

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA GURU DI SD AR-RAUDAH BANDAR  
LAMPUNG**

**Skripsi**

**Dilengkapi Untuk Melengkapi dan Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar S1 dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh

**Yeni setiawati**

**NPM 1511030308**

**Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**

**LAMPUNG**

**1440 H/2019 M**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA GURU DI SD AR-RAUDAH BANDAR  
LAMPUNG**

**Skripsi**

**Dilengkapi Untuk Melengkapi dan Memenuhi Tugas-Tugas dan Syarat Guna  
Mendapatkan Gelar S1 dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh

**Yeni setiawati**

**NPM 1511030308**

**Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**



**Pembimbing I : Dr. Ruhban Masykur, M. Pd**

**Pembimbing II : Dr. H. Septuri, M. Ag**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**

**LAMPUNG**

**1440 H/2019 M**

## ABSTRAK

Kinerja guru dapat dipengaruhi diantaranya oleh motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru. Motivasi kerja guru merupakan keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga mendorongnya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagai guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat berasal dari lingkungan kerja salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang norma, aturan, dan nilai-nilai yang bersama-sama dipegang oleh anggota organisasi. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi adalah guru SD Ar-Raudah Bandar Lampung berjumlah 29 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah Nonprobability sampling yaitu teknik jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan observasi kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi SD Ar-Raudah Bandar Lampung tergolong dalam kategori sangat kuat. Sedangkan Motivasi kerja guru SD Ar-Raudah Bandar Lampung, tergolong dalam kategori tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru. Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y=53,494+0,402X$  . sedangkan melalui koefisien determinasi terungkap bahwa presentase budaya organisasi mempengaruhi motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung sebesar 15%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.







**KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame - Bandar Lampung tlp. (0721) 703260

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA GURU DI SD AR-RAUDAH  
BANDAR LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa : YENI SETIAWATI**

**Npm : 1511030308**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dan di pertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas  
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Ruhban Masykur, M. Pd**  
**NIP:195608231989032001**

  
**Dr. H. Septuri, M. Ag**  
**NIP:196409201994031002**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

  
**Drs. H. Amiruddin, M. Pd. I**  
**NIP:196903051996031001**





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung tlp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SD AR-RAUDAH BANDAR LAMPUNG** disusun oleh **Yeni Setiawati, NPM 1511030308**, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada hari/tanggal **Jum'at/5 April 2019** pukul **14.30-16.00 WIB** di ruang sidang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

**Ketua** : **Dr. M. Muhassin, M. Hum**  
**Sekretaris** : **Indarto, M. Sc**  
**Penguji Utama** : **Drs. Yosep Aspat Alamsyah, M. Ag**  
**Penguji Pendamping I** : **Dr. Ruhban Masykur, M. Pd**  
**Penguji Pendamping II** : **Dr. H. Septuri, M. Ag**

Bandar Lampung, April 2019  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

**Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M. Pd**  
NIP. 19560810198703001



## MOTTO

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: سُئِلَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ قَالَ أَدْوَمُهَا وَإِنْ قَلَّ وَقَالَ اكْفُؤْا مِنَ الْأَعْمَالِ مَا تُطِيقُونَ (رواه البخارى)

Artinya: Dari Aisyah r.a berkata: Nabi Muhammad Saw ditanya “manakah amal yang paling dicintai Allah? Beliau bersabda yang dilakukan secara terus menerus meskipun sedikit. Beliau bersabda lagi dan lakukanlah amal-amal itu, sekedar kalian sanggup melakukannya”. (H R. Bukhori No.738)<sup>2</sup>



---

<sup>2</sup>Labib, *Samudra Pilihan Hadits Shahih Bukhari*, (Surabaya : Anugrah, 1994)

## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam atas karunia dan barokahnya, kupersembahkan keberhasilan ini kepada:

1. Kedua orang tuaku, ibuku Sunarmi dan ayahku Miyo Muslih yang selalu menjadi semangat terbesar untuk penulis, dan karna ridho dan doa ayah dan ibu penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat menjadi senyum ibu dan ayah, mengusap sedikit keringat dan kerja keras yang selama ini kalian curahkan.
2. Kakaku Eko Setiawan dan adikku kayla yang selalu memberi dukungan kepada penulis. Semoga kelak kita dapat menjadi orang yang berhasil di dunia di akhirat.
3. Sahabat-sahabat seperjuangan Retno Laelly Safitri, Sarni Wahyuni, Fitri Nuryanti, sahabat-sahabat MPI E 2015, KKN Enggal Rejo 1, dan PPL SMA Budaya Bandar Lampung. Semoga kita semua menjadi bisa orang yang menebar manfaat bagi banyak orang.
4. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang selalu saya banggakan.

## RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Yeni Setiawati, dilahirkan di desa sebuah desa yang subur nan asri yaitu desa Mojokerto Kecamatan Padangratu Kabupaten Lampung Tengah, lahir pada tanggal 30 Juni 1996 penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Miyo Muslih dan Ibu Sunarmi.

Masa kecil dan remaja penulis jalani di kampung halaman. Di kampung itu penulis mengenyam pendidikan baik formal maupun nonformal. Pendidikan formal diawali penulis dengan jenjang pendidikan dasar di SD Negeri 01 Mojokerto dan selesai pada tahun 2008, pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah pertama di SMP N Satu Atap 01 Padangratu. Di sekolah tersebut penulis melihat dan merasakan arti sebuah pendidikan, bagaimana pendidikan itu terus kita cari bagaimanapun keadaannya. Semangat dan motivasi terus kami dapatkan dari guru-guru yang luar biasa, pola belajar kami ditunjang ekstrakurikuler dan muatan lokal. Pada tahun 2011 penulis lulus dan melanjutkan pendidikan menengah atas di SMK Ma'arif 01 Padangratu dengan program keahlian Akuntansi, dan lulus pada tahun 2014. Sebelum penulis melanjutkan pendidikan tinggi pada tahun 2015, selama satu tahun penulis habiskan untuk mencari ilmu dan pengalaman tepatnya di Kawasan Berikat Nusantara Cakung, Jakarta Timur. Di tempat tersebut penulis menempa diri bagaimana untuk bertanggung jawab, disiplin, kerja keras dan berani mengambil keputusan. Di tempat tersebut banyak hal yang penulis dapatkan, ilmu, pengalaman, sahabat, saudara. Hingga pada tahun 2015 penulis memutuskan



untuk melanjutkan jenjang pendidikan tinggi di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.

Selama menjadi mahasiswa penulis tidak terlalu aktif dalam kegiatan organisasi, walaupun demikian penulis terus berupaya mengembangkan diri melalui kegiatan-kegiatan yang mengisi waktu luang penulis, baik itu mengikuti komunitas, bekerja, berbisnis , atau kegiatan lain dimaa penulis banyak mendapatkan ilmu, pengalaman dan tentunya teman/sahabat.

Bandar Lampung, Maret 2019

**Yeni Setiawati**



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organsasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung”**. Shalawat dan salam tak lupa kami sanjung agungkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang ini, dan semoga kita semua mendapatkan syafaat beliau kelak di yaumul kiamat, Aamiin.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd) di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Oleh karena, itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Chairul Anwar, M. Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Drs. H. Amiruddin, M. Pd. I. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. M. Muhassin, M. Hum. Selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Raden Intan Lampung.



4. Bapak Dr. Ruhban Masykur, M. Pd. Selaku pembimbing I yang telah bersedia menyediakan waktu untuk memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Septuri, M. Ag. Selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan-arahan demi terselesaikannya karya tulis ilmiah ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan waktu dan fasilitas dalam rangka penulisan skripsi ini.
7. Kepala sekolah, guru-guru, staf dan keluarga besar SD Ar-Raudah Bandar Lampung yang telah mengizinkan dan memberi dukungan kepada penulis untuk mengumpulkan data yang penulis butuhkan dalam penyusunan skripsi.
8. Kepala Perpustakaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan serta Kepala Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung, serta staf dan karyawan yang telah memberikan fasilitas dan layannya dalam rangka mencari referensi untuk menunjang terselesaikannya skripsi.
9. Ayah dan Ibu, serta adik dan kakak yang selalu menjadi motivasi terbesar di hidup penulis.
10. Bapak dan ibu guru SDN 1 Mojokerto, SMPN Satu Atap 1 Padang Ratu, SMK Ma'arif 1 Padang Ratu, guru mengaji yang telah memberikan ilmu bermanfaat kepada penulis.

