

HUBUNGAN BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH YAYASAN WANITA KERETA API JAKARTA

Putri Saraswati

Edison Siregar
Edison.Siregar@uki.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya sekolah dan motivasi dengan kinerja guru TK - SMP di Yayasan Wanita Kereta Api, dengan variabel bebas Budaya Sekolah (X1), motivasi (X2) dan variabel terikat kinerja guru (Y).

Penelitian ini dilakukan di TK - SMP di Yayasan Wanita Kereta Api Jakarta selama bulan Januari – Maret 2015. Metode penelitiannya adalah penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert 1-5. Teknik analisis menggunakan korelasi sederhana, korelasi ganda dan regresi ganda pada taraf signifikansi alpha 0.05.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif antara budaya sekolah (X1) dengan kinerja guru yang dapat dilihat dari koefisien korelasi 0,380 dan (Y) persamaan regresi linear $Y = 45.244 + 0,595 X1$ koefisien korelasi sebesar 0,380 dan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,145; (2) terdapat hubungan positif Motivasi Kerja Guru (X2) dengan Kinerja Guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,887 dan persamaan regresi linier $Y = 13.937 + 1.079 X2$ dan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,787; dan (3) terdapat hubungan positif Budaya Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja Guru (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) dengan koefisien korelasi 0,888, dan persamaan regresi linier $Y = 9.958 + 0,065x1 + 1.059x2$ serta koefisien determinasi (R square) 0,788.

Kata kunci: Budaya Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang masalah

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas. Bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Irianto (2001) mengemukakan kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Adapun ukuran kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam buku Stephen Robbins (2003) yaitu kualitas hasil kerja (*Quality of Work*), jumlah yang dihasilkan (*Quantity*), ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (*Timeliness*), sejauh mana penggunaan sumber daya yang ada (*Cost effectiveness*), sejauh mana seseorang dalam melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor (*Need for supervision*) dan sejauh mana karyawan dapat mempertahankan nama baik, kerja sama dengan bawahan maupun atasan (*Interpersonal impact*).

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku sumber daya manusia dalam bekerja adalah budaya organisasi, yang dalam hal ini adalah budaya sekolah. Budaya sekolah yang di dalamnya memuat norma-norma dan nilai-nilai dasar mengenai keberlangsungan sekolah, diyakini dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi pembentukan perilaku kepala sekolah dan guru-guru dalam melakukan aktivitas sesuai fungsinya masing-masing serta membantu mereka memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang ditangani di sekolah.

Setiap sekolah harus dapat menciptakan budayanya sendiri sebagai identitas diri dan juga rasa kebanggaan akan sekolahnya. Budaya sekolah dapat tercermin dari adanya berbagai kegiatan yang dilakukan. Kegiatan tidak hanya terfokus pada intrakurikuler, tetapi juga ekstrakurikuler yang mengembangkan otak kiri dan kanan secara seimbang sehingga melahirkan kreativitas, bakat dan minat siswa, serta keteladanan guru. Melalui kegiatan – kegiatan tersebut maka dapat memotivasi guru untuk mengembangkan diri dan mengabdikan diri dalam mewujudkan misi sekolah khususnya untuk mencerdaskan bangsa umumnya.

Selain Pembiasaan perilaku atau budaya yang biasa dilakukan di sekolah, nilai dan norma – norma dalam sekolah. Faktor internal dalam mencapai kinerja adalah motivasi guru dalam upaya mencerdaskan bangsa merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh dan membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Untuk meningkatkan motivasi guru bukanlah suatu hal yang mudah karena setiap orang mempunyai latar belakang yang berbeda yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan dalam mencapai suatu target tertentu.

Perilaku guru dalam mengajar sangat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi tumbuh dari dalam dan luar guru itu sendiri. Seseorang dapat bekerja dengan giat dan dapat mengembangkan dirinya untuk berprestasi berdasarkan kekuatan yang mempengaruhi alam pikirannya dan dorongan muncul dari dalam diri sendiri, bahkan dapat berprestasi dengan baik karena ada faktor – faktor pendorong dari luar dirinya. Faktor – faktor pendorong ini memberi jalan bagi guru untuk memacu keinginan dalam bekerja, melalui motivasi yang dimiliki seseorang diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan berkualitas.

