

HUBUNGAN BUDAYA SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI SE-KOTA SELATAN KOTA GORONTALO

Jeni S. Kumisi

SDN No. 44 Hulontalangi

Jenisk24@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar hubungan antara: 1) Budaya sekolah dengan motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kota Selatan Kota Gorontalo. 2) Komitmen guru dengan motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kota Selatan Kota Gorontalo dan 3) Budaya sekolah dan komitmen guru secara bersama-sama dengan motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kota Selatan Kota Gorontalo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang akan mendeskripsikan korelasional budaya sekolah dan komitmen guru terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se Kota Selatan Kota Gorontalo. Adapun desain penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel bebas terdiri atas budaya sekolah (X1) dan komitmen guru (X2) dan variabel terikat yaitu motivasi kerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 111 responden dan memiliki sampel sebanyak 53 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik menurut Taro Yamane/Slovin. Sebagai kesimpulan dan temuan dari penelitian ini adalah: 1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya sekolah dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian apabila budaya sekolah telah terbentuk dengan baik, maka motivasi kerja guru di SD se-Kota Selatan dapat menjadi lebih baik. 2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan komitmen guru dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian apabila komitmen guru sudah terpatri dengan baik, maka motivasi kerja Guru di SD se-Kota Selatan dapat menjadi lebih baik. 3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya sekolah dan komitmen guru secara simultan dengan motivasi kerja guru.

Kata Kunci: budaya sekolah, komitmen guru, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Motivasi kerja guru tumbuh didorong oleh kebutuhan (need) yang kemudian berkembang mengikuti aktivitas dalam rangka mengejar tujuan yang menjadi dasar motivasi tersebut. Dalam pengertian secara teori yang dijelaskan oleh Hasibuan (Komaria dan Enkoswara 2010:214) Motivasi adalah sebagai suatu

keahlian dalam mengarahkan pegawai sekaligus untuk dapat tercapainya tujuan dari organisasi.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan di Sekolah Dasar Negeri Se Sekota Selatan Kota Gorontalo di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas pembelajaran yang ada, guru telah menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi

dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru yang profesional dalam mencapai tujuan pendidikan yang ada di Sekolah Dasar Negeri se Kota Selatan Kota Gorontalo.

Bertitik tolak dari latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti yang diberi judul Hubungan Budaya Sekolah dan Komitmen Guru dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri SeKota Selatan Kota Gorontalo.

TEORI

Hakikat Motivasi Kerja Guru

Definisi Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Menurut Sumantri (dalam Karweti, 2010:78). Supartini, (2001:1) mengemukakan bahwa apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya

kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia.

Indikator Motivasi Kerja Guru

Robbinson (2001:166) menetapkan indikator motivasi kerja guru melalui dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi internal maupun eksternal. Motivasi internal meliputi; (1) dorongan untuk bekerja, (2) kemajuan dalam berkarir, (3) pengakuan yang diperoleh, (4) tanggung jawab dalam pekerjaan, (5) minat terhadap tugas, (6) dorongan untuk berprestasi. Sedangkan motivasi eksternal meliputi; (1) hubungan antar pribadi, (2) penggajian/honorarium, (3) supervise kepala sekolah, (4) kondisi sekolah.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa indikator untuk mengukur motivasi kerja guru yaitu (1) dorongan untuk bekerja, (2) kemajuan dalam berkarir, (3) pengakuan yang diperoleh, (4) tanggung jawab dalam pekerjaan, (5) minat terhadap tugas, (6) dorongan untuk berprestasi.

Budaya Sekolah

Pengertian Budaya Sekolah

Deal dan Paterson 2004: 4 (dalam Sapili 2013) mengungkapkan tentang

budaya sekolah sebagai berikut” deep patters of values, beliefs and traditions that have formed over the course of (the school’s) history. *Over time,a school leder can in concuksition With Other values and belifs , astabilishing new ones,or modifying elmenets that need to be changed.* Zamroni (2011:296) 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.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah merupakan sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari dan simbol-simbol yang dipraktikkan kepala sekolah, guru, tata usaha, siswa dan masyarakat sekitar sekolah.