11. Sahabat- sahabatku tercinta Fitri Nuryanti, Retno Laelly Safitri, Sarni Wahyuni dan teman-teman seperjuangan di MPI E, teman-teman KKN desan Enggal Rejo 1 dan PPL SMA Budaya Bandar Lampung.
12. Almamater UIN Raden Intan Lampung Tercinta.

Akhir kata penulis berharap segala bantuan, pengorbanan, doa, dan harapan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT. Dengan rasa mendalam penulis memohon ridho seraya berharap semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Bandar Lampung, Maret 2019  
Penulis

YENI SETIAWATI  
NPM 1511030308





## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Pembatasan Masalah .....	16
E. Rumusan Masalah .....	16
F. Tujuan Penelitian.....	16
G. Manfaat Penelitian.....	16
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Budaya Organisasi	
1. Pengertian Budaya Organisasi .....	18
2. Fungsi Budaya Organisasi.....	20
3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	22
4. Ciri-ciri budaya organisasi kuat .....	24
B. Motivasi Kerja Guru	
1. Pengertian Motivasi Guru .....	26
2. Dasar Motivasi Kerja Guru .....	29
3. Jenis-Jenis Motivasi.....	32
4. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	35
5. Indikator Motivasi Kerja .....	36

C. Tinjauan Pustaka .....	37
D. Kerangka Pikir.....	39
E. Hipotesis.....	40

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Dan Variabel Penelitian	
1. Jenis Penelitian.....	42
2. Variabel Penelitian .....	42
B. Populasi, Sempel, Dan Teknik Pengambilan Sempel	
1. Populasi .....	43
2. Sempel dan Teknik Pengambilan Sempel.....	44
C. Definisi Operasional Penelitian	
1. Budaya Organisasi .....	45
2. Motivasi Kerja Guru .....	45
D. Teknik Pengumpulan Data	
1. Kuesioner .....	46
2. Observasi.....	47
3. Wawancara.....	47
E. Uji Instrumen penelitian	
1. Uji validitas .....	48
2. Uji reliabilitas.....	52
F. Teknik Analisis Data	
1. Analisis deskriptif .....	55
2. Uji prasyarat Analisis	
a. Uji normalitas.....	56
b. Uji linieritas.....	56
3. Analisis Regresi linier sederhana .....	57
4. Uji t.....	57
5. Koefisien Determinasi.....	58

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Penyajian Data Lapangan	
1. Deskripsi Umum SD Ar-Raudah Bandar Lampung	
a. Profil SD Ar-Raudah Bandar Lampung .....	59
b. Visi, Misi, dan Tujuan.....	60
c. Kegiatan Terprogram SD Ar-Raudah .....	62
d. Kegiatan Ekstrakurikuler .....	62
e. Waktu Belajar.....	63
f. Sumber Daya Manusia SD Ar-Raudah Bandar Lampung .....	64
g. Deskripsi Budaya SD Ar-Raudah Bandar Lampung .....	65



h. Data Lapangan	
1. Budaya Organisasi .....	66
2. Motivasi Kerja Guru .....	71
B. Analisis Data	
1. Statistik Deskriptif	
a. Deskripsi variabel budaya organisasi .....	75
b. Deskripsi variabel motivasi kerja.....	77
2. Statistik Infensial	
a. Uji prasyarat analisis	
1) Uji normalitas.....	78
2) Uji linieritas.....	79
b. Uji hipotesis	
1) Analisis korelasi .....	80
2) Analisis regresi linier sederhana .....	82
3) Uji t.....	83
4) Koefisien determinasi.....	84
C. Pembahasan.....	85

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	87
B. Saran.....	87

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

### Tabel Halaman

1.	Data Awal Penelitian.....	14
2.	Indikator Motivasi Kerja Guru.....	34
3.	Penetapan Skor Jawaban Angket Dengan Skala Likert.....	43
4.	Uji Validitas Budaya Organisasi.....	46
5.	Uji Validitas Motivasi Kerja.....	47
6.	Uji Reliabilita Budaya Organisasi.....	49
7.	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	50
8.	Profil Sekolah SD Ar-Raudah Bandar Lampung.....	55
9.	Waktu Belajar.....	59
10.	Identitas kepala sekolah.....	59
11.	Keadaan Guru, Staf dan Karyawan.....	60
12.	Data lapangan budaya organisasi	
	12.1 inovasi dan pengambilan resiko.....	66
	12.2 Perhatian Pada Hal Detail.....	67
	12.3 Orientasi Pada Hasil.....	67
	12.4 Orientasi Individu.....	68
	12.5 Orientasi Pada Tim.....	69
	12.6 Agresifitas.....	69
	12.7 Stabilitas.....	70
13.	Data lapangan motivasi kerja guru	
	13.1 Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.....	71
	13.2 Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.....	71
	13.3 Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.....	72
	13.4 Ada umpan balik atas hasil kerja.....	72
	13.5 Memiliki perasaan senang dalam bekerja.....	73
	13.6 Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.....	73
	13.7 Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.....	73
	13.8 Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.....	74



13.9	Senang memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan.....	74
13.10	Bekerja Dengan Harapan Mem peroleh Insentif.....	75
13.11	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan .....	75
14.	Kategori Perolehan Angket Variabel Budaya Organisasi .....	76
15.	Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi .....	76
16.	Kategori Perolehan Angket Variabel motivasi Kerja.....	77
17.	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru .....	77
18.	Uji Reliabilitas Normalitas.....	78
19.	Uji Linieritas .....	79
20.	Uji Korelasi Product Moment .....	80
21.	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	81
22.	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	82
23.	Koefisien Determinasi.....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket uji coba penelitian pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru
Lampiran 2	Tabulasi hasil angket ujicoba budaya organisasi
Lampiran 3	Hasil uji validitas instrumen budaya organisasi
Lampiran 4	Tabulasi hasil angket motivasi kerja guru
Lampiran 5	Hasil uji validitas motivasi kerja guru
Lampiran 6	Angket penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru
Lampiran 7	Surat rekomendasi penelitian
Lampiran 8	Surat keterangan telah melaksanakan penelitian di SD Ar-Raudah Bandar Lampung
Lampiran 9	Daftar hadir guru SD Ar-Raudah
Lampiran 10	Peraturan guru SD Ar-Raudah Bandar Lampung
Lampiran 11	Surat keterangan uji coba instrumen penelitian di SD IT Al-Aslah Gunung Haji
Lampiran 12	Pengesahan seminar
Lampiran 13	Kartu konsultasi bimbingan skripsi
Lampiran 14	Dokumentasi foto penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung”. Sebelum membahas skripsi lebih lanjut, untuk mendapatkan kesatuan pengertian dan menghindari kesalahpahaman serta untuk membatasi ruang lingkup permasalahan, maka penulis memberikan penegasan istilah-istilah penting yang terdapat dalam judul sebagai berikut.

#### **1. Pengaruh**

Pengaruh adalah daya yang timbul dari sesuatu (orang/benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.

#### **2. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Stepen P Robbin adalah sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian.<sup>3</sup>

Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan nilai-nilai, norma, sistem atau aturan yang dipegang oleh warga lembaga sekolah khususnya budaya kerja yang dianut oleh guru.

---

<sup>3</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), h. 535

### **3. Motivasi kerja guru**

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga mendorongnya untuk melakukan pekerjaan.<sup>4</sup>

Menurut UU No 14 tahun 2005 pasal 1. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Jadi motivasi kerja guru dalam penelitian ini yaitu keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seorang guru untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

### **4. SD Ar-Raudah Bandar Lampung**

SD Ar-Raudah bandar Lampung adalah lembaga pendidikan tingkat dasar yang berada di Jl Tamin Kelurahan Sukajawa Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul skripsi “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung” berarti suatu penelitian yang berusaha mengkaji tentang pengaruh nilai-nilai, sistem dan aturan di SD Ar-Raudah Bandar Lampung terhadap motivasi kerja guru di sekolah tersebut.