Sekolah Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) didirikan oleh istri – istri pejabat dari petugas PJKA (Perusahaan Jasa Kereta Api) yang merindukan

adanya lembaga pendidikan yang bisa menjawab tantangan global dewasa ini namun dengan biaya pendidikan yang terjangkau oleh masyarakat luas. Dengan semangat ingin mencerdaskan bangsa, penanaman nilai – nilai yang diajarkan pun tidak hanya diperuntukkan peserta didik melainkan juga para pengajar sehingga diharapkan dengan nilai – nilai yang tertanam bagi pengajar, dapat menstransferkan budaya yang baik pada setiap peserta didik.

Perubahan kepengurusan di Sekolah Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) yang mengakibatkan tingginya tingkat turnover tenaga pengajar. Karena seringnya terjadi pergantian pengajar yang secara tidak langsung membawa budaya yang berbeda, juga karena kurangnya perhatian dari yayasan untuk mempertahankan eksistensi dengan meningkatkan fasilitas dan memperhatikan kesejahteraan guru juga ikut menurunkan motivasi kerja guru sehingga para pengajar merasa tidak didukung oleh yayasan disinyalir membawa pengaruh yang kurang baik dengan menurunnya kinerja guru dan berdampak kepada menurunnya kinerja sekolah YWKA.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut maka peneliti ingin melihat sejauh mana hubungan antara budaya sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru dalam upaya Sekolah Yayasan Wanita Kereta Api Jakarta (YWKA) menciptakan manusia yang berkarakter dan berkualitas.

2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya sekolah dengan kinerja guru Sekolah Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) I Jakarta.
- b. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja Sekolah Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) I Jakarta.
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara budaya sekolah, dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja guru Sekolah Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) I Jakarta.

3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi guru, dan bagi pihak sekolah. Bagi sekolah atau yayasan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hal – hal yang dapat meningkatkan kinerja guru. Sehingga yayasan atau sekolah dapat membangun budaya yang baik dan dapat terus memperbaiki diri untuk bisa mencerdaskan kehidupan bangsa.

- a. Dapat menambah wawasan penulis dan pembacanya dalam bidang sumber daya manusia sehingga akan berguna dalam segala kegiatan yang akan dilakukan nantinya.
- b. Dapat berguna untuk menambah tulisan yang sejenis dalm bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan referensi bagi penulis yang melakukan penelitian sejenis.

B. DESKRIPSI TEORITIS

1. Kinerja Guru

a. Konsep Kinerja Guru

Kinerja menurut Sulistyorini (2001) adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Timpe (1992), kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu : (1) Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (2) Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi. (3) Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

b. Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya.

Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Pidarta (1999) bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan seseorang pekerjaan sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar (1992) yang mengatakan bahwa kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugastugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Menurut Danim. S (2002) Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu (1). Guru sebagai pengajar; (2). Guru sebagai pembimbing; dan (3). Guru sebagai administrator kelas.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu : (1) Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e)

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

c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang tidak timbul dengan sendirinya tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Suragih (1997) hal – hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah : (1) Umur, Kinerja seseorang akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. (2) Jenis Kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang , sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan. (3) Jabatan/ Senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, karena perbedaan jabatan akan membedakan jenis kebutuhan yang ingin mereka puaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Pendapat lain dari Simamora (1999) menyatakan faktor - faktor kinerja antara lain : (1) Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu. (2) Keterlibatan kerja yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai suatu yang bisa meningkatkan harga diri. (3) Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus. (4) Partisipasi yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi. (5) Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kualitas dan kuantitas.

2. Budaya Sekolah

Pengertian Budaya organisasi dijelaskan oleh Moeliono (2006) sebagai sebuah system informasi untuk mempertahankan dan mentransmisikan pengetahuan, kepercayaan, mitos – mitos dan tingkah laku.

Menurut pemikiran Fred Luthan dan Edgar Schein dalam Edy Sutrisno (2010) ada 6 karakteristik budaya organisasi disekolah, yaitu tentang (1)

observed behavioral regularities; (2) norms; (3) dominant value. (4) philosophy; (5) rules dan (6) organization climate.