Budaya mutu

Sistem pendidikan harus mampu menjamin pemerataan pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional dan global sehingga perlu dilakukan pembaruan pendidikan secara

terencana, terarah, dan berkesinambungan. (UU Sisdiknas, 20. Thn 2003). Ada tiga aspek utama yang tersirat tentang mutu, dalam sisdiknas no 20 tahun 2003 yaitu kompetensi, akreditasi dan akuntabilitas, sedangkan menurut Philip B. Crosby 2010 (Kadir, 2013:4) mengemukakan mutu adalah sesuai yang disyaratkan atau distandarkan yaitu sesuai dengan standar mutu yang ditentukan baik inputnya, prosesnya maupun outputnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Setiap organisasi termasuk sekolah harus memiliki budaya, sebab tanpa budaya suatu institusi tidak memiliki makna dan tidak akan terwujud visi dan misinya.

Karakteristik Budaya Sekolah

Robbins (1994) karakteristik umum budaya sekolah adalah sebagai berikut: (1) inisiatif individual, (2) toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) arah, (4) integrasi, (5) dukungan dari manajemen, (6) kontrol, (7) identitas, (8) sistem imbalan, (9) toleransi terhadap konflik dan (10) pola-pola komunikasi.

Dari sekian karakteristik yang ada, dapat dikatakan bahwa budaya sekolah bukan hanya refleksi dari sikap para personil sekolah, namun juga merupakan cerminan kepribadian sekolah yang ditunjukkan oleh perilaku individu dan

kelompok dalam sebuah komunitas sekolah.

Unsur-Unsur Budaya Sekolah

Hedley Beare dalam [http / jurnal budaya dan organisasi](http://jurnalbudaya.org) di akses 15 april 2014 mendeskripsikan unsur-unsur budaya sekolah dalam dua kategori yaitu; (1) Unsur yang tidak kasat mata, (2) Unsur yang kasat mata.

Mardapi (2003:45) membagi unsur-unsur budaya sekolah jika ditinjau dari usaha peningkatan kualitas pendidikan terdiri atas tiga (1) kultur sekolah yang positif, (2) kultur sekolah yang negative, (3) kultur sekolah yang netral. Berikut dijelaskan kultur sekolah tersebut.

Peran Budaya Sekolah

Djemari (2003: 35) membagi karekteristik peran kultur sekolah berdasarkan sifatnya dapat dibedakan menjadi tiga yakni : (1) bernilai strategis, (2) memiliki daya ungkit, (3) berpeluang sukses.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lembaga atau instansi sekolah dapat dianggap sebagai pranata sosial yang di dalamnya berlangsung interaksi antara pendidik dan peserta didik sehingga mewujudkan suatu sistem nilai atau keyakinan, dan juga

norma maupun kebiasaan yang dipegang bersama.

Indikator Budaya Sekolah

Ansar dan Masaong, (2011:195) menjelaskan bahwa mekanisme pengembangan budaya sekolah dapat juga ditempuh melalui: (a) perbaikan desain dan struktur organisasi sekolah; (b) sistem dan prosedur kerja; (c) peningkatan fasilitas penunjang pembelajaran; (d) kisah-kisah, legenda, dongeng yang merupakan simbol-simbol bermakna di sekolah dijadikan sebagai media untuk mengkomunikasikan nilai-nilai kepada warga sekolah; (e) pernyataan formal kepala sekolah berupa nilai-nilai, falsafah dan keyakinan-keyakinan yang perlu diwujudkan. Depdiknas (2002:14) yaitu sebagai berikut: (1) budaya jujur; (2) budaya saling percaya; (3) budaya kerjasama; (4) budaya baca; (5) budaya disiplin dan efisiensi; (6) budaya bersih; (7) budaya berprestasi dan berkompetisi; dan (8) budaya memberi teguran dan penghargaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator budaya sekolah sebagaimana yang dikemukakan oleh Depdiknas (2002:14) yaitu sebagai berikut: (1) budaya jujur; (2) budaya saling percaya; (3) budaya kerjasama; (4) budaya baca; (5) budaya disiplin dan efisiensi; (6)

budaya bersih; (7) budaya berprestasi dan berkompetisi; dan (8) budaya memberi teguran dan penghargaan.