### **B. Alasan Memilih Judul**

Penulis memilih judul pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung dengan alasan-alasan sebagai berikut:

---

<sup>4</sup> Husaini Usman, *Manajemen*,(Jakarta:Bumi Aksara, 2014) h. 276



1. Penulis ingin membuktikan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah yang ada di SD Ar-Raudah Bandar Lampung terhadap motivasi kerja guru di sekolah tersebut.
2. Masalah yang diteliti relevan dengan pendidikan yang penulis pelajari di jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

### C. Latar Belakang Masalah

Dalam penyelenggaraan sebuah pendidikan, salah satu unsur yang sangat dibutuhkan adalah tenaga pendidikan atau guru. Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan.<sup>5</sup>

Hal tersebut di perkuat oleh pernyataan Usman dalam Jurman yang mengungkapkan bahwa untuk menjadikan pendidikan sebagai sektor pembangunan yang efektif, peran guru adalah faktor yang mutlak. Bukan saja kuantitasnya yang harus dipenuhi, namun kualitasnya juga harus baik; karena kuantitas dan kualitas guru adalah unsur yang secara langsung ikut menentukan kekuatan sektor pendidikan. Dengan kata lain kualitas dan kekuatan pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan menggunakan faktor guru sebagai salah satu indeks utama.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Liliyana, Utin Nina Hermia, Desvira Zain, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan Di SMAN 9 Pontianak" *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 9 No. 2 Maret 2011, h. 491

<sup>6</sup> Jurman, "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Semeule Timur", *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 14, No. 2 Februari 2014, h. 227

Kutamaan seorang pendidik sebagaimana yang tertulis dalam Al-Quran surah Al-Mujadilah ayat 11:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya:”Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu:Berlapang-lapanglah dalam majlis, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan Berdirilah kamu , maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”(Q.S Al-Mujadalah:11)

Dapat dikatakan bahwa guru merupakan salah satu unsur pendidikan yang memiliki peran serta besar dalam pembentukan dan pembangunan manusia yang seutuhnya. Guru sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam membimbing peserta didiknya, sehingga profesionalitas seorang guru akan menentukan keberhasilan proses pendidikan itu sendiri.<sup>7</sup>

Sejalan dengan pentingnya peran seorang guru, kinerja guru dituntut optimal dalam menjalankan tugasnya, dimana kaitannya dengan prestasi kerja. Menurut Steers dalam Sutrisno “prestasi kerja individu merupakan fungsi dari gabungan tiga faktor yaitu kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja; dan tingkat motivasi kerja.”<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Sukarman, Bintang Simbolon, “Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Dengan Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Santo Antonius Jakarta”, Vol 5 No 2016

<sup>8</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 151

Dari penjelasan diatas dapat kita pahami bahwa prestasi kerja memiliki hubungan salah satunya dengan motivasi kerja. Dengan itu maka dalam menjalankan tugasnya guru haruslah memiliki motivasi dan semangat tinggi dalam mengabdikan diri untuk mendidik peserta didik. Motivasi tersebut dapat dilihat dari cara pendidik tersebut dalam mempersiapkan segala sesuatu untuk menunjang keberhasilan tujuan yang akan dicapai.<sup>9</sup> Sebagaimana yang dikemukakan Hamzah B. Uno bahwa guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat menggerakkan pendidik tersebut pada perilaku yang dapat mengarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>10</sup>

Berkaitan dengan motivasi kerja, untuk menunjang hal tersebut lembaga sekolah harus melakukan serangkaian adaptasi demi eksistensi lembaganya, tujuannya yaitu adanya perubahan kerja yang kondusif terutama budaya organisasi atau organisasi yang bisa mendukung kepuasan kerja, motivasi dan komitmen kerja.<sup>11</sup>

Sebagaimana yang dikatakan oleh Jeff Catwright dalam Wibowo bahwa budaya merupakan kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam pengaruhnya terhadap motivasi.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Mishan, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Sibolga". *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif*, Vol 1 No. 2 2014, h.2.

<sup>10</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2007). h. 72

<sup>11</sup> Liliyana, Utin Nina Hermia, Desvira Zain, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan Di SMAN 9 Pontianak" *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 9 No. 2 Maret 2011, h. 491

<sup>12</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Ed.2) , (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), h. 13



Dalam penjelasan diatas dikatakan bahwa budaya organisasi dapat mendukung salah satunya motivasi kerja, dengan itu maka dibutuhkan usaha lembaga sekolah untuk mengelola budaya organisasi yang ada dalam organisasinya dimana dalam hal ini adalah lembaga sekolah.

Budaya organisasi sendiri dapat diartikan sebagai corak dari asumsi asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari adaptasi eksternal dan inegrasi internal yang telah bekerja dengan baik.<sup>13</sup>

Stephen P. Robbin mengemukakan bahwa, “*Organizational culture is common perception hel by the organizaton’s members, a sistem of shared meaning.*”<sup>14</sup>

Secara keseluruhan budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi acuan sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi. Sehingga setiap masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada serta bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku. Dengan itu maka akan terbentuklah sistem nilai, kebiasaan, citra akademis serta etos kerja yang terinternalisasi dalam kehidupannya, sehingga akan dapat mendorong adanya apresiasi diri terhadap peningkatan prestasi kerja yang objektif dan positif. Budaya positif merupakan daya dorong yang abstrak yang dapat menggerakkan orang-orang untuk melakukan aktivitas dan efektivitas kerja yang optimal. Dengan hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh

---

<sup>13</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), h. 535

<sup>14</sup> Imam Machmali, Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 66

dalam membentuk perilaku individu, kelompok, atau organisasi, termasuk didalamnya organisasi sekolah.<sup>15</sup> Menurut Robbins dalam Wibowo budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik primer yaitu: 1) inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian ke rincian, 3)orientasi hasil, 4)orientasi individu, 5)orientasi tim, 6)agresifitas, 7)stabilitas

Setiap organisasi memiliki karakteristik budayanya masing masing yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Suatu budaya organisasi yang kuat jelas akan memiliki pengaruh yang besar dalam sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya yang lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah rendahnya angka keluar masuk pekerja. Suatu budaya organisasi yang kuat ditandai oleh nilai nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap komitmen tersebut, maka semakin kuat budaya yang ada dalam organisasi tersebut.<sup>16</sup>

Secara umum organisasi terdiri dari sejumlah individu yang memiliki latar belakang kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai individu tersebut membentuk budaya organisasi. Sebagaimana dalam Al-Quran surah Al-hujarat ayat 13:

---

<sup>15</sup> Jurman, "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Semeule Timur", *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 14, No. 2 Februari 2014, h. 276-277

<sup>16</sup> M. Ahsan Agussalim, "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di Man 1 Makasar". (Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Alauddin, Makasar, 2017), h. 6, Mengutip Stephen P Robbin. *Prilaku Organisasi* (Cet V, Jakarta: Erlangga, 2002), h. 282

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”(Q.S Al-Hujarat:13)

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan pencapaian tujuan pendidikan dan kinerja sekolah. Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah berkenaan dengan tugas kepala sekolah sebagai *leader* dan manajer di sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolah secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan kompleks di sekolah. Melalui pendalaman pemahaman tentang budaya organisasi, kepala sekolah akan lebih baik lagi dalam penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajarnya.<sup>17</sup> Selanjutnya, seorang guru dapat dikatakan memiliki motivasi tinggi apabila merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggung jawab dan antusiasme..<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Liliyana, Utin Nina Hermia, Desvira Zain, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan Di SMAN 9 Pontianak” *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 9 No. 2 Maret 2011, h. 492

<sup>18</sup> Engkay Karweti, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang”, *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11 No. 2 (Oktober 2010), h. 77



Ditinjau dari makna kata motivasi sendiri, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk sadar atau tidak sadar melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu.<sup>19</sup>

Stephen P. Robbin mendefinisikan motivasi sebagai kemauan untuk berjuang/berusaha keteingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.<sup>20</sup>

Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan individu maupun perilaku organisasi. Menurut Sumantri motivasi biasanya digunakan untuk menunjukan suatu pengertian yang melibatkan tiga komponen utama yaitu pertama pemberi daya perilaku pada manusia (*energizing*), kedua pemberi arah perilaku manusia (*directing*), dan ketiga bagaimana perilaku itu dipertahankan (*sustaining*).<sup>21</sup>

Pengertian motivasi kerja sendiri adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi. Dimana motivasi yang rendah membuat pekerja memiliki kinerja yang buruk begitupun sebaliknya, motivasi yang tinggi akan menjadikan kinerja yang baik.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Sri Ilham Nasution, "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7 No. 2 Desember 2017, h. 39

<sup>20</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), h. 181-182

<sup>21</sup> Engkay Karweti, "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang", *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11 No. 2 (Oktober 2010 h. 81

<sup>22</sup> Ida Ayu I. G, I Gede Riana, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Ressort Sanur" *E-Jurnal Menejemen Unud* Vol. 6 No. 12 (2017), h. 6476

Ditinjau dari perspektif Islam, pengertian motivasi kerja pada dasarnya tidak berbeda dengan pengertian motivasi kerja secara umum. Akan tetapi motivasi kerja dalam pandangan Islam tentu tidak hanya terkait dengan motif-motif untuk pemenuhan kebutuhan yang bersifat material tetapi mencakup keseluruhan dimensi kemanusiaan. Dorongan untuk melakukan pekerjaan dalam pandangan Islam tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan materi akan tetapi juga karena pekerjaan itu sendiri dipandang sebagai kewajiban. Hal ini membuktikan bahwa dorongan nurani dan kesadaran rohani dalam pandangan Islam bisa menjadi pemicu bagi munculnya motivasi untuk melakukan pekerjaan. Rahmat mengemukakan bahwa “motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara”.<sup>23</sup>

Senada dengan hal itu pengertian motivasi kerja guru adalah keadaan yang membuat seorang guru mempunyai keinginan dan kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.<sup>24</sup>

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi untuk terus belajar akan dapat meningkatkan kinerjanya karena akan bertambah semangatnya dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan seorang pendidik pastinya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Sebab pendidikan tidak akan mencapai hasil

---

<sup>23</sup> Rahmat, *Motivasi Berprestasi*, (Jakarta: Pustaka Utama, 2010) h. 21

<sup>24</sup> Sri Setiyati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22 No. 2 (Oktober 2014), h. 2013

optimal tanpa guru yang bermutu. Artinya tanpa guru yang berkualitas dan profesional, harapan pendidikan yang berkualitas akan sulit terpenuhi.<sup>25</sup>

Budaya organisasi atau iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan dinas di lingkungannya. Budaya organisasi sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*collegial*), tingkat keintiman (*intimate*), serta kerjasama (*cooperative*), kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya organisasi sekolah tersebut diharapkan berpotensi meningkatkan kinerja pendidik.<sup>26</sup>

Wahdjosumidjo mengemukakan “Budaya sekolah merupakan suatu yang dibangun dari hasil pertemuan nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan karyawan yang ada di sekolah. Budaya sekolah atau iklim sekolah (fisik dan non fisik) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif”.<sup>27</sup>

Budaya organisasi di sekolah adalah nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah terhadap *stakeholder* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut personil sekolah. Budaya organisasi di sekolah merujuk pada sistem nilai dan norma-norma yang diterima bersama serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan

---

<sup>25</sup> Engkay Karweti, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang”, *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11 No. 2 (Oktober 2010), h. 82

<sup>26</sup> Sri Setiyati, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22 No. 2 (Oktober 2014), h. 201

<sup>27</sup> *Ibid*, h. 203



pemahaman bersama di seluruh unsur dan personil sekolah baik kepala sekolah, guru, peserta didik, staf dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah. Budaya organisasi di sekolah dibagi menjadi dua yaitu budaya yang memiliki nilai-nilai primer, dan budaya yang bernilai sekunder. Budaya yang memiliki nilai primer yaitu tujuan organisasi sekolah, konsensus dan komitmen terhadap tugas, keunggulan, kesatuan kepentingan, imbalan berdasarkan prestasi, empiris keakraban dan intergitas. Sedangkan budaya yang memiliki nilai sekunder yaitu penerimaan layanan, pengendalian disiplin, kemandirian, pengambilan keputusan cepat, visioner, dan pengembangan.<sup>28</sup>

Budaya organisasi akan mempengaruhi seluruh elemen yang ada di sekolah, karena budaya organisasi berkaitan erat dengan iklim kerja dan suasana ditempat kerja. Apabila iklim kerja diwarnai dengan saling mengerti tentu akan membawa budaya kasih baik bagi guru, karyawan maupun peserta didik disekolah tersebut.

SD Ar-Raudah merupakan salah satu sekolah unggul dengan indikator akreditasi “A” yang dimiliki sekolah tersebut, sekolah tersebut memiliki budaya keislaman yang kuat sebagaimana yang tercantum dalam Visi Sekolah yaitu “ Membentuk Generasi Islam Yang Ceria Dan Mandiri”. Karakteristik Budaya organisasi sekolah SD Ar-Raudah dilihat melalui karakteristik budaya organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, para guru di SD Ar Raudah dituntut untuk melakukan inovasi dalam kegiatan pembelajaran. Salah satu program sekolah yang mendukung guru untuk terus mengembangkan inovasi pembelajaran yaitu

---

<sup>28</sup> *Ibid*, h. 204

*focus group discussion* yang dilaksanakan sekolah. Bertujuan untuk mengembangkan profesionalisme guru dalam inovasi pembelajaran, dan guru tidak enggan dalam menerapkan inovasi tersebut.

- b. Perhatian ke rincian, para guru di SD Ar-Raudah diharapkan memberikan perhatian terhadap peserta didik dan memperhatikan peserta didik yang mengerti dari pelajaran yang diberikan.
- c. Orientasi hasil, sebagaimana SD Ar Raudah sangat memperhatikan mutu dan prestasi sekolah
- d. Orientasi individu, orientasi individu di SD Ar-Raudah ditunjukkan melalui penyelesaian tugas seperti soal ujian akhir semester yang diselesaikan mandiri oleh para guru dengan target waktu yang telah ditentukan oleh kepala sekolah dan manajemen sekolah.<sup>29</sup>
- e. Orientasi tim, kegiatan kerja para guru SD Ar-Raudah belum menunjukkan kerjasama antar para guru, karena tugas yang dibebankan masih mengharuskan pendidik untuk bekerja secara individual.
- f. Agresifitas, para guru di SD Ar-Raudah menunjukkan agresifitas dengan melakukan pekerjaan dengan semangat dan datang tepat waktu.<sup>30</sup>
- g. Stabilitas, stabilitas di Sd Ar-Raudah ditunjukkan dengan kenyamanan dan loyalitas para pendidik bekerja di sekolah tersebut sebagaimana sejak awal

---

<sup>29</sup> Wawancara Awal dengan Ibu Dewi Sartika Selaku Kepala Sekolah Mengenai Budaya Organisasi Di Sd Ar-Raudah Bandar Lampung, 9 Dan 13 November 2018

<sup>30</sup> Dokumen absensi guru datang dan pulang bulan oktober 2018

berdiri pada tahun 2006 para pendidik masih setia mengajar di sekolah tersebut sampai sekarang.<sup>31</sup>

Prestasi yang dimiliki SD Ar-Raudah tidak terlepas dari kinerja pendidik di sekolah tersebut. Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada pada pendidik tersebut. SD Ar-Raudah memiliki 30 orang guru dengan tingkat motivasi kerja yang variatif.