- a. *Observed behavioral regularities* budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.
- b. *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Jika kita berpegang pada Kurikulum Berbasis Kompetensi, secara umum standar perilaku yang diharapkan dari tamatan Sekolah Menengah Atas, diantaranya mencakup : (1) Memiliki keyakinan dan ketaqwaan sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya; (2) Memiliki nilai dasar humaniora untuk menerapkan kebersamaan dalam kehidupan; (3) Menguasai pengetahuan dan keterampilan akademik serta beretos belajar untuk melanjutkan pendidikan; (4) Mengalihkan kemampuan akademik dan keterampilan hidup dimasyarakat local dan global; (5) Berekspresi dan menghargai seni; (6) Menjaga kebersihan, kesehatan dan kebugaran jasmani; (7) Berpartisipasi dan berwawasan kebangsaan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara secara demokratis. (Depdiknas, 2002). Sedangkan berkenaan dengan standar perilaku guru, tentunya erat kaitannya dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru, yang akan menopang terhadap kinerjanya.
- c. *Dominant values*; jika dihubungkan dengan tantangan pendidikan Indonesia dewasa ini yaitu tentang pencapaian mutu pendidikan, maka budaya organisasi di sekolah seyogyanya diletakkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah. Berbicara tentang upaya menumbuh-kembangkan budaya mutu di sekolah akan mengingatkan kita kepada suatu konsep manajemen dengan apa yang dikenal dengan istilah Total Quality Management (TQM), yang merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan suatu unit usaha untuk mengoptimalkan daya saing organisasi melalui prakarsa perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses kerja, dan lingkungannya. Jann E. Freed et. al. (1997) dalam tulisannya tentang *A Culture for Academic Excellence: Implementing the Quality Principles in Higher Education*. dalam ERIC Digest memaparkan tentang upaya membangun budaya keunggulan akademik pada pendidikan tinggi, dengan menggunakan prinsip-prinsip Total Quality Management, yang mencakup : (1) vision, mission, and outcomes driven; (2) systems dependent; (3) leadership: creating a quality culture; (4) systematic individual development; (4) decisions based on fact; (5) delegation of decision making; (6) collaboration; (7) planning for change; dan (8) leadership: supporting a quality culture. Dari pemikiran Jan E.Freed et. al. di atas, kita dapat menarik benang merah bahwa untuk dapat membangun budaya keunggulan akademik atau budaya mutu pendidikan betapa pentingnya kita untuk dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip Total

- Quality Management, dan menjadikannya sebagai nilai dan keyakinan bersama dari setiap anggota sekolah.
- d. *Philosophy*; budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Depdiknas (2001) mengemukakan bahwa : “pelanggan, terutama siswa harus merupakan fokus dari semua kegiatan di sekolah. Artinya, semua in put – proses yang dikerahkan di sekolah tertuju utamanya untuk meningkatkan mutu dan kepuasan peserta didik . Konsekuensi logis dari ini semua adalah bahwa penyiapan in put, proses belajar mengajar harus benar-benar mewujudkan sosok utuh mutu dan kepuasan yang diharapkan siswa.”
 - e. *Rules*; budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata- tertib sekolah (school discipline), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran.
 - f. *Organization climate*; budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi mengenai sekolah yang diciptakan oleh lingkungan.

Karakteristik budaya sekolah dapat diperhatikan melalui 3 komponen yaitu artifak/ symbol, nilai – nilai, asumsi – asumsi, dimana komponen – komponen tersebut mendukung proses pembelajaran yang dapat membantu guru dalam hal pola pikir siswa. Artifak memberikan nuansa yang baik dan terarah, symbol – symbol memberikan dorongan untuk lebih berprestasi baik guru dan siswa. Nilai – nilai kerjasama antara kepala sekolah, guru, staf, siswa dan orang tua dalam memberikan partisipasi dalam pengambilan keputusan sekolah. Asumsi – asumsi memberikan keyakinan termasuk agama yang didasari atau secara alami yang dimiliki oleh setiap warga sekolah.

Dengan demikian maka Budaya sekolah adalah suatu system nilai yang diyakini sebagai acuan bagi semua anggota yang ada didalam sekolah dalam mengendalikan kebijakan sekolah. Dimana dimensinya mencakup Nilai, Orientasi Hasil dan Iklim Organisasi.

3. Motivasi Kerja Guru

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

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

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

a. Faktor-Faktor Timbulnya Motivasi

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah : (a) Minat. Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. (b) Sikap positif. Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaikbaiknya. (c) Kebutuhan. Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Menurut Wursanto (2006) dalam teori pengharapan motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain: (a) Upah atau gaji yang sesuai. Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan.

Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian hasil produksi sesuai target yang ditentukan perusahaan. (b) Keamanan kerja yang terjamin. Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati. (c) Kehormatan dan pengakuan. Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan. (d) Perlakuan yang adil. Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang

berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan. Uraian tersebut merupakan salah satu perlakuan adil sesuai prestasi karyawan, sehingga karyawan berlomba berprestasi dengan baik. (e) Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa. Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan sebagai contoh yang baik bagi karyawan yang dipimpin. (f) Suasana kerja yang menarik. Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertikal membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan. (g) Jabatan yang menarik. Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.

