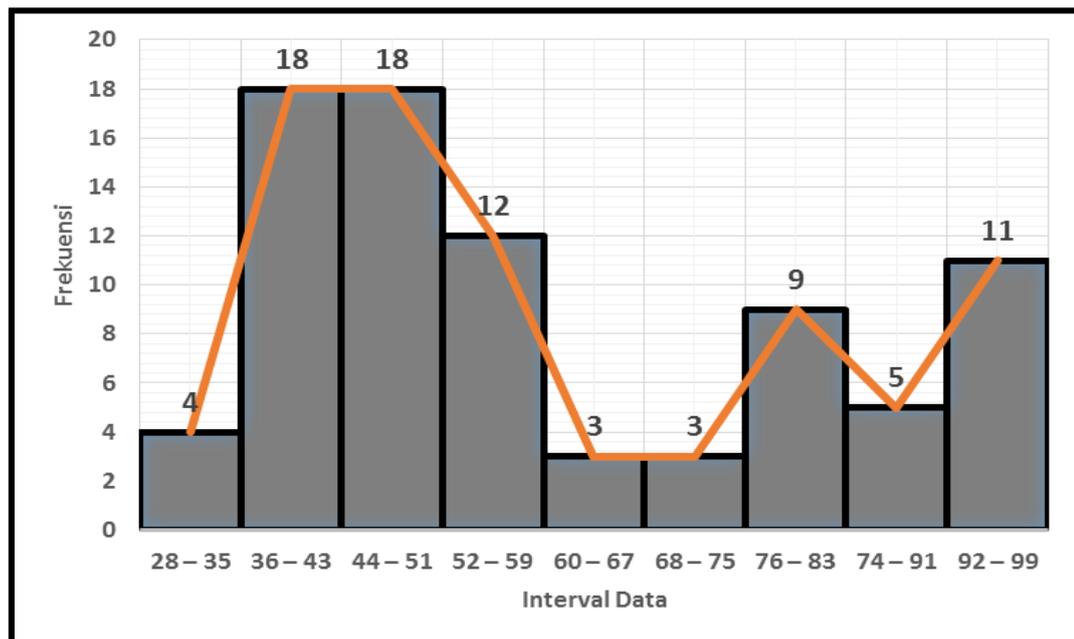
#### 4.1.1.2 Kompetensi ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kompetensi ( $X_2$ ) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden ( $N$ ) sebesar 54 orang, nilai rata-rata sebesar 59,86, nilai tengah sebesar 53,00, nilai yang sering muncul sebesar 41, simpangan baku sebesar 20,881, varians sebesar 436,028, rentang sebesar 71, skor terendah sebesar 28, skor tertinggi

sebesar 99. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel kompetensi ( $X_2$ ) adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi ( $X_2$ )**

Interval Data	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28 – 35	4	4,82	4,82	4,82
36 – 43	18	21,69	21,69	26,51
44 – 51	18	21,69	21,69	48,20
52 – 59	12	14,46	14,46	62,66
60 – 67	3	3,61	3,61	66,27
68 – 75	3	3,61	3,61	69,88
76 – 83	9	10,85	10,85	80,73
74 – 91	5	6,02	6,02	86,75
92 – 99	11	13,25	13,25	100,00
Total	83	100,00	100,00	-



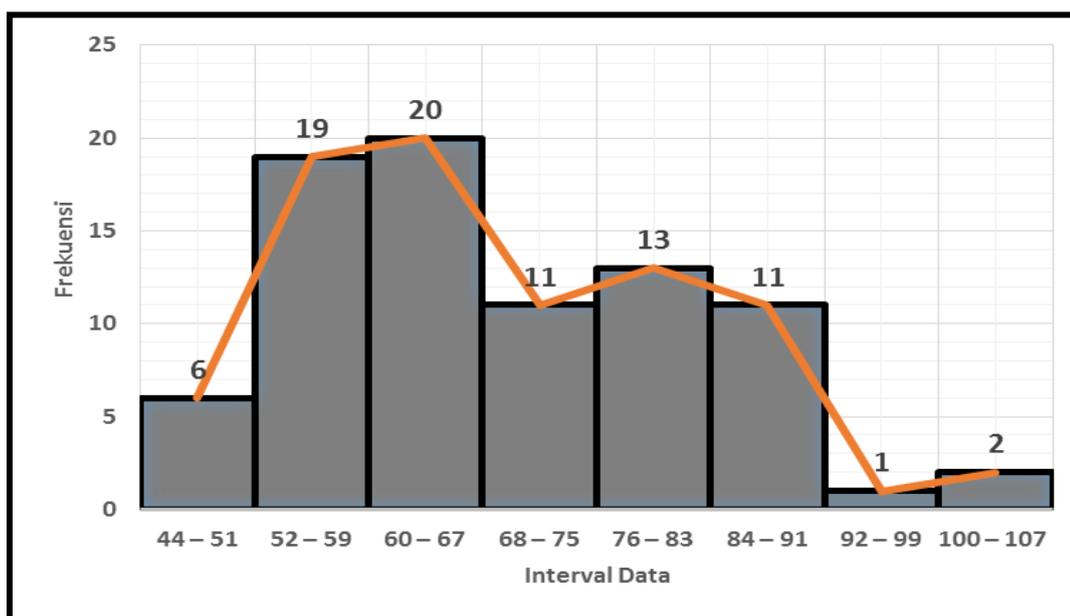
**Gambar 4.2 Histogram Kompetensi ( $X_2$ )**

#### 4.1.1.3 Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 54 orang, nilai rata-rata sebesar 68,59, nilai tengah sebesar 66,00, nilai yang sering muncul sebesar 65, simpangan baku sebesar 13,062, varians sebesar 170,611, rentang sebesar 55, skor terendah sebesar 45, skor tertinggi sebesar 100. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ), adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ )**

Interval Data	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
44 – 51	6	7,23	7,23	7,23
52 – 59	19	22,89	22,89	30,12
60 – 67	20	24,10	24,10	54,22
68 – 75	11	13,25	13,25	67,47
76 – 83	13	15,66	15,66	83,13
84 – 91	11	13,25	13,25	96,38
92 – 99	1	1,20	1,20	97,58
100 – 107	2	2,42	2,42	100,00
Total	83	100,00	100,00	-



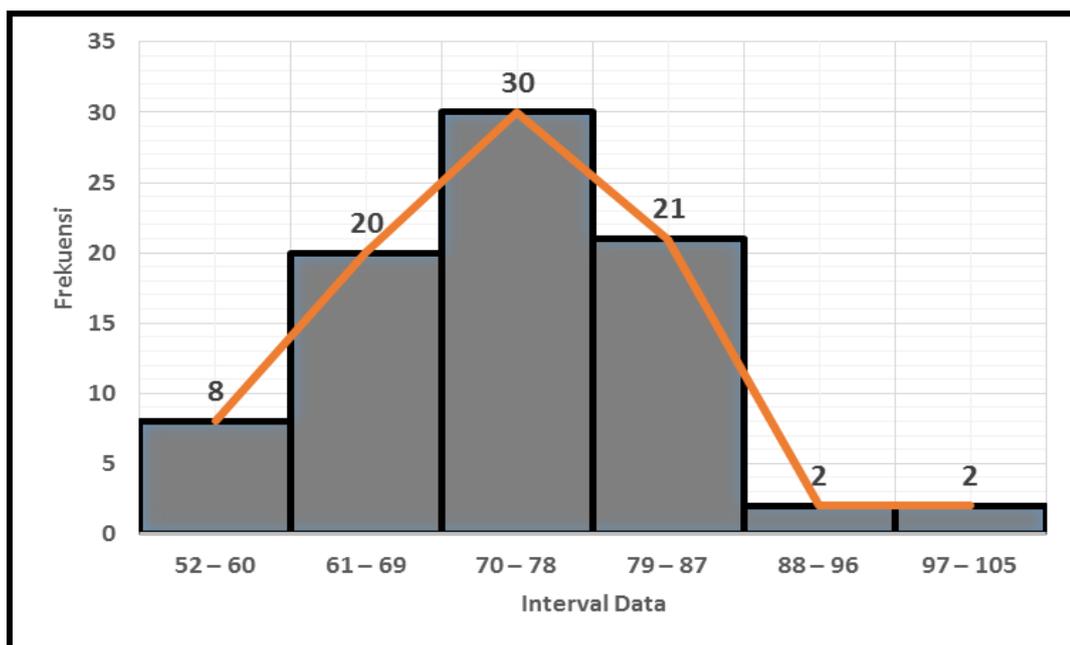
**Gambar 4.3 Histogram Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ )**

#### 4.1.1.4 Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel motivasi kerja (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 54 orang, nilai rata-rata sebesar 72,93, nilai tengah sebesar 74,00, nilai yang sering muncul sebesar 74, simpangan baku sebesar 9,458, varians sebesar 89,458, rentang sebesar 42, skor terendah sebesar 52, skor tertinggi sebesar 97. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel motivasi kerja (Y), adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (Y)**

Interval Data	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
52 – 60	8	9,64	9,64	9,64
61 – 69	20	24,10	24,10	33,74
70 – 78	30	36,14	36,14	69,88
79 – 87	21	25,30	25,30	95,18
88 – 96	2	2,41	2,41	97,59
97 – 105	2	2,41	2,41	100,00
Total	83	100,00	100,00	-



**Gambar 4.4 Histogram Motivasi Kerja (Y)**

#### 4.1.2 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan *range* untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X \geq \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$$

$$\text{Sedang} = \text{Mean} - \text{Standar Devisiasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$$

$$\text{Kurang} = X < \text{Mean} - \text{Standar Devisiasi}.$$

##### 4.1.2.1 Budaya Sekolah (X1)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 52,14 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 9,687.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 61,827$$

$$= X \geq 62 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 42,453 \leq X < 61,827$$

$$= 42 \leq X < 62 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 42,453$$

$$= X < 42 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecederungan budaya sekolah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Sekolah ( $X_1$ )**

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 62$	15	18,1	Tinggi
2.	$42 \leq X < 62$	59	71,1	Sedang
3.	$X < 42$	9	10,8	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) adalah sebagai berikut:

1. Responden yang memiliki skor  $X \geq 62$  ada 15 orang atau sebanyak 18,1% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki skor  $42 \leq X < 62$  ada 59 orang atau sebanyak 71,1% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki skor  $X < 42$  ada 9 orang atau sebanyak 10,8% dengan kategori kurang.