Komitmen Guru

Pengertian Komitmen Guru

Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan, komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inavotif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen guru menekankan proses individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi sekolah.

Indikator Komitmen guru

Siwanto 2008 dalam (Kadir, 2013:11) disiplin kerja guru suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Sedangkan Nisetimo 1992:19 dalam (Kadir, 2013:11) mengemukakan bahwa kedisiplinan tepat kalau diartikan

sebagai sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen guru yakni (1) kesungguhan melakukan sesuatu yang baik dan benar, (2) mengembangkan diri dalam tugas, (3) kepatuhan, (4) kesetiaan, (5) Ingin Berprestasi.

Kajian Penelitian Yang Relevan

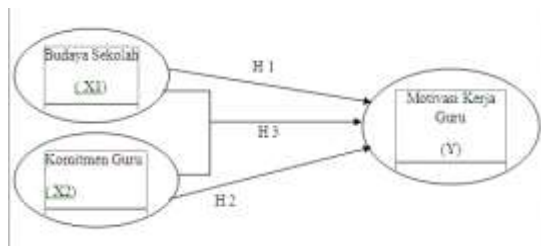
Kajian penelitian yang relevan berupa *review* terhadap penelitian terdahulu yang memiliki salah satu variabel sama dengan penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut yaitu: (1) Endang Sapali Pengaruh Budaya Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Pengelolaan Pendidikan Karakter di sekolah Dasar Negeri Se Kota Gorontalo. (2) Teguh Widodo Wurijanto, Hubungan peran kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMK Negeri se kabupaten Bojonegoro provinsi Jawa Timur, (3) N.M Yudani, Kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi professional Dan motivasi kerja terhadap kinerja guru IPS Se-kabupaten Tabanan

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan jenis deskriptif korelasional.

Desain Penelitian



Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Guru di SD Negeri Se-Kota Tengah yang berjumlah 111 orang. Sampel yang diambil adalah guru PNS sebanyak 53 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011: 187) bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu : kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Untuk mengumpulkan data dari subjek penelitian diperlukan alat pengumpul data yang disebut instrumen. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pengembangan Instrumen Instrumen Budaya Sekolah

Budaya sekolah merupakan seperangkat norma / aturan - aturan serta nilai- nilai yang diterapkan di dalam lingkungan sekolah sebagai bentuk tatanan kehidupan dalam sekolah. Budaya sekolah termasuk di dalamnya; (1) budaya jujur; (2) budaya saling percaya; (3) budaya kerjasama; (4) budaya baca; (5) budaya disiplin dan efisiensi; (6) budaya bersih; (7) budaya berprestasi dan berkompetisi; dan (8) budaya memberi teguran dan penghargaan budaya sekolah dapat diukur melalui pengisian instrumen tentang budaya sekolah yang disusun sebanyak 25 butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 yaitu (1) sangat setuju nilai 5, (2) setuju dengan nilai 4, (3) kurang setuju dengan nilai 3, (4) tidak setuju dengan nilai 2, (5) sangat tidak setuju dengan nilai 1.

Instrumen Komitmen Guru

Komitmen guru adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai- nilai pendidikan dan nilai - nilai sekolah, kemauan yang kuat untuk bekerja

demis sekolah dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari pengabdian. Komitmen guru dapat ditunjukkan dengan indikator (1) kesungguhan melakukan sesuatu yang baik dan benar, (2) mengembangkan diri dalam tugas, (3) kepatuhan, (4) kesetiaan, (5) Ingin Berprestasi yang disusun sebanyak 25 butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 yaitu (1) sangat setuju nilai 5 (2) setuju dengan nilai 4, (3) kurang setuju dengan nilai 3, (4) tidak setuju dengan nilai 2, (5) sangat tidak setuju dengan nilai 1.