Dari beberapa teori yang telah diuraikan maka penulis menyimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah Daya dorong yang bisa menggerakkan seseorang untuk memberikan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab dan memfungsikan kewajibannya. Dan melalui beberapa bahasan diatas secara implisit motivasi kerja guru dapat dilihat melalui Hubungan dengan sesama, Kondisi lingkungan Pekerjaan, Pengakuan, *Achievement* dan kemajuan karier.

C. METODOLOGI

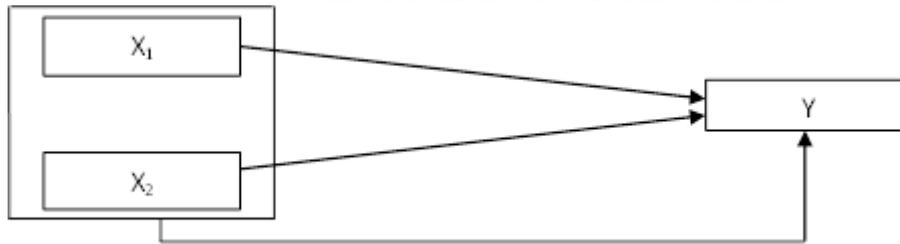
1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sesuai dengan Kerlinger (1997) dalam Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, hubungan-hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Dengan demikian hal ini berarti penelitian ini mengkaji hubungan antara budaya sekolah dan motivasi dengan kinerja guru sekolah YWKA I di seluruh jenjang dari tingkat SD sampai SMP di Jakarta.

2. Rancangan Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Budaya Sekolah (X1), Motivasi Kerja Guru (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel berikat. Pola hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1. Konstelasi Permasalahan



Keterangan :

- X1 : Budaya Sekolah
- X2 : Motivasi Kerja Guru
- Y : Kinerja Guru

3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

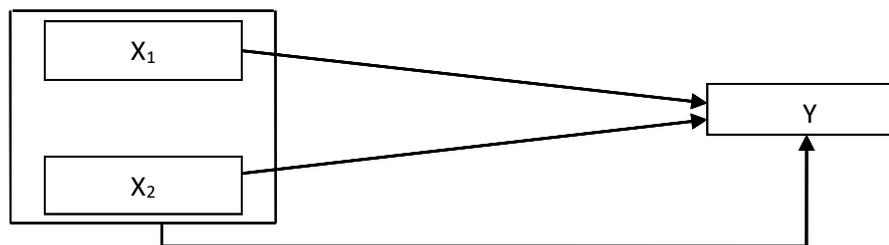
a. Populasi

Populasi menurut Busnawir (2005) diartikan sebagai totalitas semua nilai yang diperoleh dari hasil hitung ataupun pengukuran baik kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari seluruh anggota kumpulan yang jelas dan lengkap yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi penelitian ini adalah guru TK ,SD dan SMP YWKA Jakarta yang berjumlah 68 orang.

b. Sampel Penelitian

Sugiyono (2009) mengatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan besarnya sampel penelitian maka perlu diperhatikan bahwa sampel penelitian yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel penelitian dari populasi tertentu, maka penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$



Dimana :

- n = Ukuran Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Batas Toleransi Kesalahan (α)

Dalam menentukan jumlah sampel penelitian yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar (α) 10%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi yang digunakan adalah 68 orang, dengan perhitungan di atas maka :

68

$$n = \frac{68}{1 + (68 \times 0.102)} \\ = 40,47 \text{ atau } 40 \text{ orang}$$

Jadi dari total jumlah populasi, maka yang diambil sebagai sampel penelitian adalah sebanyak 40 orang responden dan untuk sampel uji coba sebanyak 28 orang. Berikut adalah rincian jumlah populasi dan sampel dari masing- masing jenjang yang ada :

c. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini setiap data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data variabel penelitian dalam bentuk nilai rata-rata, simpangan baku, modus, median, serta visualisasi dalam bentuk tabel dan grafik. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik korelasi dan regresi linear jamak dan sederhana.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu: uji normalitas galat taksir regresi dan uji homogenitas varians. Uji normalitas menggunakan uji liliefors dan uji homogenitas menggunakan uji-Barlett.