#### 4.1.2.2 Kompetensi ( $X_2$ )

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai mean ( $M$ ) sebesar 59,86 dan standar deviasi ( $SD$ ) sebesar 20,881.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 80,741$$

$$= X \geq 81 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 38,979 \leq X < 80,741$$

$$= 39 \leq X < 81 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\begin{aligned} \text{Kurang} &= X < M - SD \\ &= X < 38,979 \\ &= X < 39 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kompetensi sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

No.	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 81$	16	19,3	Tinggi
2.	$39 \leq X < 81$	58	69,8	Sedang
3.	$X < 39$	9	10,8	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) adalah:

1. Responden yang memiliki skor  $X \geq 81$  ada 16 orang atau sebanyak 19,3% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki skor  $39 \leq X < 81$  ada 58 orang atau sebanyak 69,8% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki skor  $X < 39$  ada 9 orang atau sebanyak 10,8% dengan kategori kurang.

#### 4.1.2.3 Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>3</sub>)

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai mean (M) sebesar 68,59 dan standar deviasi (SD) sebesar 13,062.

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= X \geq M + SD \\
 &= X \geq 81,652 \\
 &= X \geq 82(\text{dibulatkan}) \\
 \text{Sedang} &= M - SD \leq X < M + SD \\
 &= 55,528 \leq X < 81,652 \\
 &= 56 \leq X < 82 (\text{dibulatkan}) \\
 \text{Kurang} &= X < M - SD \\
 &= X < 55,528 \\
 &= X < 56 (\text{dibulatkan})
 \end{aligned}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan kualitas kehidupan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja ( $X_3$ )**

No.	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 82$	14	16,8	Tinggi
2.	$56 \leq X < 82$	54	65,1	Sedang
3.	$X < 56$	15	18,1	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecendrungan variabel kualitas kehidupan kerja adalah:

1. Responden yang memiliki skor  $X \geq 82$  ada 14 orang atau sebanyak 16,8% dengan kategori tinggi.
2. Responden yang memiliki skor  $56 \leq X < 82$  ada 54 orang atau sebanyak 65,1% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki skor  $X < 56$  ada 15 orang atau sebanyak 18,1% dengan kategori kurang.

#### 4.1.2.4 Motivasi Kerja (Y)

Dari data deskriptif statistik maka diperoleh nilai mean (M) sebesar 72,93 dan standar deviasi (SD) sebesar 9,458.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 82,388$$

$$= X \geq 82(\text{dibulatkan})$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 63,472 \leq X < 82,388$$

$$= 63 \leq X < 82 (\text{dibulatkan})$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD$$

$$= X < 63,472$$

$$= X < 63 (\text{dibulatkan})$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan motivasi kerja (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja (Y)**

No.	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 82$	8	9,63	Tinggi
2.	$63 \leq X < 82$	65	78,3	Sedang
3.	$X < 63$	10	12,04	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel motivasi kerja (Y) adalah:

1. Responden yang memiliki skor  $X \geq 82$  ada 8 orang atau sebanyak 9,63% dengan kategori tinggi.

2. Responden yang memiliki skor  $63 \leq X < 82$  ada 65 orang atau sebanyak 78,3% dengan kategori sedang.
3. Responden yang memiliki skor  $X < 63$  ada 10 orang atau sebanyak 12,04% dengan kategori kurang.

## **4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2013: 210), bahwa untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Pengujian persyaratan analisis data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### **4.2.1 Uji Normalitas Data**

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error ( $\epsilon$ ) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data

menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS versi 20.0. Hasil uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Normalitas Kolmogorov Smirnov  
One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.25508706
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		.815

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut kolmogorov-smirnov yang dilakukan dari 83 responden yang meliputi data variabel budaya sekolah ( $X_1$ ), variabel kompetensi ( $X_2$ ), kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ), dan variabel motivasi kerja guru ( $Y$ ). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi.

Berdasarkan hasil uji di atas, kolmogorov smirnov test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,815 lebih besar dari alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

#### 4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas. Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya. Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a) Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b) Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF):

- a) Jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b) Jika nilai VIF  $> 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11 Angka Tolerance dan VIF**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Sekolah	.236	28.125
Kompetensi	.971	10.30
Kualitas Kehidupan Kerja	.336	28.020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai VIF variabel budaya sekolah sebesar 28,125. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
2. Nilai VIF variabel kompetensi sebesar 10,30. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
3. Nilai VIF variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 30,988. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

#### **4.2.3 Uji Heterokedastisitas**

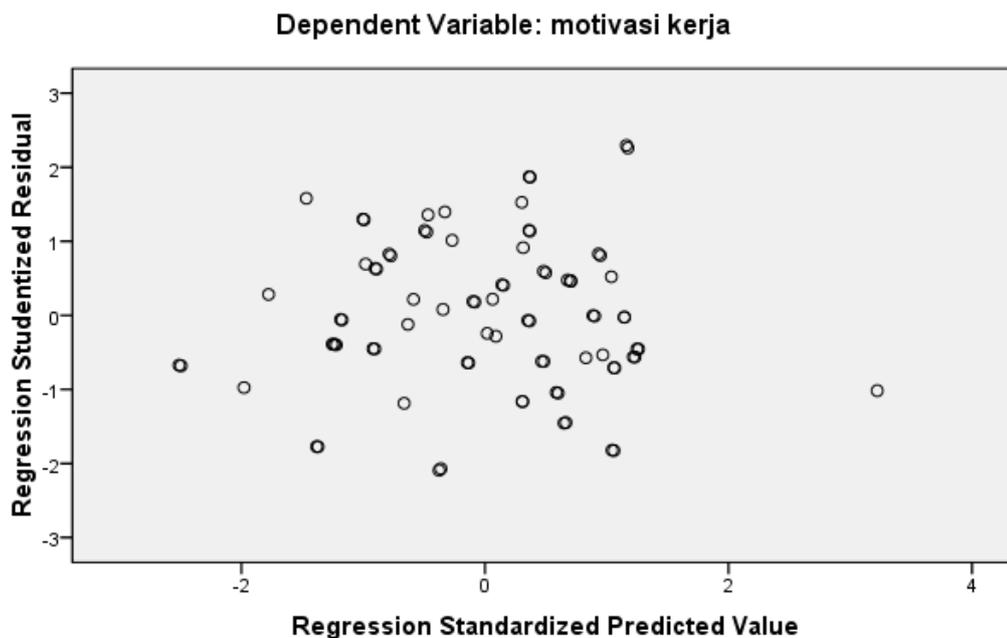
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik Scatterplot.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka nol (0).
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



**Gambar 4.5 Grafik Scatterplot**

Berdasarkan output grafik Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### **4.2.4 Analisis Uji Linearitas Regresi**

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis regresi yang digunakan ada dua cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F.

#### 4.2.4.1 Analisis Regresi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t. Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Parsial ( Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.448	5.415		10.979	.000
Budaya Sekolah	2.367	.508	2.424	4.655	.000
Kompetensi	2.002	.045	.973	2.330	.003
Kualitas Kehidupan Kerja	1.602	.376	2.212	4.256	.000

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel di atas, dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel variabel budaya sekolah ( $X_1$ ), variabel kompetensi ( $X_2$ ), dan kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel motivasi kerja ( $Y$ ). Dasar pengambilan keputusan uji t dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) atau hipotesis diterima.
- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) atau hipotesis ditolak.

Dengan demikian berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi (Sig.) variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,655. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,000 <

probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y) atau hipotesis diterima. Selanjutnya, t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

- 2) Nilai signifikansi (Sig.) variabel kompetensi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 2.330. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,00 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y) atau hipotesis diterima. Selanjutnya, t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y).
- 3) Nilai signifikansi (Sig.) variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,003 dan nilai t hitung sebesar 4,256. Karena nilai signifikansi (Sig.) 0,003 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kualitas kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y) atau hipotesis diterima. Selanjutnya, t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel motivasi kerja (Y).

#### **4.2.4.2 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- a) Jika nilai signifikan F hitung < nilai signifikan  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis yang diajukan diterima.
- b) Sebaliknya, jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan  $\alpha = 0,05$  maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Selanjutnya, menurut Sugiyono (2015:277), bahwa analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya). Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0.

Adapun hasil uji regresi berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji F (ANOVA)**

	<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	1747.556	3	582.519	8.235	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5588.010	79	70.734		
	Total	7335.566	82			

a. Predictors: (Constant), budaya sekolah, kompetensi, kualitas kehidupan kerja

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja.

#### 4.2.4.3 Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja (Y). Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel budaya sekolah, kompetensi dan kualitas kehidupan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja (Y). Tetapi belum diketahui berapa besar persentase pengaruh dari kedua variabel. Maka hasil uji koefisien determinan ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui besar persentase pengaruh tersebut dengan menggunakan SPSS 20.0. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.488 <sup>a</sup>	.238	.209	8.410	1.937

a. Predictors: (Constant), budaya sekolah, kompetensi, kualitas kehidupan kerja

b. Dependent Variable: motivasi kerja

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel variabel budaya sekolah, kompetensi dan kualitas kehidupan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel motivasi kerja ( $R^2$ ) maka dapat dilihat dari tabel di atas. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari

pengaruh variabel budaya sekolah, kompetensi dan kualitas kehidupan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel motivasi kerja ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,238. Artinya variabel budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebesar 23,8% dan 76,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### **4.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja (Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan uji F.