Motivasi kerja pendidik bila dilihat melalui karakteristik motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yaitu berkaitan dengan tanggung jawab guru datang ke sekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang di tunjukan dengan absensi. Absensi pendidik di SD Ar-Raudah<sup>32</sup>
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, pendidik di Sd Ar-Raudah melaksanakan tugas dengan target yang telah ditentukan oleh kepala sekolah. Contohnya yaitu pembuatan soal ujian semester.
- c. Memiliki tujuan yang jelas, yaitu tujuan pembelajaran yang ditunjukan dengan rencana pembelajaran (RPP) di sekolah tersebut guru diwajibkan untuk menggunakan RPP dalam proses pembelajaran.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Dokumen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Periode November 2018

<sup>32</sup> Daftar Absen Guru Dan Karyawan SD Ar-Raudah Bulan Oktober Minggu Pertama Dan Kedua

<sup>33</sup> Wawancara dengan ibu Dewi Sartika, selaku Kepala Sekolah SD Ar Raudah Bandar Lampung, 28 november 2018



Berdasarkan hasil prapenelitian dilakukan oleh penulis, maka budaya organisasi sekolah dan motivasi sekolah di SD Ar-Raudah dapat digambarkan sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Data Awal Penelitian**

No	Indikator Budaya organisasi sekolah	Dilaksanakan	
		Ya	Tidak
1	Inovasi dan pengambilan resiko	√	
2	Perhatian ke rincian	√	
3	Orientasi hasil	√	
4	Orientasi individu	√	
5	Orientasi tim		√
6	Agresifitas	√	
7	Stabilitas	√	
No	Indikator Motivasi kerja	Ya	Tidak
1	Tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar	√	
2	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	√	
3	Memiliki tujuan yang jelas	√	

Sumber: Hasil Prapenelitian Di SD Ar-Raudah Bandar Lampung<sup>34</sup>

Bertolak dari uraian tersebut, dipahami bahwa budaya organisasi di SD Ar-Raudah cukup kuat dan motivasi kerja guru di sekolah tersebut cukup tinggi. Penulis menduga bahwa motivasi kerja guru yang ada di SD Ar-Raudah dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada di sekolah tersebut. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Pendidik di SD Ar-Raudah Bandar Lampung”

<sup>34</sup> Observasi di SD Ar-Raudah, 9, 13, dan 28 November 2018

#### **D. Pembatasan masalah**

Dikarenakan keterbatasan ilmu, waktu, maupun biaya, penulis membatasi masalah yang akan di kaji dalam skripsi ini yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis merumuskan masalah yaitu “Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pendidik di SD Ar-Raudah?”

#### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pendidik di SD Ar Raudah Bandar Lampung.

#### **G. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah intelektual kita khususnya dalam memahami pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Kepada pengelola lembaga pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang perlunya menciptakan budaya organisasi yang lebih kondusif bagi peningkatan motivasi kerja guru.

- b. Kepada guru di sekolah, penelitian ini diharapkan dapat membangun kesadaran tentang perlunya memupuk semangat dan motivasi untuk mewujudkan kinerja yang tinggi.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Budaya Organisasi

##### 1. Pengertian budaya organisasi

Budaya menurut Soekamto dalam Yusuf budaya berasal dari kata “buddayah” yang merupakan kata jamak dari “buddhi” yang berarti akal. Dengan demikian budaya dapat diartikan sebagai hal-hal yang berhubungan dengan akal dan budi.<sup>35</sup>

Definisi budaya organisasi menurut Robbins yaitu “ organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization”.<sup>36</sup>

Schein mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal ke integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik. Hal itu cukup relevan untuk dipertimbangkan sebagai sesuatu yang bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem tersebut.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*, (Jakarta:Pena Citasatria:2008), h.14

<sup>36</sup> Stephen P. Robbins, *Essentials Of Organizational Behavior: Sevent Edition*. (Library of Cataloging in Publication Data, 2002), h. 230

<sup>37</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2012), h. 535



Sejalan dengan pengertian diatas Robbins berpendapat bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai “sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian”.<sup>38</sup>

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem dimana bila dilihat dari sisi input budaya organisasi mencakup umpan balik dari masyarakat, profesi, hukum, kompetensi dan sebagainya. Apabila dilihat dari proses budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai, dan norma. Misalnya waktu, uang, manusia, ruang dan fasilitas. Sedangkan dilihat dari sisi output budaya organisasi berhubungan dengan pengaruhnya terhadap perilaku organisasi, strategi, teknologi, produk, *image* dan sebagainya.<sup>39</sup>

Dari penjelasan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma dan sistem yang dianut atau dipegang oleh anggota organisasi sebagai perekat satu sama lain.

Lebih lanjut, budaya organisasi sekolah adalah kualitas kehidupan sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit dan nilai-nilai tertentu yang dianut sekolah. Budaya sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, sifat, rasa, dan iklim sekolah. Budaya sekolah dapat ditampilkan dalam bentuk hubungan kepala sekolah, pendidik,

---

<sup>38</sup> *Ibid*, h. 535

<sup>39</sup> Guruh Rafsanjani, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kebijakan Sekolah Di SMAN Pandeglang Tahun 2013” *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2017, h. 55

tenaga kependidikan lainnya bekerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab,dll.<sup>40</sup>

Berkaitan dengan budaya organisasi di sekolah Soekamto dalam Yusuf mengatakan bahwa, sekolah merupakan organisasi. Budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Sebagai layaknya sebuah organisasi maka sekolah memiliki tujuan, program dan kegiatan dan aturan-aturan yang disepakati bersama. Dalam kerangka lebih luas budaya sekolah dapat dilihat sebagai bagian dari budaya organisasi.<sup>41</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan nilai-nilai, norma, sistem yang dipegang oleh warga lembaga sekolah.

## **2. Fungsi budaya organisasi**

Dalam kaitannya dengan perilaku organisasi, budaya organisasi memiliki peran penting dimana sikap, keyakinan, kebiasaan yang ada dalam organisasi tersebut akan mempengaruhi keberlangsungan organisasi tersebut termasuk organisasi sekolah. Dalam penerapannya, budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya;
- b. Memudahkan komitmen kolektif;
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial;

---

<sup>40</sup> Choirul Fuad Yusuf, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*, (Jakarta:Pena Citasatria:2008), , h. 17

<sup>41</sup> *Ibid.* h. 15

d. Membentuk prilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaanya.<sup>42</sup>

Adapun fungsi budaya organisasi menurut pandangan Greenberg dan Baron adalah:

- a. Budaya memberikan rasa identitas  
semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat dipersatukan dengan misi organisasi dan merasa menjadi bagian penting darinya.
- b. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi  
Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berpikir diluar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan mengetahui dirinya. Tetapi apabila terdapat *strong culture*, orang merasa bahwa mereka, menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut, dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi tersebut.
- c. Budaya memperjelas dan memperkuat standar prilaku  
Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerjaan. Membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama bagi pendatang baru. Budaya mengusahakan stanilitas bagi prilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan individu yang berbeda disaat yang sama. Suatu perusahaan yang kuat mendukung kepuasan pelanggan, pekerja mempunyai pedoman tentang bagaimana harus berperilaku.<sup>43</sup>

Fungsi dan manfaat budaya organisasi menurut Robbins yaitu sebagai berikut: pertama budaya memiliki peran sebagai pembeda dengan organisasi lain. Kedua, bagi anggota-anggota organisasi budaya membawa rasa identitas terhadap dirinya. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen yang lebih luas dari kepentingan diri

---

<sup>42</sup> Imam Machmali, Ara Hidayat, *The Handbook Of Education Management*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016),, h. 67

<sup>43</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi :Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Ed.2 ) , (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), h. 46-47

individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sosial.<sup>44</sup>

Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi, karena budaya merupakan doktrin sekaligus perekat anggota organisasi dalam menaati peraturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi tersebut.

### 3. Karakteristik budaya organisasi

Budaya yang ada dalam organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dianut bersama oleh para anggota organisasi didalamnya dimana budaya tersebut yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu organisasi memiliki budayanya sendiri yang berbeda dengan organisasi yang lain. Dalam usaha memahami dan mengidentifikasi budaya dalam suatu organisasi, maka perlu dirumuskan karakteristi dari budaya organisasi itu sendiri. Sebagaimana dalam makmuri muchlas dapat diambil dasar karakteristik pada umumnya adalah sebagai berikut:

- a) Keteraturan prilaku yang diamati, yaitu bahasa, terminologi dan upacara yang berlaku dalam organisasi tersebut pada saat anggota organisasi melakukan interaksi dengan anggota organisasi yang lain.