Pengujian hipotesis pertama dan kedua masing-masing digunakan statistik korelasi dan regresi linear sederhana, sedangkan hipotesis ketiga dilakukan korelasi dan regresi linier jamak. Sementara untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas dan varibel terikat dengan mengontrol variabel bebas yang lain dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi parsial. Perhitungan statistik dalam penelitian ini dikerjakan dengan alat bantu komputer. Program yang digunakan adalah paket data Analisis yang terdapat dalam Microsoft Exel dan SPSS versi 20.0.

d. Hipotesis Statistik

1. Hipotesis Pertama:
Ho : $\rho_{yx1} < 0$
H1 : $\rho_{yx1} > 0$
2. Hipotesis Kedua:
Ho : $\rho_{yx2} < 0$
H1 : $\rho_{yx2} > 0$
3. Hipotesis Ketiga:
Ho : $\rho_{yx12} < 0$
H1 : $\rho_{yx12} > 0$

D. DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

1. Deskripsi Data

Pada bagian ini, peneliti mendeskripsikan hasil penelitian dari ketiga variabel yakni variabel Budaya Sekolah (X1), variabel Motivasi Kerja Guru (X2) dengan Kinerja Guru (Y). Deskripsi data penelitian ini kemudian ditafsirkan untuk menguji hipotesa penelitian dalam bab sebelumnya. Data sampel yang digunakan

dalam penghitungan statistik terdiri dari data instrument variabel budaya sekolah(X1) sebanyak 30 butir, variabel motivasi (X2) sebanyak 27 butir, dan variabel kinerja guru (Y) sebanyak 33 butir. Proses penghitungan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20, dengan memasukkan data yang terkumpul dimasukkan ke dalam bentuk tabulasi untuk kemudian dilakukan penghitungan statistik. Dalam proses penghitungan data, taraf kepercayaan (signification) yang digunakan adalah 0,5% ($\alpha = 0,05$).

Data akan dibagi dalam beberapa kelas interval dengan menggunakan Rumus STURGES sebagai berikut:

K = Jumlah kelas interval

n = Jumlah data/responden

$K = 1 + 3,3 \log n$

$K = 1 + 3,3 \log 40$

$K = 1 + 3,3 (1,6021)$

$K = 1 + 5,28693$

$K = 6,28693 = 6$ kelas

2. Deskripsi Data Statistik

a. Deskripsi Variabel Budaya Sekolah (X₁)

Data hasil variabel Budaya Sekolah (X₁) diperoleh dengan metode penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel penelitian. Berikut adalah analisis data penelitian dengan menggunakan program komputer SPSS.20.

Tabel 3 Statistik Variabel Budaya Sekolah (X₁)
Statistics X₁

Valid N	40
Missing	0
Mean	84.25
Std. Error of Mean	1.351
Median	85.50
Mode	93
Std. Deviation	8.542
Variance	72.962
Range	34
Minimum	63
Maximum	97
Sum	3370

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Sekolah (X₁)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
63-68	2	5.0	5.0	5.0
69-74	5	12.5	12.5	17.5
75-80	5	12.5	12.5	30.0
Valid 81-86	9	22.5	22.5	52.5
87-92	10	25.0	25.0	77.5
93-98	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4. terlihat bahwa perolehan skor paling banyak terdapat pada interval kelas kelima 87-92 dengan frekuensi sebanyak 10 (25%), sehingga data tersebut memiliki kelas modus 86,5-91,5. Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh Modus (Mo) = 93 Median (Me) = 85, nilai rata-rata (Mean) = 84,25 dan Simpangan Baku (s) = 8,542 Dari variasi data dapat diketahui sebanyak 21 guru atau 52,5% memiliki nilai di bawah rata-rata, sebanyak 10 guru atau 25% berada pada nilai rata-rata, dan sisanya sebanyak 9 guru atau 22,5% memiliki nilai di atas rata-rata.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Guru (X₂)

Data hasil variabel Motivasi Kerja Guru (X₂) diperoleh dengan metode penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah analisi data penelitian dengan menggunakan program computer SPSS.20.0.

Tabel 5. Statistik Variabel Motivasi Kerja Guru (X₂)

Valid	40
Missing	0
Mean	75.50
Std. Error of Mean	1.738
Median	74.00
Mode	64
d. Deviation	10.990
Variance	120.769
Range	42
Minimum	58
Maximum	100
Sum	3020

Dari hasil diatas maka selanjutnya disusun distribusi frekunesi pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X₂)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 55-62	3	7.5	7.5	7.5
63-70	11	27.5	27.5	35.0
71-78	14	35.0	35.0	70.0
79-86	4	10.0	10.0	80.0
87-94	5	12.5	12.5	92.5
95-102	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 6. terlihat bahwa perolehan skor paling banyak terdapat pada interval kelas ketiga 71 - 78 dengan frekuensi sebanyak 14 (35%), sehingga data tersebut memiliki kelas modus 70,5-77,5. Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh Modus (Mo) = 64,00 Median (Me) = 74,00 nilai rata-rata (Mean) = 75,50 dan Simpangan Baku (s) = 10,990 Dari variasi data dapat diketahui sebanyak 14 guru atau 35% memiliki nilai di bawah rata-rata, sebanyak 14 guru atau 35% berada pada nilai rata-rata, dan sisanya sebanyak 12 guru atau 30% memiliki nilai di atas rata-rata.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