#### **4.3.1 Hipotesis Pertama**

Hipotesis yang pertama menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah terhadap motivasi kerja. Berikut hasil uji t untuk hipotesis pertama terdapat pada tabel berikut.

**Tabel 4.15 Hasil Uji t Hipotesis Pertama**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.448	5.415		10.979	.000
Budaya sekolah	2.367	.508	2.424	4.655	.000

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi antara variabel budaya kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ) adalah  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai budaya sekolah sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 2,367. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh  $t$  hitung sebesar 4,655 dimana  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa  $t$  hitung 4,655 atau nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ). Berdasarkan hasil output *model summary* uji regresi linear berganda yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.16 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) Hipotesis Pertama**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 <sup>a</sup>	.63	.252	9.210

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil R square ( $R^2$ ) sebesar 0,63. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara budaya sekolah

( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja, sehingga semakin baik budaya sekolah maka akan semakin baik pula motivasi kerja.

#### 4.3.2 Hipotesis Kedua

Hipotesis yang kedua menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja. Berikut hasil uji t untuk hipotesis kedua terdapat pada tabel berikut.

**Tabel 4.17 Hasil Uji t Hipotesis Kedua**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.448	5.415		10.979	.000
Kompetensi	2.002	.045	.973	2.330	.003

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y) adalah  $\hat{Y} = 59,448 + 2,002 X_2$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai kompetensi sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 2,330. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2,330 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 2,330 atau nilai signifikansi (Sig.)

0,03 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y). Berdasarkan hasil output *model summary* uji regresi linear berganda yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4.18 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) Hipotesis Kedua**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 <sup>a</sup>	.33	.129	9.501

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil R square ( $R^2$ ) sebesar 0,33. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 33% sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja, sehingga semakin baik kompetensi maka akan semakin baik pula motivasi kerja.

### 4.3.3 Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. Berikut hasil uji t untuk hipotesis ketiga terdapat pada tabel berikut.

**Tabel 4.19 Hasil Uji t Hipotesis Ketiga**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	59.448	5.415		10.979	.000
Kualitas Kehidupan Kerja	1.602	.376	2.212	4.256	.000

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi antara variabel kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja (Y) adalah  $\hat{Y} = 59,448 + 1,602 X_3$ . Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai kualitas kehidupan kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi motivasi kerja sebesar 4,256. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 4,256 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 4,256 atau nilai signifikansi (Sig.)  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja (Y).

**Tabel 4.20 Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) Hipotesis Ketiga**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.268 <sup>a</sup>	.428	.216	9.381

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil R square ( $R^2$ ) sebesar 0,428. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara kualitas kehidupan kerja ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 42,8% sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja, sehingga semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan semakin baik pula motivasi kerja.

#### 4.3.4 Hipotesis Keempat

Hipotesis yang keempat menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh F hitung sebesar 8,235 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,238, yang berarti bahwa budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 23,8% dan sisanya yaitu 76,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1 + 2,002 X_2 + 1,602 X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor motivasi kerja sebesar 23,8. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas, memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

#### 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II terdahulu, yaitu:

#### 4.4.1 Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Indrasari (2017:20), budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasinya. Menurut Harbani (Erwina, 2016:13), bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja untuk membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Dalam penelitian Andifah, Triyani Nur (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Budi Utomo Prambon Sidoarjo”. Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang harus diperhatikan organisasi dan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Berbagai cara dilakukan dan dikembangkan, salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Budi Utomo Prambon di Sidoarjo sebanyak 52 responden.

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel terikat kinerja guru (Y), serta variabel bebas budaya organisasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} (19,703) > F_{tabel} (2,41)$ . Artinya variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru di SMK Budi Utomo Prambon Sidoarjo. Untuk hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian parsial untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung} (5,499) > t_{tabel} (1,677)$ . Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Untuk hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara parsial untuk variabel kompetensi diperoleh nilai  $t_{hitung} (-3,923) < t_{tabel} (1,677)$ . Artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru. Untuk hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} (2,303) > t_{tabel} (1,677)$ . Artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dimana variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan gambaran di atas, maka hasil penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,655 dan signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai signifikasnsi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,63 yang berarti bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 63% dan sisanya yaitu 37% ditentukan oleh faktor lainnya. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor budaya sekolah akan diikuti peningkatan skor motivasi kerja sebesar 2,367.

#### 4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian jurnal Ayu (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (4) kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45 dan objeknya adalah kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 51 karyawan semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner, pencatatan dokumen, wawancara langsung dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (4) kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng.

Berdasarkan gambaran di atas, maka hasil penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,330 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,003. Dengan demikian, nilai signifikasnsi  $0,003 < 0,05$  maka dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  ( $R$  square) sebesar 0,33 yang berarti bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 33% dan sisanya yaitu 67% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 2,002 X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi akan diikuti peningkatan skor motivasi kerja sebesar 2,002.

#### **4.4.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Ita maemunah, dkk. (2015) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Sheraton Bandung Hotel & Towers”. Tujuan dari penelitian adalah untuk: (1) mengkaji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, dan (2) menganalisis dimensi mana yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Sheraton Bandung Hotel & Towers. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan tingkat eksplanasi asosiatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Sheraton Bandung Hotel & Towers sebanyak 107 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, studi dokumentasi, dan studi lapangan dengan cara wawancara dan penyebaran angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah Penelitian ini menggunakan analisis uji regresi berganda, uji determinasi, uji F dan uji t dengan bantuan alat uji SPSS versi 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak dan parsial kualitas kehidupan kerja Sheraton Bandung Hotel & Towers mempengaruhi motivasi kerja karyawan

Sheraton Bandung Hotel & Towers. Dari sembilan dimensi yang dianalisis, dimensi pengembangan karir memberikan pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja karyawan Sheraton Bandung Hotel & Towers. Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk menggunakan metode yang memasukkan unsur-unsur motivasi terhadap suatu pekerjaan yaitu job enrichment, job enlargement dan job rotation. Selain itu para atasan disarankan untuk mendorong karyawan pelaksana untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang sudah dijadwalkan serta pihak manajemen melaksanakan evaluasi mengenai program kualitas kehidupan kerja

Berdasarkan gambaran di atas, maka hasil penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,256 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai signifikasnsi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kualitas kehidupan kerjaterhadap motivasi kerja.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,428 yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 42,8% dan sisanya yaitu 57,2% ditentukan oleh faktor lainnya. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 1,602 X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kualitas kehidupan kerja akan diikuti peningkatan skor motivasi kerja sebesar 1,602.

#### **4.4.4 Analisis Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas kehidupan Kerja, Terhadap Motivasi Kerja**

Siagian (2007:54) kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya.

Hasil penelitian selanjutnya, Zulkarnaen, dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK”. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh budaya sekolah, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB, dan juga membuktikan adanya pengaruh budaya sekolah serta gaya transformasional terhadap motivasi kerja guru SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan alat ukur skala likert yang telah diuji kesalahan dan keandalannya. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil dari penelitian ini adalah terbukti bahwa ada pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK sebesar 9,6%, adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMK sebesar 62,2%, adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK sebesar 24,0%, adanya pengaruh positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK sebesar 20,3%, dan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi guru SMK sebesar 67,1%. Dari hasil analisis data pada penelitian ini maka penulis menyarankan agar

Kepala Sekolah seluruh SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB agar memperbaiki budaya sekolah, menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, serta terus menerus memberikan motivasi kerja kepada para guru-guru demi meningkatkan kinerja guru SMK sehingga tercipta sekolah yang berkualitas baik siswa maupun tenaga pengajar di Pulau Lombok Provinsi NTB.

Berdasarkan gambaran di atas, maka hasil penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) diperoleh nilai F hitung sebesar 8,235 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai signifikasnsi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) = 0,238, yang berarti signifikan budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 23,8% dan sisanya yaitu 76,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1 + 2,002 X_2 + 1,602 X_3$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor motivasi kerja. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas, memiliki pengaruhnya terhadap motivasi kerja.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,63 yang berarti bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 63% dan sisanya yaitu 37% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai budaya sekolah akan diikuti peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 2,367.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,33 yang berarti bahwa kompetensi pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 33% dan sisanya yaitu 67% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 2,002 X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kompetensi akan diikuti peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 2,002.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,428 yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 42,8% dan sisanya yaitu 57,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 59,448 + 1,602 X_3$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kualitas kehidupan akan diikuti peningkatan nilai kerjamotivasi kerja sebesar 1,602.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (R square) sebesar 0,238 yang berarti bahwa budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 23,8% dan sisanya yaitu 76,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1 + 2,002 X_2 + 1,602 X_3$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi tersebut, berikut ini adalah saran-saran yang dapat diberikan:

1. Dengan besarnya pengaruh budaya sekolah maka disarankan kepada guru dan warga sekolah untuk selalu meningkatkan dan memperbaiki sikap dan

perilaku yang dapat membantu motivasi kerja guru di SMA kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.