---

<sup>44</sup> Jurman, "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Semeule Timur", *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 14, No. 2 Februari 2014, h. 279



- b) Norma, yaitu perilaku standar yang berlaku dalam organisasi tersebut termasuk petunjuk-petunjuk dalam bekerja.
- c) Nilai-nilai yang dominan, yaitu banyaknya nilai penting yang dianjurkan oleh sebuah organisasi dan diharapkan para anggota mau berbagi rasa dengan nilai tersebut.
- d) Filosofi, yaitu banyak kebijakan yang dibuat untuk menanamkan kepercayaan pada organisasi tentang bagaimana para karyawan dan atau para pelanggan harus diperhatikan.
- e) Aturan-aturan, yaitu petunjuk yang ketat berhubungan dengan penyesuaian diri dengan organisasi.
- f) Iklim organisasi, hal ini merupakan perasaan umum yang dibawa oleh penempatan fisik, cara anggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi membawa diri terhadap para pelanggan dan orang lainnya.<sup>45</sup>

Budaya organisasi memiliki tujuh karakteristik primer yang dikemukakan oleh Robbins dalam Wibowo bahwa karakteristik budaya organisasi yaitu:

- a. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko), yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

---

<sup>45</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2012), h. 535-536

- b. *Attention to detail* (Perhatian ke rincian), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian.
- c. *Outcome orientation* (Orientasi hasil), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian kepada hasil, teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. *People Orientation* (Orientasi orang), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memberi pengaruh pada anggota organisasi.
- e. *Team Orientation* (Orientasi tim), yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan individu.
- f. *Aggressiveness* (Agresifitas), yaitu anggota organisasi kompetitif dan agresif, dan bukan bersantai-santai.
- g. *Stability* (Stabilitas), yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dibanding pertumbuhan.<sup>46</sup>

Dari pemaparan diatas dapat kita pahami bahwa organisasi memiliki karakteristik budayanya masing-masing yang menjadi pembeda dengan organisasi yang lain.

#### **4. Ciri-ciri budaya organisasi kuat**

Deal dan Kinnedy mengemukakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat sebagai berikut:

---

<sup>46</sup> Wibowo, *Budaya Organisasi :Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, (Ed.2 ), (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), h. 33

- a. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
- b. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan di gariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam perusahaan sehingga orang-orang bekerja menjadi sangat kohesif.
- c. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam organisasi, dari mereka yang berpangkat rendah sampai pada pimpinan tertinggi.
- d. Organisasi memberikan tempat khusus bagi anggota organisasi yang berjasa bagi organisasi tersebut.
- e. Banyak dijumpai ritual, mulai yang sangat sederhana sampai dengan ritual mewah. Pemimpin organisasi selalu mengalokasikan waktunya untuk menghadiri acara-acara tersebut.
- f. Memiliki jaringan kultural yang menampung cerita kehebatan para pahlawannya.<sup>47</sup>

Selanjutnya, S. P Robbins mengemukakan ciri-ciri budaya kuat, antara lain:

- a. Menurunnya tingkat keluarnya anggota organisasi

---

<sup>47</sup> Moh Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 110

- b. Adanya kesepakatan tinggi di kalangan mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi,
- c. Ada pembinaan kohesif, kesetiaan, dan komitmen organisasi<sup>48</sup>

## **B. Motivasi Kerja Guru**

### **1. Pengertian motivasi kerja**

Istilah motivasi kerja terdiri dari dua suku kata yaitu “motivasi” dan “kerja”. Secara etimologis motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movore* yang berarti menggerakkan (*to move*) diserap ke dalam bahasa inggris menjadi *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif atau keadaan yang menimbulkan dorongan atau hal yang menimbulkan dorongan. Istilah motivasi sendiri memiliki pengertian yang beragam, baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi.<sup>49</sup>

Motivasi ialah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.<sup>50</sup>

Menurut siagian motivasi adalah “daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau, dan rela dalam mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan, dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

---

<sup>48</sup> *Ibid*, h. 111

<sup>49</sup> Engkay Karweti, “Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang”, *Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol. 11 No. 2 (Oktober 2010), h. 57

<sup>50</sup> Husaini Usman, *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 276



Robbins dalam Muchlas mendefinisikan motivasi dalam perilaku organisasi sebagai kemauan untuk berjuang/berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.<sup>51</sup>

Motivasi setidaknya terbentuk dari sejumlah komponen yaitu arah, intensitas, dan ketekunan. Pertama arah yaitu berhubungan dengan apa yang akan seorang individu pilih ketika ia dihadapkan dengan sejumlah alternatif yang ia lakukan. Kedua intensitas dari motivasi yaitu merujuk pada kekuatan dari respon ketika arah dari motivasi telah dipilih. Intensitas dalam kata lain adalah usaha. Yang terakhir yaitu ketekunan yang merujuk pada berapa lama seseorang akan terus memberikan usaha mereka.<sup>52</sup>

Dari uraian diatas terdapat persamaan pandangan mengenai pengertian motivasi dimana motivasi dipandang sebagai sumber kerkuatan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan atau tindakan tertentu.

Pengertian kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah 1)kegiatan untuk melakukan sesuatu, 2) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Dengan memadukan kata motivasi dengan kerja maka dapat diambil pengertian bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul

---

<sup>51</sup> Makmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), h. 181-182

<sup>52</sup> Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Metteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 1* (Jakarta: Erlangga, 2007), h. 144-145

dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaannya.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga mendorongnya untuk melakukan pekerjaan.<sup>53</sup> Motivasi merupakan kesediaan untuk berhubungan dengan sejauh mana individu ingin atau berusaha untuk mencapai kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan.

Ditinjau dari perspektif islam, definisi motivasi kerja tidak berbeda jauh dengan definisi motivasi kerja secara umum, namun motivasi kerja dalam pandangan islam tidak hanya terkait dengan motif-motif untuk pemenuhan yang bersifat material namun juga mencakup keseluruhan dimensi kemanusiaan. Dorongan untuk melakukan pekerjaan dalam pandangan islam tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan materi namun juga pekerjaan tersebut dipandang sebagai sebuah kewajiban. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan pahala dari Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Hal ini membuktikan bahwa dorongan nurani dan kesadaran rohani dalam pandangan islam bisa memicu timbulnya motivasi untuk melakukan pekerjaan. Rahmat mengemukakan bahwa “motivasi kerja dalam islam bukanlah mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara”.<sup>54</sup> Sebagaimana dalam Al-Quran surah At-Taubah ayat 105:

---

<sup>53</sup> Husaini Usman, *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 276

<sup>54</sup> Rahmat, *Motivasi Berprestasi*, (Jakarta: Pustaka Utama, 2010), h. 21

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:”Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”(Q.S At-Taubah:105)

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan sumber kekuatan dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan, dimana dorongan tersebut timbul karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan yang dimaksud berkaitan dengan kebutuhan materi maupun kebutuhan nonmateri seperti kebutuhan rohani, tanggung jawab, amal solih dan lain-lain.

## 2. Dasar Motivasi Kerja Guru

Berkaitan dengan pengertian motivasi kerja, Sutrisno berpendapat motivasi memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam ialah perubahan dari dalam diri seseorang keadaan dimana seorang individu merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar yaitu apa yang diinginkan seseorang yaitu tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.<sup>55</sup> Dapat dikatakan bahwa salah satu yang menimbulkan motivasi adalah karena adanya kebutuhan. Hierarchy tingkat

---

<sup>55</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 111

kebutuhan manusia, Abraham Maslow dalam usman menjelaskan bawa hierarki kebutuhan manusia meliputi:

- a. Kebutuhan fisiologikal (*psysiological needs*), kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal, contohnya adalah sandang, pangan , papan.
- b. Kebutuhan keselamatan (*safety needs, security needs*), kebutuhan keselamatan atau rasa aman yaitu kebutuhan yang manusia inginkan setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi. Contoh dari kebutuhan keselamatan yaitu mendapatkan tunjangan pensiun, mempunyai asuransi, memasang pagar dan lainnya.
- c. Kebutuhan berkelompok (*social needs, love needs, beloved needs, affection needs*), kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai serta ingin memiliki dan dimiliki diinginkan manusia setelah kebutuhan keselamatan terpenuhi. Contoh kebutuhan ini antara lain membina rumah tangga, bersahabat dan lainnya.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs, egoistic needs*), setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka akan timbul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau keinginan berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapat ucapan terimakasih, mendapatkan tanda penghargaan (hadiah), mendapat ijazah sekolah dan lain sebagainya.



e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs, self-realization needs, self-fulfillment, self-expression needs*) kebutuhan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau keinginan berprestasi muncul setelah kebutuhan penghargaan telah terpenuhi. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi namun juga gensi, melakukan pekerjaan yang kreatif, ingin pekerjaan yang menantang dan lain sebagainya.<sup>56</sup>

Sementara itu Morgan dalam Sadirman mengungkapkan kebutuhan manusia meliputi:

- a. Kebutuhan untuk berbuat sesuatu untuk suatu aktivitas
- b. Kebutuhan untuk menyenangkan orang lain
- c. Kebutuhan untuk mencapai hasil
- d. Kebutuhan untuk mengatasi kesulitan.<sup>57</sup>

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi bisa timbul karena kesadaran individu akan suatu kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi. Keinginan seseorang untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut yang akhirnya mendorong seseorang tersebut melakukan kegiatan tertentu yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan kebutuhan itu sendiri.