Dalam penelitian ini, Kinerja Guru dinyatakan sebagai variabel terikat (Y). Data hasil variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh dengan metode penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang dipilih secara acak sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah analisis data penelitian dengan menggunakan program computer SPSS.20.0.

Tabel 7. Statistik Variabel Kinerja Guru (Y)

Valid N	40
Missing	0
Mean	95.40
Std. Error of Mean	2.113
Median	94.50
Mode	82
Std. Deviation	13.366
Variance	178.656
Range	56
Minimum	71
Maximum	127
Sum	3816

Dari hasil diatas maka selanjutnya disusun distribusi frekuensi pada tabel 8.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
69-78	3	7.5	7.5	7.5
79-88	13	32.5	32.5	40.0
89-98	7	17.5	17.5	57.5
Valid 99-108	10	25.0	25.0	82.5
109-118	5	12.5	12.5	95.0
119-128	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 8. terlihat bahwa perolehan skor paling banyak terdapat pada interval kelas kedua 79-88 dengan frekuensi sebanyak 13 (35%), sehingga data tersebut memiliki kelas modus 78,5-87,5. Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh Modus (Mo) = 82,00 Median (Me) = 94,50 nilai rata-rata (Mean) = 95,40 dan Simpangan Baku (s) = 13,366 Dari variasi data dapat diketahui sebanyak 3 guru atau 7,5% memiliki nilai di bawah rata-rata, sebanyak 13 guru atau 32,5% berada pada nilai rata-rata, dan sisanya sebanyak 24 guru atau 60% memiliki nilai di atas rata-rata.

d. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) hipotesis yang perlu diuji yaitu: (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru. (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi

Kerja Guru dengan Kinerja Guru. (3) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru.

1) Pengujian Hipotesis X1 dan Y: Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru

Untuk membuktikan hipotesis korelasi antara variabel Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS Statistics 20 for windows* dengan output pada tabel berikut.

Tabel 9. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X1 atas Y Coefficients³

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45.244	.595		2.276	.029
1 X1		19.877	.235	.380	.015

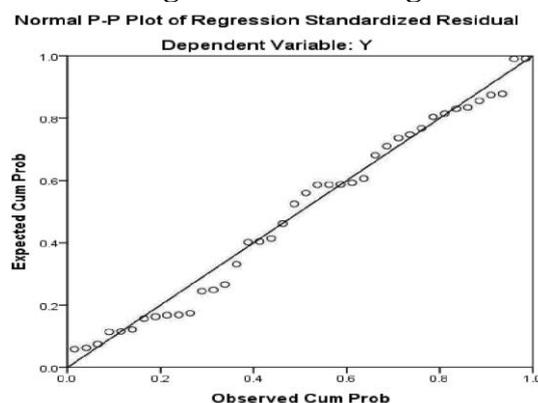
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9. menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 45.244 + 0,595 X1$. $a = 45.244$ $b1 = 0,595$

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $a = 45.244$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai budaya sekolah dianggap nol. $b1 = 0,595$; adalah nilai koefisien regresi $b1$, artinya setiap kenaikan nilai budaya sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,595 unit.

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 2. Grafik regresi linier hubungan Y dengan X1



Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS Statistics 20 for windows* maka dapat dilihat output pada tabel 4.13.

Tabel 10. Uji Signifikansi Variabel X1 atas Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1008.482	1	1008.482	6.431	.015 ^b
Residual	5959.118	38	156.819		
Total	6967.600	39			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X1

Melalui uji nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 10. diperoleh nilai Sig. = 0,000 yang berarti < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Untuk membuktikan signifikansi koefisien regresi kinerja sekolah tersebut dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf 5% dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Berdasarkan tabel 4.12 nilai koefisien regresi thitung = 2.536 Sementara pada taraf signifikansi 5% dengan db 38, nilai ttabel = 1,686 Dengan membandingkan thitung dan ttabel ternyata thitung > ttabel atau 2.536 > 1,686, artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi variabel X1 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian maka hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara budaya sekolah dengan kinerja guru.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R Square) antara Budaya Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.145	.122	12.523

- a. Predictors: (Constant), X1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,145. Hal ini menunjukkan bahwa varians yang terjadi pada Kinerja Guru dipengaruhi oleh Budaya Sekolah adalah sebesar 14,5% (0,145 x 100%), dan hal ini selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

2) Pengujian Hipotesis X2 dan Y: Terdapat Hubungan yang Positif dan Signifikan Antara Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru

Untuk membuktikan hipotesis korelasi antara variabel Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS Statistics 20 for windows* dengan output pada tabel berikut.