2. Kepala Sekolah selaku pimpinan di sekolah terus memberikan peluang kepada guru untuk meningkatkan kompetensi melalui adanya pelatihan dan pendidikan yang memberdayakan guru. Selain itu, guru akan senantiasa mendapat pembinaan, perhatian serta pengawasan yang baik dari kepala sekolah, melalui perencanaan tersebut analisis kebutuhan guru dapat di simpulkan kepala sekolah.
3. Guru sebagai pihak yang berperan penting dalam suksesnya pembelajaran agar tetap melakukan peningkatan kemampuan dalam mengajar. Dengan begitu adanya kualitas kehidupan guruyang baik maka akan menunjang kesejahteraan guru.
4. Penelitian dalam bidang pendidikan khususnya pada ranah motivasi kerja guru melalui gaji yang cukup, penguasaan pembelajaran akan memebrikan dampak terhadap kualitas kerja kehidupan guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz. 2013. *Memahami Organisasi Pendidikan :Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Abdul Hadis dan Nurhayati, 2012. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Abdul Majid, 2013. *Srategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Afandi, Pandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Zanafa Publishing, Yogyakarta: Alfabeta*
- Ahmad Susanto, 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana
- Akademik Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah*. Jurnal manajemen pendidikan 7(1).Universitas Pakuan
- Andifah, Triyani Nur (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Budi Utomo Prambon Sidoarjo*. Skripsi thesis, universitas bhayangkara surabaya <http://eprints.ubhara.ac.id/496/> diakses pada tanggal 9 juni 2022
- <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/962/830>. diakses pada tanggal 28 oktober 2021
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Barnawi & M, Arifin. 2013. *Mengelola Sekolah Berbasis Enterpreneurship*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Daryanto & Mohammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Dede Sandi, 2013. *Motivasi*. diakses pada 11 Februari 2019, [dedesand.i69.blogspot.com/2013/03/pengawasan.html?m=1](https://dedesand.i69.blogspot.com/2013/03/pengawasan.html?m=1) diakses pada tanggal 21 oktober 2021
- Depdiknas. 2007. *Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah (materi diklat pembinaan kompetensi calon kepala sekolah/kepala sekolah)*. Jakarta: Depdiknas RI.

- Dewi Nurpuspitar, dkk, 2019. *Efektivitas Pembelajaran Ditinjau Dari Supervisi*. Bandung: Alfabeta
- E. Mulyasa, 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group 116-120.
- Erwina, Ella 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya*. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya.
- Ferina Farisa Dalimunthe1, Akrim. 2020. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramubakti Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal manajemen pendidikan tinggi vol 2 (3). Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/viewFile/7700/5786>. diakses pada tanggal 28 Oktober 2021
- Hamzah B. Uno, 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indra Prasetia.Dkk. 2020. *The Effect Of Transformational Leadership And Academic Optimism Culture On Teacher Empowerment And Motivation Along Its Impact On The Effectiveness Of Medan State Junior High School*. Journal IJLRES - International Journal on Language, Research and Education Studies. Vol. 4, No. 2 <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ijlres/article/viewFile/7973/3707> diakses pada tanggal 20 Februari 2022
- Ita maemunah, Dkk. 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Sheraton Bandung Hotel & Towers*. <https://ejournal.stp-bandung.ac.id/index.php/v01/article/view/33>. diakses pada tanggal 14 Juni 2022
- Irawati, S. A. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sampang*. Neo-Bis, 9(2), 4-52.
- Jamil Suprihatiningkrum, 2014. *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Juni Priansa, Donni & Rismi Somad. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers

- Kompri, 2015. *Manajemen Pendidikan : Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Medan.
- , 2016. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kulsum Umi. 2011. *Implementasi Pendidikan Berbasis PAIKEM (Sebuah Paradigma baru Pendidikan di Indonesia)*. Surabaya: Gena Pratama Pustaka.
- Kunia putri, dan Amini, 2021. *Pengaruh Iklim, Kultur, Dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Hampanan Perak*. Jurnal pendidikan islam vol 17 (2).
- Kurnia, A & Qomaruzzaman B. 2012. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Komariah, Aan & Cepi Triatna. 2010. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lannidar S Harahap, Indra Prasetya. 2021. *Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas*. Jurnal manajemen pendidikan Dasar, menengah dan tinggi. Vol 2 (3). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/7701> diakses pada tanggal 20 Februari 2022.
- Mangkuprawira, TB Sjafri. 2009. *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Bogor: IPB Press.
- Martimis Yamin, 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta : Gaung Persada
- Mulyasa, 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nanang Purwanto. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ni Kadek Ayu Dwiyantri, dkk. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2. <file:///C:/Users/Hp/Downloads/Endrawan,+pdf>. Diakses pada tanggal 9 Juni 2022.
- Ngatemin Wanti Arumwanti. 2012. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Vol 12 No . 2. <file:///C:/Users/hp/Downloads/141-182-1-PB.pdf>. Diakses pada tanggal 9 Juni 2022.

- Parvar et all, M. R. (2013). *Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences (Online)* 3(10), 135-144. <http://scholar.unand.ac.id/38536/5/Daftar%20Pustaka.pdf>. Diakses pada tanggal 25 Oktober 2021
- Paulus Saweduling. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud*. Jurnal fakultasekonomi dan bisnis universitas Sam Ratulang Manado [.https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2739/2292](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2739/2292) diakses pada tanggal 25 Oktober 2021.
- Peterson, Kent D. Dan Terrence E Deal. 2012. *The Shipping School Culture Fieldbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Guru dan Kompetensi Guru*.
- Pemerintah RI Nomer 19 tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Rahayu, dwi retno (2014). *Peran Guru Dalam Budaya Sekolah Untuk Membentuk Karakter Peserta Didik Di Sdn Mojolangu 1 Malang*. Other thesis, university of muhammadiyah malang. <Http://eprints.umm.ac.id/24634/> diakses pada tanggal 27 oktober 2021.
- Ramayulis, Samsul Nizar, 2010. *Filsafat pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia
- Riggio, Ronald E. 2009. *Introduction To Industrial/Organizational Psychology, Fifth Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Printice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rusman, 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Keprofesionalisme Guru*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Saban Echdar. dkk. 2021. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Pemerintah Kota Ternate*. 2021. *Journal of Management*. 4(2). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/1387/873> diakses pada tanggal 15 Januari 2022.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sri Setiyati. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. jurnal pendidikan 22(2). <https://journal.uny.ac.id/index.php/jptk/article/view/8931> diakses pada tanggal 28 Oktober 2021
- Sri Putri Anggraini Djafar. 2021. *Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru*. jurnal Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. Volume 1 (2). <file:///C:/Users/hp/Downloads/1034-Article%20Text-2635-1-10-20220109.pdf> diakses pada tanggal 5 januari 2022
- Sudarwan Damin. 2010. *Profesinolisasi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Tati murni dan Emilda. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan*. Jurnal manajemen pendidikan Dasar, menengah dan tinggi. Vol 2 (3). <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/7699> diakses pada tanggal 20 Februari 2022.
- Tukiyo, 2019. *Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Klaten*. Jurnal FKIP Universitas Widya Dharma Klaten, Jawa Tengah, Indonesia. diakses pada 21 Oktober 2021
- Uhar Suharsaputra. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Wayan Satria Jaya, 2021. *Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja*. jurnal Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 6(3). <file:///C:/Users/hp/Downloads/1738-8027-1-PB.pdf> diakses pada tanggal 10 Januari 2022.
- Yusuf, Syamsu & Nani M. Sugandhi. 2012. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yulfita, Aini. 2013. *Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.2.No.1, Universitas Pasir Pengaraian100, <https://www.neliti.com/publications/58672/pengaruhmotivasi-internal-eksternal-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyaw> diakses pada tanggal 14 Juni 2022.

Zamroni. 2011. *Pendidikan Demokrasi Pada Masyarakat Multikultural*. Jakarta: Gavin Kalam Utama.

Zulkarnaen dkk, 2020. *Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK*. Vol 8, No 2 (2020). <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/33867> diakses pada tanggal 14 Juni 2022.

## Lampiran 1

### ANGKET BUDAYA SEKOLAH

Nama : .....

Jenis kelamin : .....

#### Petunjuk :

1. Isilah angket pernyataan dibawah ini dengan jujur, benar, sungguh-sungguh dan tepat.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kehidupan anda sehari-hari.
3. Pernyataan di bawah ini tidak mempengaruhi nilai anda dalam pembelajaran sehari-hari

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1.	Kepala sekolah menekankan kepada guru dan pegawai untuk jujur dalam menjalankan tugas					
2.	Kepala sekolah mengawasi setiap guru dan pegawai agar selalu bersikap jujur.					
3.	Guru mendiskusikan strategi pengajaran dan masalah kurikulum.					
4.	Kepala sekolah mempercayakan guru piket untuk melaksanakan tugasnya					
5.	Kepala sekolah memberikan hak kepada setiap guru.					
6.	Guru bekerja sama untuk mengembangkan jadwal sekolah.					
7.	Guru dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan berkenaan dengan materi dan sumber daya.					
8.	Guru dan staf mengunjungi / berbicara / bertemu di luar sekolah untuk menikmati kebersamaan satu sama lain.					
9.	Guru diberdayakan untuk membuat keputusan instruksional daripada menunggu kepala sekolah untuk memberi tahu mereka apa yang harus dilakukan.					

No	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
10.	Kepala sekolah menerapkan keteladanan disiplin					
11.	Guru memberikan sanksi tegas bagi siswa yang melanggar peraturan disiplin					
12.	Guru memberikan arahan agar menyediakan tempat sampah di setiap ruangan					
13.	Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi					
14.	Guru menegur siswa yang malas belajar					
15.	Guru memberikan sanksi kepada siswa yang tidak menyelesaikan tugasnya.					
16.	Kepala sekolah memotivasi ke guru untuk senantiasa membaca buku					
17.	Wali kelas memberikan kepercayaan kepada ketua kelas untuk menjaga ketertiban kelas					
18.	Sekolah memperhatikan kesejahteraan guru					
19.	Guru melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi kepala sekolah					
20.	Guru bekerja sama dengan guru lain untuk kebersamaandalam segala hal yang menyangkut sekolah					

## Lampiran 2

### ANGKET KOMPETENSI

Nama : .....

Kelas : .....

Jenis kelamin : .....

#### Petunjuk:

1. Isilah angket pernyataan dibawah ini dengan jujur, benar, sungguh-sungguh dan tepat.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kehidupan anda sehari-hari.
3. Pernyataan di bawah ini tidak mempengaruhi nilai anda dalam pembelajaran sehari-hari.