Instrumen Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah serangkaian nilai-nilai tertanam dalam diri pribadi guru dan mampu memberikan dorongan untuk kemajuan dalam pelaksanaan tugas seperti, (1) dorongan untuk bekerja, (2) kemajuan dalam berkarir, (3) pengakuan yang diperoleh, (4) tanggung jawab dalam pekerjaan, (5) minat terhadap tugas, (6) dorongan untuk berprestasi yang disusun sebanyak 25 butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 yaitu (1) sangat setuju nilai 5, (2) setuju dengan nilai 4, (3) kurang setuju dengan nilai 3, (4) tidak setuju dengan nilai 2, (5) sangat tidak setuju dengan nilai 1.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara masing-masing pertanyaan suatu variabel dengan total skor, serta menggunakan rumus teknik korelasi product Product Moment (Singarimbun dan Effendi, 1995:137), rumusnya sebagai berikut:

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

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach (), dimana suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki keandalan atau alfa sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 2006 :196) teknik ini menggunakan rumus sebagai berikut.

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

Pengujian Asumsi Klasik

Agar model dapat dianalisis dan memberikan hasil yang representatif (BLUE-Best, Linear, Unbiased Estimation), maka model tersebut harus memenuhi asumsi-asumsi dasar klasik, yaitu; (1) Uji Normalitas (*normality*), (2) Uji Multikolinearitas (*multicollinearity*),

(3) Uji Heteroskedastisitas
(*Heteroscedasticity*).

Metode Pengujian Regresi Multiple Model Statistik

Model penelitian ini diestimasi dengan menggunakan metode OLS (*Ordinary Least Square*), sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

Teknik Pengujian Hipotesis

Pengujian Ketepatan Model (Uji Statistik F)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F dengan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila tingkat signifikansi $F \leq 0,05$, maka H_1 diterima dan Apabila tingkat signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 ditolak. Nilai F dapat dihitung dengan rumus

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

(Gujarati, 2003: 120):

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Budaya Sekolah

Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pertanyaan dengan total skor variabel partisipasi dalam penganggaran dapat dilihat dalam tabel berikut.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi t setiap variabel bebas dengan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Perhitungan t dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut.

$$t_{hitung} = \frac{\hat{\beta}_2 - \beta_2}{se(\hat{\beta}_2)}$$

(Gujarati, 2003:129):

Koefisien Determinasi (R^2)

Angka koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas (X) secara bersama-sama atau serentak mampu menjelaskan sumbangannya pada variabel terikatnya (Y). Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Apabila angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, berarti semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, begitu pula sebaliknya.

Hasil Perhitungan Validitas Variabel
Budaya Sekolah

Item Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Kesimpulan
X _{1.1}	0,577	0,3	Valid
X _{1.2}	0,482	0,3	Valid
X _{1.3}	0,524	0,3	Valid
X _{1.4}	0,347	0,3	Valid
X _{1.5}	0,421	0,3	Valid
X _{1.6}	0,343	0,3	Valid
X _{1.7}	0,779	0,3	Valid
X _{1.8}	0,552	0,3	Valid
X _{1.9}	0,571	0,3	Valid
X _{1.10}	0,452	0,3	Valid
X _{1.11}	0,592	0,3	Valid
X _{1.12}	0,630	0,3	Valid
X _{1.13}	0,699	0,3	Valid
X _{1.14}	0,750	0,3	Valid
X _{1.15}	0,516	0,3	Valid
X _{1.16}	0,568	0,3	Valid
X _{1.17}	0,539	0,3	Valid
X _{1.18}	0,539	0,3	Valid
X _{1.19}	0,343	0,3	Valid
X _{1.20}	0,343	0,3	Valid
X _{1.21}	0,416	0,3	Valid
X _{1.22}	0,409	0,3	Valid
X _{1.23}	0,444	0,3	Valid
X _{1.24}	0,468	0,3	Valid
X _{1.25}	0,368	0,3	Valid

Sumber : Data Diolah 2015

Uji Validitas Variabel Komitmen Guru

Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pertanyaan dengan total skor variabel prinsip penganggaran dapat dilihat dalam tabel berikut.