Tabel 12. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X2 atas Y Coefficients³

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)1 X2	13.937 1.079	6.946 .091	.887	2.006 11.849	.052 .000

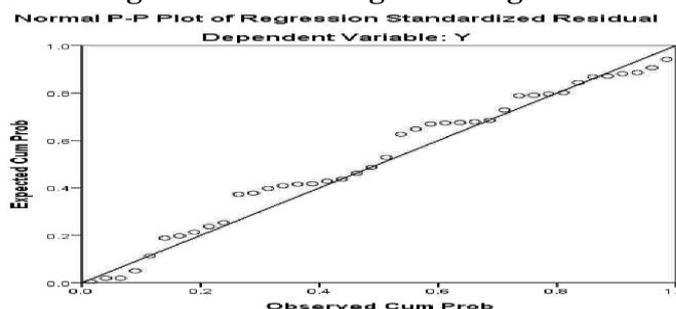
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 12. menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 13.937 + 1.079 X1$. $a = 13.937$
 $b1 = 1.079$

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: $a = 13.307$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai motivasi dianggap nol. $b1 = 1.079$; adalah nilai koefisien regresi $b1$, artinya setiap kenaikan nilai budaya sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 1.079 unit.

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 3. Grafik regresi linier hubungan Y dengan X1



Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Dengan bantuan program aplikasi *IBM SPSS Statistics 20 for windows* maka dapat dilihat output pada tabel berikut.

Tabel 13. Uji Signifikansi Variabel X2 atas Y ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5483.381	1	5483.381	140.389	.000 ^b

1	1484.219	38	39.058		
Residual					
Total	6967.600	39			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2

Melalui uji nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 13. diperoleh nilai Sig. = 0,000 yang berarti < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Untuk membuktikan signifikansi koefisien regresi kinerja sekolah tersebut dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf 5% dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Berdasarkan tabel 4.13 nilai koefisien regresi thitung = 11.489 Sementara pada taraf signifikansi 5% dengan db 38, nilai ttabel = 1,686 Dengan membandingkan thitung dan ttabel ternyata thitung > ttabel atau 11.489 > 1,686, artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi variabel X1 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian maka hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara budaya sekolah dengan kinerja guru.

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R Square) antara Motivasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)
Model Summary^b

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.958	10.556	.041	.943	.352 .617 .000
1	.065	.128	.871	.504	
X1 X2	1.059	.100		10.610	

Coefficients³

Coefficients^a

- a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,787. Hal ini menunjukkan bahwa varians yang terjadi pada Kinerja Guru dipengaruhi oleh Budaya Sekolah adalah sebesar 78,7% (0,787 x 100%), dan hal ini selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

3) **Pengujian Hipotesis X1 dan X2 atas Y: Terdapat Hubungan yang Positif dan Signifikan Antara Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru.**

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan budaya sekolah(X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dengan output pada tabel berikut.

Tabel 15. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X1 dan X2 atas Y

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
1	.888 ^a	.788	.777	6.312

Berdasarkan tabel 15. menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 9.958 + 0,065X1 + 1.059X2$.

a = 9.958

b1 = 0.065

b2 = 1.059

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: a = 9.958; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai budaya sekolah dan motivasi kerja dianggap nol., b1 = 0.065; adalah nilai koefisien regresi b1, artinya setiap kenaikan nilai kompetensi budaya sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0.065 unit., b2 = 1.059; adalah nilai koefisien regresi b2, artinya setiap kenaikan nilai motivasi kerja sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 1.059 unit.

Uji signifikansi persamaan regresi ganda dilakukan dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dapat dilihat output pada tabel berikut.