No.	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1.	Guru menguasai konsep dasar tentang materi yang akan diajarkan					
2.	Guru memahami dalam memposisikan diri menghadapi siswa yang tidak baik					
3.	Guru sadar bahwa dirinya adalah seorang contoh					
4.	Guru menguasai empat kompetensi keguruan sebagai landasan untuk mengajar					
5.	Guru menjadikan kelas sebagai tempat yang menyenangkan					
6.	Guru berusaha membuat siswa merasa nyaman					
7.	Guru mempersiapkan materi pelajaran					
8.	Guru mempersiapkan media yang akan digunakan					
9.	Guru mempersiapkan kelas untuk melaksanakan pembelajaran					
10.	Guru membuat daftar kehadiran sebelum pelajaran dilaksanakan					
11.	Guru merencanakan perangkat penilaian materi pembelajaran					
12.	Guru mampu membuka pelajaran					
13.	Guru mampu menyampaikan materi pelajaran					
14.	Guru mampu menggunakan media pembelajaran					
15.	Guru mampu menerapkan metode pembelajaran					
16.	Guru mampu mengelola materi pelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik					
17.	Guru mengelola materi pelajaran dengan metode yang mudah di pahami peserta didik					

No.	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
18.	Guru mampu mengevaluasi pelajaran yang diberikan					
19.	Guru memberikan nilai terhadap tugas yang dikerjakan					
20.	Guru melaporkan evaluasi pelajaran secara rutin					
21.	Guru memberikan bimbingan kepada siswa yang mengalami kendala					
22.	Guru membuat materi tugas yang akan diberikan kepada siswa					
23	Guru memmberi reward (penghargaan) bagi siswa yang menjawab pertanyaan dengan benar					

### Lampiran 3

#### ANGKET KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Nama : .....

Kelas : .....

Jenis kelamin : .....

#### Petunjuk:

1. Isilah angket pernyataan dibawah ini dengan jujur, benar, sungguh-sungguh dan tepat.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kehidupan anda sehari-hari.
3. Pernyataan di bawah ini tidak mempengaruhi nilai anda dalam pembelajaran sehari-hari.

No.	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
1.	Berani dalam memberikan keputusan disituasi yang dibutuhkan					
2.	Menimbang dalam memberikan keputusan					
3.	Memberikan waktu untuk keputusan					
4.	Menerima keputusan yang telah ditetapkan					
5.	Bekerja tanpa mengharapkan imbalan					
6.	Bekerja sesuai dengan job yang di tawarkan tanpa melihat honor yang diberikan					
7.	Meluangkan waktu untuk mengerjakan pekerjaan					
8.	Keterbukaan atasan dalam menerima setiap keluhan					
9.	Kemudahan dalam menyampaikan keluhan					
10.	Diberikan penghargaan oleh kepala sekolah dalam pencapaian kinerja					
11.	Terbentuknya suasana lingkungan kerja yang baik					
12.	Berusaha menjaga suasana lingkungan kerja					
13.	Kenyamanan ruangan saat bekerja					
14.	Keletihan dalam bekerja					
15.	Terbangunnya hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan					
16.	Memberikan waktu untuk berkomunikasi					
17.	Berusaha melakukan yang terbaik walaupun dalam keadaan yang sulit					
18.	Melakukan kegiatan yang meningkatkan kinerja guru					

No.	Pernyataan	Skor				
		1	2	3	4	5
19.	Mementingkan kinerja					
20	Mengutamakan hasil kerja yang baik					

## Lampiran 4

### ANGKET MOTIVASI KERJA GURU

Nama : .....

Kelas : .....

Jenis kelamin : .....

#### Petunjuk:

1. Isilah angket pernyataan dibawah ini dengan jujur, benar, sungguh-sungguh dan tepat.
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan kehidupan anda sehari-hari.
3. Pernyataan di bawah ini tidak mempengaruhi nilai anda dalam pembelajaran sehari-hari.

No.	Pertanyaan	Alternative Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya menerima tugas yang diberikan kepada saya					
2.	Saya menerima tugas karena berdasarkan keahlian saya					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
4.	Saya mengabaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah walaupun sepenting apa pekerjaan itu					
5.	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh kepala sekolah					
6.	Saya meminta bantuan jika mengalami kesulitan agar tugas diberikan dapat saya selesaikan dengan baik					
7.	Saya melakukan perencanaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya memilih cara yang cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
9.	Saya mengerjakan tugas tersebut walaupun di tugaskan secara berkelompok					

No.	Pertanyaan	Alternative Jawaban				
		1	2	3	4	5
10.	Saya memilih waktu yang cepat dan cara yang tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
11.	Saya menerima penilaian kepala sekolah terhadap pekerjaan yang saya laksanakan					
12.	Saya menanggung kesalahan kerja yang telah saya lakukan					
13.	Saya mengulangi kesalahan yang sama walaupun diingatkan kepala sekolah untuk memperbaikinya					
14.	Saya mengerjakan tugas yang diarahkan kepala sekolah					
15.	Saya melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan dan keberhasilan peningkatan kualitas sekolah di Talawi					
16.	Saya melaksanakan tugas mengajar sebagai guru dalam meningkatkan minat belajar siswa					
17.	Saya berusaha menyelesaikan masalah yang bersangkutan dengan proses pembelajaran					
18.	Saya membuat perencanaan kerja setiap semesternya					
19.	Saya merevisi rencana kerja setiap semester					
20.	Saya mempublikasikan hasil revisi rencana kerja setiap semester kepada teman guru pada MGMP sekolah					

Lampiran 5

**ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
ANGKET BUDAYA SEKOLAH**

Subjek	Item/Skor Item																				Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Y	Y <sup>2</sup>
UJ-01	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	77	5929
UJ-02	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	68	4624
UJ-03	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	52	2704
UJ-04	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	57	3249
UJ-05	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	85	7225
UJ-06	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3600
UJ-07	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	91	8281
UJ-08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
UJ-09	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	86	7396
UJ-10	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	74	5476
UJ-11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	77	5929
UJ-12	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	68	4624
UJ-13	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	52	2704
UJ-14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	57	3249
UJ-15	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	85	7225
UJ-16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	3600
UJ-17	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	91	8281
UJ-18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
<b>Jumlah</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>1300</b>	<b>96896</b>
$\sum X^2$	265	241	243	250	241	212	272	265	241	243	250	241	212	272	265	241	243	250	241	212		
$\sum X_i * Y_i$	5036	4812	4834	4908	4812	4490	5110	5036	4812	4834	4908	4812	4490	5110	5036	4812	4834	4908	4812	4490		

Adapun perhitungan validitas angket budaya sekolah berdasarkan pada tabel di atas, adalah sebagai berikut:

### **Angket Nomor 1**

$$r_{x_1y} = \frac{N\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{(18)(5.036) - (67)(1.300)}{\sqrt{\{(18)(265) - (67)^2\}\{(18)(96.896) - (1.300)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{90.648 - 87.100}{\sqrt{\{(4.770 - 4.489)(1.744.128 - 1.690.000)\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{3.548}{3.899,99} = 0,910$$

Dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh  $r_{tabel} = 0,468$  (lihat tabel harga kritik r Product Moment). Didapat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,910 > 0,468$  maka item tes no. 1 adalah valid.

### **Angket Nomor 2**

$$r_{x_2y} = \frac{N\sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{(18)(4.812) - (65)(1.300)}{\sqrt{\{(18)(241) - (65)^2\}\{(18)(96.896) - (1.300)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{86.616 - 84.500}{\sqrt{\{(4.338 - 4.225)(1.744.128 - 1.690.000)\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{2.116}{2.473,15} = 0,856$$

Dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,468$  (lihat tabel harga kritik r Product Moment). Didapat  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  atau  $0,856 > 0,468$  maka item tes no. 2 adalah valid.

Untuk item berikutnya dapat dilakukan perhitungan dengan cara yang sama. Hasil selengkapnya untuk setiap item sebagai berikut:

No. Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1.	0,910	0,468	valid
2.	0,856	0,468	valid
3.	0,885	0,468	valid
4.	0,911	0,468	valid
5.	0,856	0,468	valid
6.	0,825	0,468	valid
7.	0,933	0,468	valid
8.	0,910	0,468	valid
9.	0,856	0,468	valid
10.	0,885	0,468	valid
11.	0,911	0,468	valid
12.	0,856	0,468	valid
13.	0,825	0,468	valid
14.	0,933	0,468	valid
15.	0,910	0,468	valid
16.	0,856	0,468	valid
17.	0,885	0,468	valid
18.	0,911	0,468	valid
19.	0,856	0,468	valid
20.	0,825	0,468	valid

Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas tes digunakan rumus Alpha

seperti berikut: 
$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dengan varians item no. 1 dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n} = \frac{(265) - \frac{(67)^2}{18}}{18} = \frac{265 - 249,39}{18} = \frac{15,61}{18} = 0,867$$

Dengan cara yang sama diperoleh varians untuk setiap item no.2 sampai no. 20 adalah sebagai berikut:

No. Item	Varians
1.	0,867
2.	0,349
3.	0,460
4.	0,444
5.	0,349
6.	0,667
7.	0,839
8.	0,867
9.	0,349
10.	0,460
11.	0,444
12.	0,349
13.	0,667
14.	0,839
15.	0,867
16.	0,349
17.	0,460
18.	0,444
19.	0,349
20.	0,667
<b>Jumlah (<math>\sum \sigma_b^2</math>)</b>	<b>11,086</b>

Untuk varians total:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n} = \frac{96.896 - \frac{(1.300)^2}{18}}{18} = \frac{3.007,11}{18} = 167,06$$

Sehingga diperoleh reliabilitas angket budaya sekolah digunakan rumus alpha sebagai berikut:

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

$$r_{11} = \left( \frac{20}{20-1} \right) \left( 1 - \frac{11,086}{167,06} \right) = \left( \frac{20}{19} \right) (1 - 0,066) = (1,053)(0,934) = 0,983$$

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes di atas, diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,983 > 0,468$  maka disimpulkan bahwa reliabilitas angket budaya sekolah adalah reliabel dan memiliki derajat reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, seluruh item angket budaya sekolah sebanyak 20 item dapat digunakan.