Hasil Perhitungan Validitas Variabel Komitmen Guru

Item Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Kesimpulan
X _{2.1}	0,688	0,3	Valid
X _{2.2}	0,588	0,3	Valid
X _{2.3}	0,578	0,3	Valid
X _{2.4}	0,750	0,3	Valid
X _{2.5}	0,561	0,3	Valid
X _{2.6}	0,478	0,3	Valid
X _{2.7}	0,436	0,3	Valid
X _{2.8}	0,464	0,3	Valid
X _{2.9}	0,672	0,3	Valid
X _{2.10}	0,691	0,3	Valid
X _{2.11}	0,715	0,3	Valid
X _{2.12}	0,544	0,3	Valid
X _{2.13}	0,685	0,3	Valid
X _{2.14}	0,556	0,3	Valid
X _{2.15}	0,605	0,3	Valid
X _{2.16}	0,667	0,3	Valid
X _{2.17}	0,619	0,3	Valid
X _{2.18}	0,567	0,3	Valid
X _{2.19}	0,397	0,3	Valid
X _{2.20}	0,668	0,3	Valid
X _{2.21}	0,540	0,3	Valid
X _{2.22}	0,504	0,3	Valid
X _{2.23}	0,607	0,3	Valid
X _{2.24}	0,446	0,3	Valid
X _{2.25}	0,540	0,3	Valid

Sumber : Data Diolah 2015

Uji Validitas Variabel Y

Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor variabel motivasi kerja dilihat dalam tabel berikut.

Hasil Perhitungan Validitas Variabel Motivasi Kerja Guru

Item Pernyataan	Korelasi	Nilai Batas	Kesimpulan
Y ₁	0,611	0,3	Valid
Y ₂	0,465	0,3	Valid
Y ₃	0,411	0,3	Valid
Y ₄	0,727	0,3	Valid
Y ₅	0,588	0,3	Valid
Y ₆	0,374	0,3	Valid
Y ₇	0,345	0,3	Valid
Y ₈	0,341	0,3	Valid
Y ₉	0,595	0,3	Valid
Y ₁₀	0,476	0,3	Valid
Y ₁₁	0,728	0,3	Valid
Y ₁₂	0,0433	0,3	Valid
Y ₁₃	0,578	0,3	Valid
Y ₁₄	0,585	0,3	Valid
Y ₁₅	0,584	0,3	Valid
Y ₁₆	0,655	0,3	Valid
Y ₁₇	0,601	0,3	Valid
Y ₁₈	0,594	0,3	Valid
Y ₁₉	0,369	0,3	Valid
Y ₂₀	0,636	0,3	Valid
Y ₂₁	0,495	0,3	Valid
Y ₂₂	0,616	0,3	Valid
Y ₂₃	0,497	0,3	Valid
Y ₂₄	0,530	0,3	Valid
Y ₂₅	0,496	0,3	Valid

Sumber : Data Diolah 2015

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Alpha*. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel berikut:

Hasil Pengujian Reliabilitas

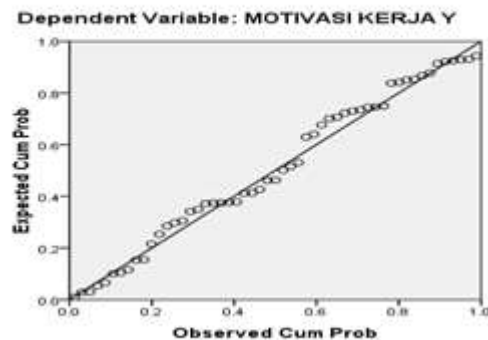
No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Budaya Sekolah (X ₁)	0,730	Reliabel
2	Komitmen Guru (X ₂)	0,748	Reliabel
3	Motivasi Kerja (Y)	0,741	Reliabel

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan Uji Kolmogorov- Smirnov. Hasil perhitungan uji normalitas residual dari persamaan taksiran yang diperoleh nilai $D_{hitung} = 0,248$ dengan p-value (nilai sig) sebesar 0,000. Diperoleh dari hasil penghitungan uji Normalitas untuk data nilai residual dari model signifikansi (p) adalah 0,000 berada di bawah 0,05. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Grafik Uji normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

Nilai VIF yang kecil menunjukkan tidak adanya korelasi yang tinggi (sempurna) antara variabel X dalam model regresi. Batasan nilai untuk variabel dikatakan berkolinieritas tinggi jika diperoleh nilai VIF untuk variabel independen lebih besar dari 10.