---

<sup>56</sup> Husaini Usman, *Manajemen*,(Jakarta:Bumi Aksara, 2014) h. 281-284

<sup>57</sup> Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2012), h.

Lebih lanjut McClland dalam Sutrisno mengatakan bahwa ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu *Need for achievement, need for affiliation, need for power*.

- a. *Need for achievement* merupakan kebutuhan untuk mencapai kesuksesan yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b. *Need for affliaton* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- c. *Need for power* yaitu kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.<sup>58</sup>

Dari apa yang telah kekemukakan oleh para pakar diatas dapat diketahui motivasi kerja akan timbul karena adanya dorongan dari dalam invidu sehingga individu tersebut berusaha melakukan suatu tindakan baik bekerja, belajar, atau aktivitas lainnya guna mencapai tujuan yang hendak dicapai atau dikehendakinya.

### 3. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

- a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang berupa: minat, cita-cita dan lain-

---

<sup>58</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 128-

lain.<sup>59</sup> Motivasi intrinsik timbul dengan tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang taah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.<sup>60</sup>

Motivasi intrinsik dalam sebuah pekerjaan antara lain yaitu kebanggaan akan dirinya dapat melakukan sesuatu pekerjaan yang orabg lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini.<sup>61</sup>

Menyangkut motivasi kerja, motivasi intrinsik merupakan pendorong yang timbul dari dalam individu pekerja berupa kesadaran akan pentingnya atau manfaat dan makna akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya pekerja yang memiliki dedikasi tinggi akan pekerjaannya, bekerja semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan da mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal. Dengan kata lain motivasi intrinsik bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakan dan berhubungan dengan isi pekerjaan.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> Sri Ilham Nasution, "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7 No. 2 Desember 2017, h, 39

<sup>60</sup> Hamzah B Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 66

<sup>61</sup> *Ibid*, h. 67

<sup>62</sup> Aditya Kamajaya Putra, Agus Frianto, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja" *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 6 No. 1 Agustus 2013, h. 60

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari luar diri seseorang berupa dari guru, dari kepemimpinan, dari upah, dari lingkungan dan lain sebagainya.<sup>63</sup> Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya. Motivasi ekstrinsik dalam sebuah pekerjaan dapat berwujud kepentingan ekonomis seperti pemenuhan keuangan dan sebagainya.<sup>64</sup>

Motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber akibat dari pengaruh luar individu, misalnya seseorang berdedikasi tinggi dalam bekerja dikarenakan pujian, upah atau gaji yang tinggi, jabatan, atau memiliki kekuasaan yang besar.<sup>65</sup>

Dari beberapa penjelasan mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri guru dalam melakukan pekerjaan dan menciptakan suatu kondisi dimana guru merasa menjadi bagian dari tugas yang dikerjakan karena pekerjaan tersebut adalah

---

<sup>63</sup> Sri Ilham Nasution, "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7 No. 2 Desember 2017, h. 39

<sup>64</sup> Hamzah B Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 66-67

<sup>65</sup> Aditya Kamajaya Putra, Agus Frianto, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja" *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 6 No. 1 Agustus 2013, h. 60



dirasakan sebagai kebutuhan, sesuatu yang menarik dan menyenangkan. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri guru dan tingkah laku yang mendorong guru tersebut mengacu pada kinerja suatu aktivitas disebabkan karena aktivitas mengarah pada beberapa penghargaan eksternal dengan kata lain bahwa motivasi eksternal cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada guru.

#### **4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi kerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yaitu:

- a. Karakteristik individu, antara lain yaitu: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kompetensi dan kemampuan, pengetahuan tentang pekerjaan, suasana hati, emosi, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
- b. Faktor faktor pekerjaan, antara lain yaitu: (1) faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi (2) faktor dalam pekerjaan, yaitu sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan,

adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, dan adanya kepuasan dari pekerjaan.<sup>66</sup>

## 5. Indikator Motivasi kerja Guru

Motivasi kerja dapat dilihat dari dimensi internal dan eksternal, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hamzah B Uno, Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar seseorang unruk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal.<sup>67</sup>

Dimensi dan indikator dapat dilihat pada tabel

**Tabel 2**  
**Indikator Motivasi Kerja Guru<sup>68</sup>**

<b>DIMENSI</b>	<b>INDIKATOR</b>
Motivasi Internal	Tanggung jawab pendidik 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
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
	Selalu berusaha memenuhi hidup dan kebutuhan kerjanya
Motivasi Eksternal	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
	Bekerja dengan harapan memperoleh insentif
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

---

<sup>66</sup> I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), h. 31

<sup>67</sup> Hamzah B Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2017), h. 72

<sup>68</sup> *Ibid*, h. 73

### C. Tinjauan Pustaka

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis diantaranya yaitu:

1. Fadlilah Fithri yang berjudul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung” dalam penelitian ini melihat hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Guru di MTs N 1 Bandar Lampung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di sekolah tersebut dengan koefisien determinasi sebesar 83%.
2. Nur Octaviana yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT Mirota Kampus Yogyakarta” dalam penelitian tersebut membahas mengenai apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan apakah motivasi kerja, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0,499, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,365. Kepuasan kerja dan kinerja dan begitulah sebaliknya.
3. Nila Tania yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus Di Pondok Pesantren Modern Assalam Kota Surakarta” dalam penelitian tersebut membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan, hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terbukti melalui hasil analisis uji  $F_{hitung}$  sebesar  $35,108 > 2,17$  dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .

4. H. Teman Kusmono yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur” dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di bagian produksi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.033, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0.680, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.
5. Liliyana, Utin Nina Hermina, Desvira Zain, dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak” dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, komitmen, dan kinerja karyawan (guru). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh sebesar 67,2% terhadap variabel motivasi kerja guru.

Dari penelitian relevan yang telah dikemukakan menunjukkan adanya persamaan-persamaan diantaranya aspek yang diteliti berkaitan dengan



budaya organisasi dan motivasi kerja. Disamping itu terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian dimana masalah-masalah yang ada di lokasi penelitian juga tentu berbeda. Dalam penelitian ini penulis meneliti pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja pendidik.

#### **D. Kerangka Pikir**

Menurut Sekaran dalam Sugiyono kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting.<sup>69</sup>

Budaya organisasi di sekolah adalah nilai-nilai yang dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah terhadap *steakholder* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut personil sekolah.<sup>70</sup>

Motivasi kerja guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai keinginan dan kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas pendidik.<sup>71</sup>

Robbins dalam Octaviana mengungkapkan bahwa lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan karena

---

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:Alfabeta, 2015), h. 91

<sup>70</sup> Sri Setiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22 No. 2 (Oktober 2014), h. 201

<sup>71</sup> *Ibid*, h.

pengaruh faktor tim kerja lebih dominan terhadap motivasi kerja karena seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya.

Uraian diatas menegaskan bawa budaya organisasi dapat mendorong individu atau anggota organisasi dalam mengoptimalkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya, yaitu melalui budaya organisasi yang baik atau kuat yang diwujudkan dalam dorongan positif terhadap warga sekolah yang dalam hal ini adalah pendidik.