## Lampiran 6

**ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
ANGKET KOMPETENSI**

Subjek	Item/Skor Item																							Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Y	Y <sup>2</sup>
UJ-01	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	69	4761
UJ-02	5	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	84	7056	
UJ-03	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	64	4096
UJ-04	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	80	6400	
UJ-05	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	98	9604
UJ-06	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	69	4761
UJ-07	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	82	6724
UJ-08	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	3	69	4761
UJ-09	5	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	84	7056	
UJ-10	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	63	3969
UJ-11	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	79	6241
UJ-12	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	97	9409
UJ-13	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	67	4489
UJ-14	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	82	6724
UJ-15	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	78	6084	
UJ-16	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	79	6241	
UJ-17	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	95	9025
UJ-18	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	83	6889
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>71</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>63</b>	<b>57</b>	<b>1422</b>	<b>114290</b>
$\sum X^2$	213	166	174	163	163	204	287	163	204	315	239	291	246	277	229	229	204	315	239	204	213	229	183		
$\sum X_i * Y_i$	4712	4182	4349	4293	4293	4803	5672	4293	4803	5978	5178	5702	5287	5566	5051	5049	4803	5978	5178	4803	4712	5049	4556		

Adapun perhitungan validitas angket kompetensi berdasarkan pada tabel di atas, adalah sebagai berikut:

### **Angket Nomor 1**

$$r_{x_1y} = \frac{N\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{(18)(4.712) - (57)(1.422)}{\sqrt{\{(18)(213) - (57)^2\}\{(18)(114.290) - (1.422)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{84.816 - 81.054}{\sqrt{\{(3.834 - 3.249)(2.057.220 - 2.022.084)\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{3.762}{4.533,71} = 0,830$$

Dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh  $r_{tabel} = 0,468$  (lihat tabel harga kritik r Product Moment). Didapat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,830 > 0,468$  maka item tes no. 1 adalah valid.

### **Angket Nomor 2**

$$r_{x_2y} = \frac{N\sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{(18)(4.182) - (52)(1.422)}{\sqrt{\{(18)(166) - (52)^2\}\{(18)(114.290) - (1.422)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{75.276 - 73.944}{\sqrt{\{(2.988 - 2.704)(2.057.220 - 2.022.084)\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{1.332}{3.158,90} = 0,422$$

Dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,468$  (lihat tabel harga kritik r Product Moment). Didapat  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  atau  $0,422 < 0,468$  maka item tes no. 2 adalah tidak valid.

Untuk item berikutnya dapat dilakukan perhitungan dengan cara yang sama. Hasil selengkapnya untuk setiap item sebagai berikut:

No. Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1.	0,830	0,468	valid
2.	0,422	0,468	tidak valid
3.	0,542	0,468	valid
4.	0,910	0,468	valid
5.	0,910	0,468	valid
6.	0,713	0,468	valid
7.	0,541	0,468	valid
8.	0,910	0,468	valid
9.	0,713	0,468	valid
10.	0,759	0,468	valid
11.	0,471	0,468	valid
12.	0,636	0,468	valid
13.	0,826	0,468	valid
14.	0,736	0,468	valid
15.	0,574	0,468	valid
16.	0,559	0,468	valid
17.	0,713	0,468	valid
18.	0,759	0,468	valid
19.	0,471	0,468	valid
20.	0,713	0,468	valid
21.	0,830	0,468	valid
22.	0,559	0,468	valid
23.	0,759	0,468	valid

Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas tes digunakan rumus Alpha

seperti berikut: 
$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dengan varians item no. 1 dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n} = \frac{(213) - \frac{(57)^2}{18}}{18} = \frac{213 - 180,5}{18} = \frac{32,5}{18} = 1,806$$

Dengan cara yang sama diperoleh varians untuk setiap item no.2 sampai no. 20 adalah sebagai berikut:

No. Item	Varians
1.	1,806
2.	0,877
3.	0,677
4.	0,386
5.	0,386
6.	0,222
7.	0,386
8.	0,386
9.	0,222
10.	0,139
11.	0,238
12.	0,608
13.	0,222
14.	0,694
15.	0,472
16.	0,472
17.	0,222
18.	0,139
19.	0,238
20.	0,222
21.	1,806
22.	0,472
23.	0,139
<b>Jumlah (<math>\sum \sigma_b^2</math>)</b>	<b>11,420</b>

Untuk varians total:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n} = \frac{114.290 - \frac{(1.422)^2}{18}}{18} = \frac{1.952}{18} = 108,44$$

Sehingga diperoleh reliabilitas angket budaya sekolah digunakan rumus alpha sebagai berikut:

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

$$r_{11} = \left( \frac{23}{23-1} \right) \left( 1 - \frac{11,420}{108,44} \right) = \left( \frac{23}{22} \right) (1 - 0,105) = (1,045)(0,895) = 0,935$$

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes di atas, diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,935 > 0,468$  maka disimpulkan bahwa reliabilitas angket kompetensi adalah reliabel dan memiliki derajat reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, angket kompetensi tersebut yang terdiri dari 23 item dan hanya 22 item yang dapat digunakan. Hal ini karena satu item angket kompetensi dalam kategori tidak valid, maka tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## Lampiran 7

**ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
ANGKET KUALITAS KEHIDUPAN KERJA**

Subjek	Item/Skor Item																				Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Y	Y <sup>2</sup>
UJ-01	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	61	3721
UJ-02	2	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	72	5184
UJ-03	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	57	3249
UJ-04	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	71	5041
UJ-05	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	85	7225
UJ-06	4	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	60	3600
UJ-07	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	72	5184
UJ-08	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	61	3721
UJ-09	2	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	72	5184
UJ-10	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	56	3136
UJ-11	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	70	4900
UJ-12	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	84	7056
UJ-13	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	58	3364
UJ-14	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	72	5184
UJ-15	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	69	4761
UJ-16	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	70	4900
UJ-17	2	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	82	6724
UJ-18	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	73	5329
<b>Jumlah</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>71</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>65</b>	<b>71</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>1245</b>	<b>87463</b>
$\sum X^2$	166	213	174	163	163	204	287	163	204	315	239	291	246	277	229	229	204	315	239	204		
$\sum X_i * Y_i$	3662	4109	3806	3755	3755	4203	4966	3755	4203	5231	4532	4987	4627	4869	4419	4415	4203	5231	4532	4203		

Adapun perhitungan validitas angket kualitas kehidupan kerja berdasarkan pada tabel di atas, adalah sebagai berikut:

**Angket Nomor 1**

$$r_{x_1y} = \frac{N\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{(18)(3.662) - (52)(1.245)}{\sqrt{\{(18)(166) - (52)^2\}\{(18)(87.463) - (1.245)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{65.916 - 64.740}{\sqrt{\{(2.988 - 2.704)(1.574.334 - 1.550.025)\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{1.176}{2.627,50} = 0,448$$

Dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh  $r_{tabel} = 0,468$  (lihat tabel harga kritik r Product Moment). Didapat  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $0,448 < 0,468$  maka item tes no. 1 adalah tidak valid.

**Angket Nomor 2**

$$r_{x_2y} = \frac{N\sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{(18)(4.109) - (57)(1.245)}{\sqrt{\{(18)(213) - (57)^2\}\{(18)(87.463) - (1.245)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{73.962 - 70.965}{\sqrt{\{(3.834 - 3.249)(1.574.334 - 1.550.025)\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{2.997}{3.771,04} = 0,795$$

Dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,468$  (lihat tabel harga kritik r Product Moment). Didapat  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  atau  $0,795 > 0,468$  maka item tes no. 2 adalah valid.

Untuk item berikutnya dapat dilakukan perhitungan dengan cara yang sama. Hasil selengkapnya untuk setiap item sebagai berikut:

No. Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1.	0,448	0,468	tidak valid
2.	0,795	0,468	valid
3.	0,558	0,468	valid
4.	0,921	0,468	valid
5.	0,921	0,468	valid
6.	0,721	0,468	valid
7.	0,570	0,468	valid
8.	0,921	0,468	valid
9.	0,721	0,468	valid
10.	0,749	0,468	valid
11.	0,476	0,468	valid
12.	0,626	0,468	valid
13.	0,844	0,468	valid
14.	0,743	0,468	valid
15.	0,574	0,468	valid
16.	0,537	0,468	valid
17.	0,721	0,468	valid
18.	0,749	0,468	valid
19.	0,476	0,468	valid
20.	0,721	0,468	valid

Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas tes digunakan rumus Alpha

$$\text{seperti berikut: } r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dengan varians item no. 1 dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n} = \frac{(166) - \frac{(52)^2}{18}}{18} = \frac{166 - 150,22}{18} = \frac{15,78}{18} = 0,877$$

Dengan cara yang sama diperoleh varians untuk setiap item no.2 sampai no. 20 adalah sebagai berikut:

No. Item	Varians
1.	0,877
2.	1,806
3.	0,667
4.	0,386
5.	0,386
6.	0,222
7.	0,386
8.	0,386
9.	0,222
10.	0,139
11.	0,238
12.	0,608
13.	0,222
14.	0,694
15.	0,472
16.	0,472
17.	0,222
18.	0,139
19.	0,238
20.	0,222
<b>Jumlah (<math>\sum \sigma_b^2</math>)</b>	<b>9,003</b>

Untuk varians total:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n} = \frac{87.463 - \frac{(1.245)^2}{18}}{18} = \frac{1.350,5}{18} = 75,028$$

Sehingga diperoleh reliabilitas angket kualitas kehidupan kerja digunakan rumus alpha sebagai berikut:

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

$$r_{11} = \left( \frac{20}{20-1} \right) \left( 1 - \frac{9,003}{75,028} \right) = \left( \frac{20}{19} \right) (1 - 0,120) = (1,053)(0,880) = 0,927$$

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes di atas, diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,927 > 0,468$  maka disimpulkan bahwa reliabilitas angket kualitas kehidupan kerja adalah reliabel dan memiliki derajat reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, angket kualitas kehidupan kerja tersebut dapat digunakan. Dengan demikian, angket kualitas kehidupan kerja tersebut yang terdiri dari 20 item dan hanya 19 item yang bisa digunakan. Hal ini karena satu item angket kualitas kehidupan kerja dalam kategori tidak valid, maka tidak bisa digunakan sebagai instrumen penelitian.