Rekapitulasi Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Sekolah	0.805	1.243	Bebas Multikolinearitas
Komitmen Guru	0.846	1.183	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.807	1.240	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Diolah 2015

Uji Heterokedastisitas

Pengujian homogenitas varian dari residual model regresi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji Korelasi Rank Spearman.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Budaya Sekolah	0,389	0,000	53
Komitmen Guru	0,407	0,000	53
Motivasi Kerja	0,280	0,000	53

Pengujian Hipotesis Variabel Budaya Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis (X_1) menunjukkan bahwa budaya sekolah terdapat hubungan signifikan dengan motivasi kerja guru, dengan tingkat signifikansi t untuk variabel motivasi kerja guru adalah 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru dibutuhkan peran kepala sekolah dalam memberi motivasi agar hasil pembelajaran bisa tercapai.

Pengujian Hipotesis Variabel Komitmen Guru dengan Motivasi Kerja Guru

Hasil pengujian hipotesis (X_2) menunjukkan bahwa komitmen guru signifikan dengan motivasi kerja guru, dengan tingkat signifikansi t untuk variabel komitmen guru adalah 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat memberikan kontribusi terhadap berjalannya proses pembelajaran yang lebih memberikan dampak terhadap peningkatan kemampuan siswa menerima materi yang diajarkan.

Hasil Analisis Regresi Multiple

Hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu SPSS V 16 diperoleh hasil penghitungan diperoleh koefisien regresi dan nilai konstanta seperti pada tabel berikut:

Hasil Analisis Regresi				
Model		Koefisien Regresi	Nilai t	Nilai p
1	Konstanta	-25,802	-1.172	0.247
	Budaya Sekolah	0.532	2.848	0.006*
	Komitmen Guru	0.589	3.804	0.000*
	R	0.652		
	R Square	0.425		
	F	18.466		
	Sig. F	0.000		

*) Signifikan secara statistik pada level $\alpha = 5\%$

Persamaan regresi yang menjelaskan hubungan budaya sekolah dan komitmen guru dengan motivasi kerja guru adalah:

$$Y = -25,802 + 0,532 X_1 + 0,589 X_2$$

Pengujian Ketepatan Model (Uji Statistik F)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.7 di atas diperoleh nilai F sebesar 18.466 dengan signifikansi p sebesar 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (sangat kecil) lebih kecil dari 0,05 adalah signifikan pada $\alpha = 5\%$.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Setelah diketahui bahwa terdapat hubungan secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berhubungan secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya.

Koefisien Determinan (R^2)

Besarnya hubungan budaya sekolah dan komitmen guru dengan motivasi kerja guru dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa secara simultan hubungan budaya sekolah dan

komitmen guru dengan motivasi kerja guru menunjukkan hubungan sebesar 0,425 (42,5%). Hubungan yang diperoleh cukup baik. Sedangkan $100\% - 42,5\% = 57,5\%$ lainnya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Besarnya hubungan budaya sekolah dan komitmen guru dengan motivasi kerja guru adalah 42,5% (R^2). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja guru selain dipengaruhi oleh budaya sekolah dan komitmen guru sebesar 42,5%, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar faktor yang diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah 57,5%, sehingga dapat dikatakan bahwa guru dalam menjalankan tugas-tugasnya diselesaikan dengan baik dan benar.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan instrumen penelitian, disadari peneliti karena terbatasnya sumber yang berhasil diperoleh peneliti dalam penyusunan teori, secara konseptual, penelitian ini mengenai motivasi kerja hanya dibatasi oleh dua variabel, instrumen dalam penelitian ini

hanya dikonsultasikan dengan pembimbing kemudian dianalisis menggunakan spss 16, Keterbatasan waktu yang memungkinkan bagi peneliti untuk menghindari kurang fleksibelnya proses pengumpulan data dan tidak terbukanya peluang untuk melakukan validasi eksternal bagi instrumen yang telah disusun.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka di kemukakan kesimpulan penelitian yaitu: (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya sekolah dengan motivasi kerja. Dengan demikian apabila budaya sekolah telah terbentuk dengan baik, maka motivasi kerja guru di SD se-Kota Selatan dapat menjadi lebih baik, (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan komitmen guru dengan motivasi kerja. Dengan demikian apabila komitmen guru sudah terpatri dengan baik, maka motivasi kerja Guru di SD se-Kota Selatan dapat menjadi lebih baik (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan budaya sekolah dan komitmen kerja secara simultan dengan motivasi kerja. Dengan demikian apabila budaya sekolah telah terbentuk dengan baik dan guru di sekolah tersebut memiliki komitmen kerja yang tinggi dan