Tabel 16. Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 atas Y ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5493.519	2	2746.760	68.945	.000 ^b
	Residual	1474.081	37	39.840		
	Total	6967.600	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Untuk mengukur tingkat signifikansi persamaan regresi ganda ini dilakukan uji hipotesis melalui uji F pada taraf 5%. Berdasarkan tabel 4.18 nilai Fhitung adalah 68.945 dan nilai Ftabel pada taraf signifikan 5% dengan df (*degree of freedom* = derajat kebebasan) untuk pembilang 2 dan df untuk penyebut 37 adalah 3.25. Ternyata nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ($68.945 > 3,25$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi ganda variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara budaya sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Berdasarkan tabel 16 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel budaya sekolah (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 78,8%, dan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X1 dan X2. Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

E. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya Sekolah (X1) dengan Kinerja Guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,380 dan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,145. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Budaya Sekolah (X1) kepada Kinerja Guru (Y) sebesar 14,5% dan selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lain. Dari temuan diatas menyebutkan hubungan antara budaya dan kinerja hanya 14,5% Maknanya bagi sekolah adalah jika Budaya Sekolah tersebut dijaga dan ditingkatkan maka Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) I juga dapat ditingkatkan.
- b. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara dan Motivasi Kerja Guru (X2) dengan Kinerja Guru (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,887 dan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,787. Artinya kontribusi dan Motivasi Kerja Guru (X2) kepada Kinerja Guru (Y) sebesar 78,7%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Maknanya bagi sekolah adalah jika motivasi kerja guru dapat ditingkatkan, maka Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) I juga dapat ditingkatkan.
- c. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Sekolah (X1) dan Motivasi Kerja Guru (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) dengan korelasi ganda sebesar 0,888, dan koefisien determinasi (R square) 0,788. Artinya kontribusi yang diberikan oleh Budaya Sekolah (X1) dan dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru sebesar 78,8% dan selebihnya dipengaruhi faktor-faktor lainnya.

2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka ada beberapa implikasi, yaitu:

- a. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diyakini sebagai acuan bagi semua anggota organisasi dalam mengendalikan perilaku organisasi dan anggota organisasi dalam berinteraksi antar anggota organisasi dan organisasi lainnya. Maka baik buruknya budaya organisasi menjadi tanggung jawab bersama dan adanya kesadaran untuk terus mempertahankan budaya sekolah yang baik juga akan mendukung kinerja guru di sekolah YWKA Jakarta
- b. Motivasi kerja adalah Daya dorong yang bisa menggerakkan seseorang untuk memberikan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab dan memfungsikan kewajibannya. Oleh karena itu yayasan dan masing masing individu harus bisa menemukan cara yang dapat mendorong dirinya untuk dapat memaksimalkan kinerjanya.
- c. Karena hipotesis diterima, bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru, maka para guru di Sekolah Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) I perlu meningkatkan kreatifitas dalam mengajar, selalu belajar mengembangkan diri dengan hal-hal baru dalam mendukung Budaya Sekolah dan dan Motivasi Kerja Guru untuk peningkatan Kinerja Guru secara keseluruhan.

3. Saran

- a. Yayasan Wanita Kereta Api sebagai pengelola dalam sekolah ini perlu menciptakan budaya yang kondusif meskipun dalam penelitian ini menunjukkan budaya hanya memiliki angka 14% namun hal tersebut juga jangan diremehkan, sehingga semua anggota Yayasan, Sekolah harus terus memperbaiki budaya sekolah sehingga dapat menciptakan kinerja guru yang baik.
- b. Pentingnya juga untuk memperhatikan motivasi mengajar guru yang tidak terlepas dari perannya sebagai guru yang profesional. Bila lembaga pendidikan atau sekolah berharap agar kinerja guru semakin meningkat maka lembaga pendidikan juga harus memperhatikan hal-hal yang dapat memberi motivasi yang tinggi kepada gurunya diantaranya: sistem penggajian yang jelas yang dielaborasi dengan sistem penggajian yang diatur oleh pemerintah, gaji yang memenuhi standar kebutuhan hidup, promosi, jabatan, penghargaan (*reward*) atas kinerja yang sangat memuaskan bila melebihi standar kerja yang ditetapkan oleh lembaga serta kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti seminar dan studi lanjut.
- c. Harapan untuk peningkatan kinerja guru tentunya diimbangi dengan sarana prasarana yang sedianya diperhatikan oleh Yayasan Wanita Kereta Api. Sarana-prasarana yang dimaksudkan haruslah memenuhi standar kualitas lembaga pendidikan seperti ruang kelas yang memadai, alat pendukung pembelajaran (laboratorium bahasa, laboratorium IPA, ruang UKS).

DAFTAR PUSTAKA

Sulaiman Munandar . *Ilmu Budaya Dasar : Pengantar kearah Ilmu Sosial*. Jakarta :Refika Aditama , 2012.

Sutrisno Edy.. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana. 2010.

Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2009.