Lampiran 8

**ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
ANGKET MOTIVASI KERJA GURU**

Subjek	Item/Skor Item																				Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Y	Y <sup>2</sup>
UJ-01	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	69	4761
UJ-02	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	70	4900
UJ-03	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	3	4	3	59	3481
UJ-04	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	70	4900
UJ-05	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	82	6724
UJ-06	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	64	4096
UJ-07	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	78	6084
UJ-08	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	70	4900
UJ-09	5	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78	6084
UJ-10	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	66	4356
UJ-11	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75	5625
UJ-12	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	81	6561
UJ-13	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	63	3969
UJ-14	3	3	3	3	2	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	70	4900
UJ-15	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	76	5776
UJ-16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	5041
UJ-17	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	87	7569
UJ-18	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	76	5776
<b>Jumlah</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>71</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>65</b>	<b>64</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>65</b>	<b>1305</b>	<b>95503</b>
$\sum X^2$	241	243	250	241	212	204	287	163	204	315	315	239	246	246	277	229	229	204	315	239		
$\sum X_i * Y_i$	4750	4771	4837	4750	4417	4389	5192	3913	4389	5470	5470	4744	4688	4829	5065	4619	4607	4389	5470	4744		

Adapun perhitungan validitas angket motivasi kerja guru berdasarkan pada tabel di atas, adalah sebagai berikut:

**Angket Nomor 1**

$$r_{x_1y} = \frac{N\sum X_1Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{(18)(4.750) - (65)(1.305)}{\sqrt{\{(18)(241) - (65)^2\}\{(18)(95.503) - (1.305)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{85.500 - 84.825}{\sqrt{\{(4.338 - 4.225)(1.719.054 - 1.703.025)\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{675}{1.345,84} = 0,502$$

Dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh  $r_{tabel} = 0,468$  (lihat tabel harga kritik r Product Moment). Didapat  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,502 > 0,468$  maka item tes no. 1 adalah valid.

**Angket Nomor 2**

$$r_{x_2y} = \frac{N\sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{(18)(4.771) - (65)(1.305)}{\sqrt{\{(18)(243) - (65)^2\}\{(18)(95.503) - (1.305)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{85.878 - 84.825}{\sqrt{\{(4.374 - 4.225)(1.719.054 - 1.703.025)\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{1.053}{1.545,42} = 0,681$$

Dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh  $r_{\text{tabel}} = 0,468$  (lihat tabel harga kritik r Product Moment). Didapat  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  atau  $0,681 > 0,468$  maka item tes no. 2 adalah valid.

Untuk item berikutnya dapat dilakukan perhitungan dengan cara yang sama. Hasil selengkapnya untuk setiap item sebagai berikut:

No. Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
1.	0,502	0,468	valid
2.	0,681	0,468	valid
3.	0,616	0,468	valid
4.	0,502	0,468	valid
5.	0,648	0,468	valid
6.	0,653	0,468	valid
7.	0,566	0,468	valid
8.	0,897	0,468	valid
9.	0,653	0,468	valid
10.	0,689	0,468	valid
11.	0,689	0,468	valid
12.	0,510	0,468	valid
13.	0,375	0,468	tidak valid
14.	0,737	0,468	valid
15.	0,592	0,468	valid
16.	0,592	0,468	valid
17.	0,454	0,468	tidak valid
18.	0,653	0,468	valid
19.	0,689	0,468	valid
20.	0,510	0,468	valid

Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas tes digunakan rumus Alpha

$$\text{seperti berikut: } r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dengan varians item no. 1 dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n} = \frac{(241) - \frac{(65)^2}{18}}{18} = \frac{234,72}{18} = \frac{6,28}{18} = 0,349$$

Dengan cara yang sama diperoleh varians untuk setiap item no.2 sampai no. 20 adalah sebagai berikut:

No. Item	Varians
1.	0,349
2.	0,460
3.	0,444
4.	0,349
5.	0,667
6.	0,222
7.	0,386
8.	0,386
9.	0,222
10.	0,139
11.	0,139
12.	0,238
13.	1,025
14.	0,222
15.	0,694
16.	0,472
17.	0,472
18.	0,222
19.	0,239
20.	0,238
<b>Jumlah (<math>\sum \sigma_b^2</math>)</b>	<b>7,485</b>

Untuk varians total:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}}{n} = \frac{95.503 - \frac{(1.305)^2}{18}}{18} = \frac{890,50}{18} = 49,472$$

Sehingga diperoleh reliabilitas angket motivasi kerja guru digunakan rumus alpha sebagai berikut:

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

$$r_{11} = \left( \frac{20}{20-1} \right) \left( 1 - \frac{7,485}{49,472} \right) = \left( \frac{20}{19} \right) (1 - 0,151) = (1,053)(0,849) = 0,894$$

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas tes di atas, diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,894 > 0,468$  maka disimpulkan bahwa reliabilitas angket motivasi kerja guru adalah reliabel dan memiliki derajat reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, angket motivasi kerja guru tersebut dapat digunakan. Dengan demikian, angket motivasi kerja guru tersebut yang terdiri dari 20 item dan hanya 18 item yang bisa digunakan. Hal ini karena terdapat dua item angket motivasi kerja guru dalam kategori tidak valid, maka tidak bisa digunakan sebagai instrumen penelitian.

## Lampiran 9

## HASIL PERHITUNGAN DATA STATISTIK PENELITIAN

## Frequencies

## Statistics

		Budaya Sekolah	Kompetensi	Kualitas Kehidupan Kerja	Motivasi Kerja
N	Valid	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0
Mean		52.14	59.86	68.59	72.93
Std. Error of Mean		1.063	2.292	1.434	1.038
Median		51.00	53.00	66.00	74.00
Mode		45	41	65	74 <sup>a</sup>
Std. Deviation		9.687	20.881	13.062	9.458
Variance		93.833	436.028	170.611	89.458
Range		45	71	55	45
Minimum		34	28	45	52
Maximum		79	99	100	97

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

## Lampiran 10

## BUDAYA SEKOLAH

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 34	2	2.4	2.4	2.4
36	2	2.4	2.4	4.8
39	2	2.4	2.4	7.2
40	1	1.2	1.2	8.4
41	2	2.4	2.4	10.8
42	6	7.2	7.2	18.1
43	1	1.2	1.2	19.3
45	10	12.0	12.0	31.3
47	2	2.4	2.4	33.7
48	2	2.4	2.4	36.1
49	3	3.6	3.6	39.8
50	8	9.6	9.6	49.4
51	3	3.6	3.6	53.0
52	7	8.4	8.4	61.4
53	2	2.4	2.4	63.9
56	4	4.8	4.8	68.7
57	4	4.8	4.8	73.5
58	1	1.2	1.2	74.7
59	3	3.6	3.6	78.3
60	1	1.2	1.2	79.5
61	1	1.2	1.2	80.7
62	1	1.2	1.2	81.9
63	2	2.4	2.4	84.3
65	2	2.4	2.4	86.7
66	6	7.2	7.2	94.0
67	2	2.4	2.4	96.4
74	2	2.4	2.4	98.8
79	1	1.2	1.2	100.0
Jlh	83	100.0	100.0	

**KUALITAS KEHIDUPAN KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45	2	2.4	2.4	2.4
	49	3	3.6	3.6	6.0
	51	1	1.2	1.2	7.2
	52	1	1.2	1.2	8.4
	54	2	2.4	2.4	10.8
	55	6	7.2	7.2	18.1
	56	2	2.4	2.4	20.5
	57	5	6.0	6.0	26.5
	58	2	2.4	2.4	28.9
	59	1	1.2	1.2	30.1
	62	4	4.8	4.8	34.9
	64	2	2.4	2.4	37.3
	65	8	9.6	9.6	47.0
	66	4	4.8	4.8	51.8
	67	2	2.4	2.4	54.2
	68	2	2.4	2.4	56.6
	69	3	3.6	3.6	60.2
	71	4	4.8	4.8	65.1
	73	1	1.2	1.2	66.3
	75	1	1.2	1.2	67.5
	76	3	3.6	3.6	71.1
	77	2	2.4	2.4	73.5
	78	2	2.4	2.4	75.9
	80	3	3.6	3.6	79.5
	81	3	3.6	3.6	83.1
	85	2	2.4	2.4	85.5
	86	3	3.6	3.6	89.2
	87	2	2.4	2.4	91.6
	88	4	4.8	4.8	96.4
	99	1	1.2	1.2	97.6
	100	2	2.4	2.4	100.0
	Jlh	83	100.0	100.0	

**KOMPETENSI**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	1.2	1.2
	29	1	1.2	2.4
	35	2	2.4	4.8
	36	2	2.4	7.2
	37	2	2.4	9.6
	38	1	1.2	10.8
	39	1	1.2	12.0
	40	3	3.6	15.7
	41	6	7.2	22.9
	42	2	2.4	25.3
	43	1	1.2	26.5
	44	3	3.6	30.1
	46	3	3.6	33.7
	47	2	2.4	36.1
	48	2	2.4	38.6
	49	3	3.6	42.2
	50	5	6.0	48.2
	52	1	1.2	49.4
	53	2	2.4	51.8
	54	3	3.6	55.4
	55	3	3.6	59.0
	56	1	1.2	60.2
	57	1	1.2	61.4
	59	1	1.2	62.7
	60	1	1.2	63.9
	65	1	1.2	65.1
	66	1	1.2	66.3
	72	1	1.2	67.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
74	1	1.2	1.2	68.7
75	1	1.2	1.2	69.9
76	2	2.4	2.4	72.3
77	2	2.4	2.4	74.7
78	2	2.4	2.4	77.1
80	2	2.4	2.4	79.5
81	1	1.2	1.2	80.7
85	1	1.2	1.2	81.9
86	1	1.2	1.2	83.1
89	1	1.2	1.2	84.3
90	1	1.2	1.2	85.5
91	1	1.2	1.2	86.7
92	3	3.6	3.6	90.4
95	1	1.2	1.2	91.6
96	1	1.2	1.2	92.8
97	1	1.2	1.2	94.0
98	4	4.8	4.8	98.8
99	1	1.2	1.2	100.0
Jlh	83	100.0	100.0	