saling mendukung dengan baik, maka dipastikan motivasi kerja Guru di SD se-Kota Selatan akan tercapai dengan baik.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi secara praktis antara budaya sekolah dan komitmen guru terhadap motivasi kerja guru yaitu budaya sekolah dapat menjadi pedoman dan formulasi kolektif bagi guru untuk meningkatkan komitmennya terhadap kinerja sehingga menjadi suatu kesatuan yang terintegrasi secara utuh dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Saran

Berdasarkan pembahasan sebelumnya dan melihat realitas serta implikasi hasil penelitian di atas, untuk itu dapat disarankan beberapa hal, yaitu: (1) diharapkan kepala sekolah selalu menciptakan budaya sekolah yang bermartabat, (2) diharapkan guru berusaha untuk menciptakan komitmen guru yang tinggi sehingga menjadi sebuah budaya yang menjadi ciri khas di sekolah tersebut., (3) Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan bagi peneliti lain yang tertarik meneliti tentang Budaya Sekolah, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Komariah Aan & Engkoswara. (2010). *Administrasi pendidikan*. Alfabeta
- Undang-Undang RI No 14 tahun 2005 *tentang guru dan dosen*.
- Rahhadja. *Hasil penelitian kinerja guru tahun 2002* pdf. Diakses 8 april 2014
- Hasibuan S.P. 2012. *Melayu manajemen sumber daya manusia edisi revisi mei*. Bumiaksara
- Jurnal Tabularasa. *Motivasi kerja guru* volume 9 No 2 desember 2012 di akses 10 april 2014.
- Sihombing. *Motivasi Kerja guru* pdf diakses 10 april 2014
- Sardiman. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Raja grafindo persada Januari 2014.
- Sondang P.Siagian teori motivasi dan aplikasinya. Penerbit RinekaCipta 2012
- Syarifudin Nurdin. *Motivasi kerja guru jurnal stain salahtiga/at/tarbiah* html di akses 10 april 2014.
- Gustimessa media jurnal penelitian *pengaruh kedisiplinan, motivasi kerja dan presepsi guru tentang kepemimpinan dan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK I purwerejo pasca sertifikasi tahun 2012* di akses 8 april 2014.
- Uno B. Hamzah teori motivasi & pengukurannya analisis di bidang pendidikan. Bumiaksara 2013
- Masaong Abd. Kadim. *Supervise pembelajaran dan pengembangan kapasitas guru memberdayakan pengawas sebagai gurunya guru*. PenerbitAlfabeta 2012
- Tim dosen administrasi pendidikan (UPI) *manajemen pendidikan*. 2011. Penerbit Alfabeta.
- Masaong&Tilome *kepemimpinan berbasis multiple intelegence* penerbit Alfabeta 2011.
- Harahap pahlawan sjah. *jurnal penelitian pengaruh motivasi, komitmen guru dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru tahun 2008* di akses 10 april 2014.
- Sapali Endang. *Pengaruh budaya sekolah dan komitmen guru terhadap pengelolaan pendidikan karakter di sekolah dasar negeri sekota timur kota gorontalo* tesis2003.
- Wahab Aziz Abdul *anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan telaah terhadap oraganisasi dan pengelolaan pendidikan* 2011. Alfabeta.
- Komariah Aaan cepitritna. *visionary ledership menuju sekolah efektif*. Penerbit Bumi Aksara. 2004.
- Kadir Saiful. *manajemen pendidikan orientasi mutu, teori dan implement tasiaraslokal*. Penerbit Ideas Publising 2013.
- Ridwan. *teknik penyusunan tesis* penerbit Alfabeta 2012.
- Sugiono. *Metode penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif & R&D* penerbit Alfabeta 2011
- Susanto.(1995). *Adminitrasi kantor Manajemen dan Aplikasinya*. Jakarta Djambatan.