**MOTIVASI KERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 52	2	2.4	2.4	2.4
54	2	2.4	2.4	4.8
56	3	3.6	3.6	8.4
60	1	1.2	1.2	9.6
63	2	2.4	2.4	12.0
64	6	7.2	7.2	19.3
65	4	4.8	4.8	24.1
67	7	8.4	8.4	32.5
69	1	1.2	1.2	33.7
70	2	2.4	2.4	36.1
71	2	2.4	2.4	38.6
72	5	6.0	6.0	44.6
73	1	1.2	1.2	45.8
74	9	10.8	10.8	56.6
75	3	3.6	3.6	60.2
76	2	2.4	2.4	62.7
77	4	4.8	4.8	67.5
78	2	2.4	2.4	69.9
79	3	3.6	3.6	73.5
80	9	10.8	10.8	84.3
82	3	3.6	3.6	88.0
83	1	1.2	1.2	89.2
84	4	4.8	4.8	94.0
87	1	1.2	1.2	95.2
90	2	2.4	2.4	97.6
97	2	2.4	2.4	100.0
Jlh	83	100.0	100.0	

## HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

### DESCRIPTIVE STATISTICS

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi kerja	72.93	9.458	83
Budaya sekolah	52.14	9.687	83
Kompetensi	59.86	20.881	83
Kualitas Kehidupan Kerja	68.59	13.062	83

### CORRELATIONS

		Motivasi Kerja	Budaya Sekolah	Kompetensi	Kualitas Kehidupan Kerja
Pearson Correlation	motivasi kerja	1.000	.252	.057	.168
	budaya sekolah	.252	1.000	.165	.982
	kompetensi	.057	.165	1.000	.154
	kualitas kehidupan kerja	.168	.982	.154	1.000
Sig. (1-tailed)	motivasi kerja	.	.011	.304	.064
	budaya sekolah	.011	.	.068	.000
	kompetensi	.304	.068	.	.083
	kualitas kehidupan kerja	.064	.000	.083	.
N	motivasi kerja	83	83	83	83
	budaya sekolah	83	83	83	83
	kompetensi	83	83	83	83
	kualitas kehidupan kerja	83	83	83	83

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.488 <sup>a</sup>	.238	.209	8.410	1.937

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Budaya Sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1747.556	3	582.519	8.235	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5588.010	79	70.734		
	Total	7335.566	82			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Budaya Sekolah

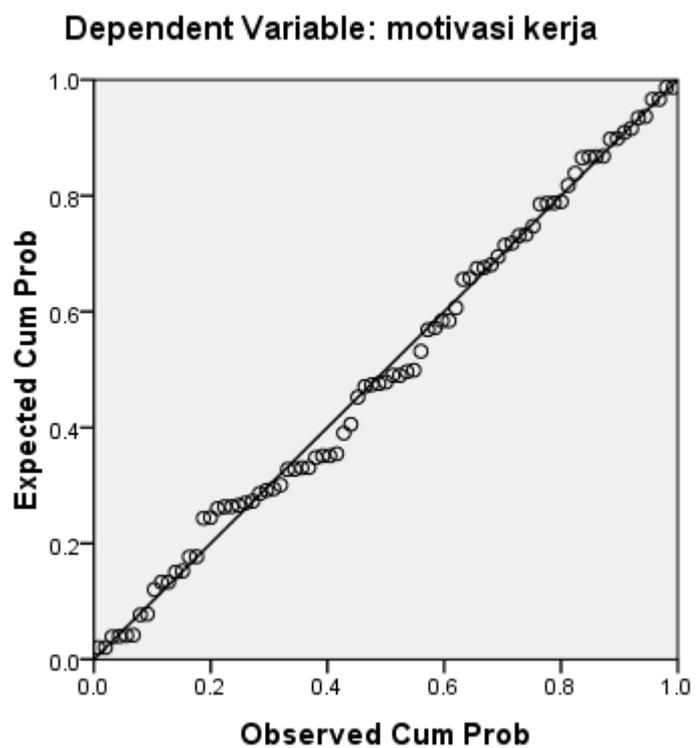
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

**COEFFICIENTSA**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	59.448	5.415		10.979	.000		
Budayasekolah	2.367	.508	2.424	4.655	.000	.036	28.125
Kompetensi	2.002	.045	.973	2.330	.003	.971	1.030
Kualitas Kehidupan Kerja	1.602	.376	2.212	4.256	.000	.036	28.020

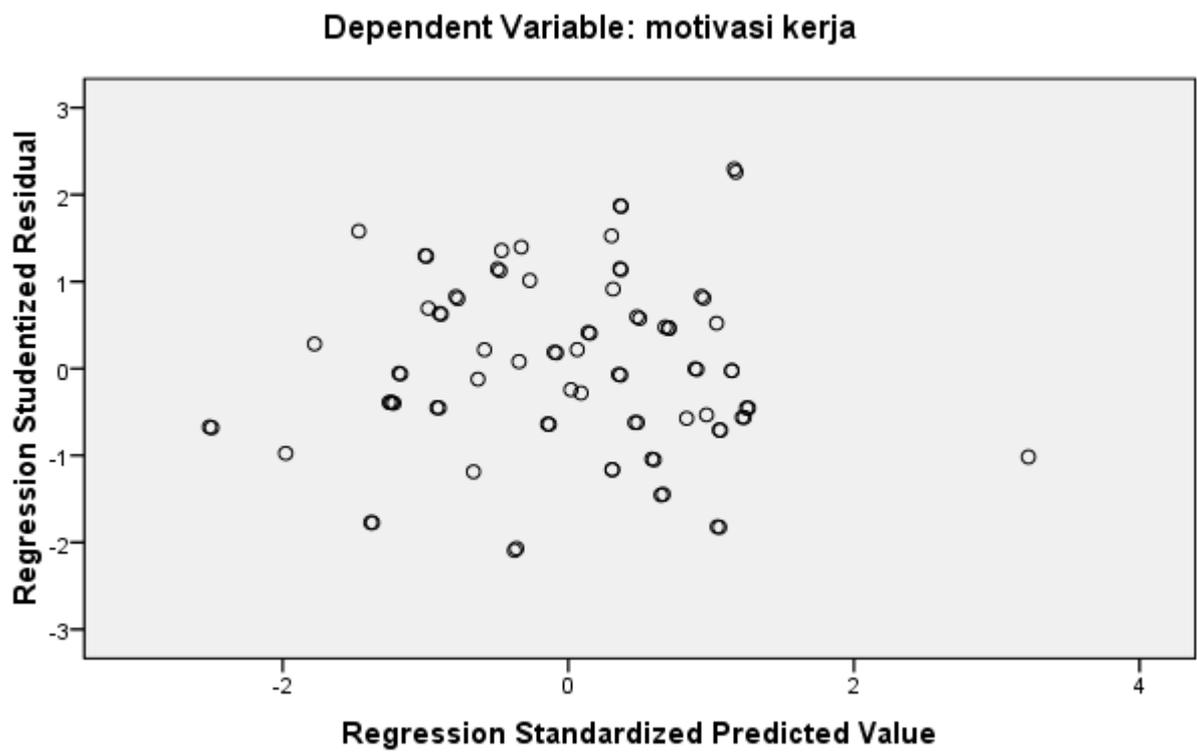
## Lampiran 12

## NORMAL P-PLOTS OF REGRESSION STANDARDIZED RESIDUAL



## Lampiran 13

## SCATTERPLOT



## Lampiran 14

TABEL HARGA KRITIK DARI  $r$  PRODUCT-MOMENT

N (1)	Interval	Kepercayaan	N (1)	Interval	Kepercayaan	N (1)	Interval	Kepercayaan
	95% (2)	99% (3)		95% (2)	99% (3)		95% (2)	99% (3)
3	0,997	0,999	26	0,388	0,490	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
18	<b>0,468</b>	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364			
			50	0,297	0,361			

Sumber : Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

N = Jumlah pasangan yang digunakan untuk menghitung  $r$

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**SRI WAHYUNI**, lahir pada tanggal 07 Juli 1981 di Pasar Lapan Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara dari pasangan (Alm) H. Pardan, Ama.Pd dan (Almh) Legimik. Pendidikan Formal yang pernah ditempuh mulai tingkat Sekolah Dasar (SD) yaitu di SD Negeri 013872 Pasar Lapan Air Putih Kabupaten Batu Bara dan selesai tahun 1994. Melanjutkan pendidikan ke tingkat SMPN 1 Indrapura Kabupaten Batu Bara dan selesai pada tahun 1997.

Melanjutkan ke SMAN 1 Air Putih Kabupaten Batu Bara dan selesai tahun 2000. Kemudian tahun 2000 melanjutkan ke Perguruan Tinggi Swasta yaitu Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FKIP UMSU) dan selesai tahun 2005. Pada tahun 2005 menjadi guru di SMPN 2 Medan Deras sampai tahun 2007.

Selanjutnya, pada tahun 2007 menjadi guru di SMK Negeri 1 Air Putih sampai sekarang dan menjadi PNS sejak tahun 2014 di SMK Negeri 1 Air Putih Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara Provinsi Sumatera Utara tersebut.

Pada tahun 2020 melanjutkan studi ke sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Konsentrasi Manajemen Pendidikan dan selesai pada tahun 2022, dengan tesis berjudul: *“Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara”*.