Kerangka pikir pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja pendidik dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1**

**Kerangka Fikir**



### **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru disandarkan pada

teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data.<sup>72</sup>

Berdasarkan uraian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka berpikir di atas maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut: terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja Guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.



---

<sup>72</sup> *Ibid*, h. 96

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan variabel penelitian**

##### **1. Jenis penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>73</sup>

Penelitian ini bersifat korelasional karena dalam penelitian ini berusaha untuk meneliti pengaruh variabel budaya organisasi sekolah sebagai variabel dependen atau bebas (X) terhadap variabel motivasi kerja guru sebagai independen atau terikat (Y)

##### **2. Variabel penelitian**

Variabel adalah segala sesuatu yang diteliti oleh seorang peneliti, jadi variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang di definisikan secara operasional dimaksudkan agar setiap variabel dalam penelitian ini dapat diamati.

---

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:Alfabeta, 2015), h. 14



Dalam hal ini penulis mendefinisikan operasional variabel.

a. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi.

b. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja Guru.

Dimana dalam hal ini menguji pengaruh variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

**Gambar 2**

**Model Hubungan Antara Variabel Penelitian**



**B. Populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel**

**1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>74</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.

**2. Sampel dan teknik pengambilan sampel**

---

<sup>74</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2014), h. 117

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>75</sup>

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang hendak membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.<sup>76</sup>

Dengan demikian, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pendidik yang ada di SD Ar-Raudah yaitu berjumlah 29 orang.

### **C. Definisi operasional penelitian**

Definisi operasional bertujuan untuk menjelaskan arti atau makna variabel yang diteliti, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja pendidik. Berikut ini definisi operasional pada variabel budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja pendidik.

---

<sup>75</sup> *Ibid*, h. 118

<sup>76</sup> *Ibid*, h. 124-125

## 1. Budaya organisasi sekolah (X)

Budaya organisasi adalah persepsi guru SD Ar-Raudah tentang norma, aturan, dan nilai-nilai yang bersama-sama dipegang oleh guru SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Pengukuran budaya organisasi menggunakan Indikator yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian ke rincian/detail
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi orang.
- e. Orientasi tim
- f. Agresifitas
- g. Stabilitas

## 2. Motivasi kerja guru (Y)

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang membuat guru bersemangat untuk melaksanakan tugas sebagai seorang guru. Dengan pengukuran menggunakan indikator sebagai berikut.

- a. Motivasi intrinsik
  - 1) Tanggung jawab pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar
  - 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
  - 3) Memiliki tujuan yang jelas
  - 4) Ada umpan balik dari peserta didik
  - 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- b. Motivasi ekstrinsik
  - 1) Selalu berusaha memenuhi hidup dan kerjanya

- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
- 3) Bekerja dengan harapan memperoleh reward
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian

#### D. Teknik pengumpulan data

Dengan memerhatikan beberapa faktor seperti obyek penelitian, tujuan penelitian, lokasi, sumber data, waktu, dan dana yang tersedia, jumlah tenaga penelitian dan teknik analisis data. Ada beberapa metode atau teknik yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu:

##### 1. Metode angket (kuesioner)

Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.<sup>77</sup> Angket atau kuosioner yang digunakan penulis secara tertutup dan menggunakan skala *likert*.

**Tabel 3**  
**Penetapan Skor Jawaban Angket Dengan Skala Likert**

Jawaban	Skor	Kriteria (Budaya Organisasi)	Kriteria (Motivasi kerja)
Sangat setuju	5	Sangat kuat	Sangat tinggi
Setuju	4	Kuat	Tinggi
Kurang setuju	3	Cukup	Cukup
Tidak setuju	2	Rendah	Rendah
Sangat tidak setuju	1	Sangat Rendah	Sangat rendah

---

<sup>77</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2014), h. 199



## 2. Metode observasi (Pengamatan)

Metode observasi adalah suatu cara dengan jalan mengadakan pengamatan langsung ketempat objek penelitian dengan cara mencatat sistematis tahap hal-hal yang diselidiki.

## 3. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlahnya responden sedikit/ kecil. Wawancara dapat dilakukan secara *terstruktur* maupun *tidak terstruktur*, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara tidak terstruktur, di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Adapun yang menjadi subyek dalam wawancara ini adalah Ibu Dewi Sartika, S. Pd selaku Kepala Sekolah SD Ar-Raudah Bandar Lampung.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2014), h. 194

#### **4. Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data-data mengenai informasi tentang sekolah yang menjadi tempat penelitian berupa profil sekolah, data guru, dan data-data pendukung lain demi keperluan penelitian.

#### **E. Uji Instrumen Penelitian**

Syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel salah satunya adalah pada instrumen penelitian, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Namun, instrumen yang sudah diuji validitas dan reliabelitas tidak menutup kemungkinan bahwa hasil penelitian tidak valid dan reliabel, karena dapat dipengaruhi juga oleh faktor lain seperti kondisi objek yang diteliti, dan kemampuan peneliti menggunakan instrumen, sehingga peneliti harus bisa mengendalikan objek yang diteliti.<sup>79</sup>

Untuk menguji instrument penelitian, instrumen telah di ujicobakan kepada 18 orang guru diluar sampel penelitian.

##### **1. Pengujian Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau ke sahian suatu instrumen.<sup>80</sup>

Melakukan uji validitas instrumen bertujuan untuk mengetahui butir-butir instrumen yang valid. Valid berarti instrumen yang digunakan untuk

---

<sup>79</sup> Sudewi Wulandari, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kabupaten Pesawaran", *Al-Idarah Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7 Nomor 1, 2017, h. 5

<sup>80</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 211

mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid.<sup>81</sup>

Untuk menguji tingkat validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus *Kolerasi Product Moment* dengan angka kasar ( $r_{xy}$ ) yang dikemukakan oleh *pearson*, karena datanya terdiri dari dua variabel yaitu variabel X dan Y sehingga untuk mengetahui indeks validitasnya dilakukan untuk mengkolerasikan dua variabel tersebut.

Rumus *Kolerasi Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y^2)]}} \quad 82$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien kolerasi yang dicari

$N$  = jumlah responden

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$  = Jumlah dari kuadrat x

$\sum y^2$  = Jumlah dari kuadrat y

$(\sum x)^2$  = Jumlah x yang dikuadratkan

---

<sup>81</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 121

<sup>82</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 213

$(\sum v)^2$  = Jumlah y yang dikuadratkan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan validitas internal. Uji validitas ini dihitung dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan skor total item dalam setiap variabel secara statistik menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program *SPSS versi 22*. Dalam angket uji coba butir pertanyaan yang diujikan sebanyak 32 item. Kriteria dalam menentukan validitas instrumen yaitu:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrumen valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir instrumen tidak valid

Besaran harga r-tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ , dengan  $n=18$  yaitu sebesar 0.486. Setelah penulis melakukan ujicoba dan olah data didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,700	0,468	Valid
2	0,104	0,468	Tidak Valid
3	0,710	0,468	Valid
4	0,765	0,468	Valid
5	0,634	0,468	Valid
6	0,735	0,468	Valid
7	0,640	0,468	Valid
8	0,725	0,468	Valid
9	0,617	0,468	Valid
10	0,754	0,468	Valid
11	0,684	0,468	Valid

12	0,819	0,468	Valid
13	0,537	0,468	Valid
14	0,543	0,468	Valid
15	0,861	0,468	Valid
16	0,271	0,468	Tidak Valid
17	0,765	0,468	Valid
18	0,799	0,468	Valid
19	0,651	0,468	Valid
20	0,578	0,468	Valid
21	0,662	0,468	Valid
22	0,881	0,468	Valid
23	0,816	0,468	Valid
24	0,642	0,468	Valid
25	0,746	0,468	Valid
26	0,609	0,468	Valid
27	0,284	0,468	Tidak Valid
28	0,526	0,468	Valid
29	0,630	0,468	Valid
30	0,728	0,468	Valid
31	0,065	0,468	Tidak Valid
32	0,171	0,468	Tidak Valid

Sumber: Hasil Pengelolahan Data Menggunakan Program SPSS 22

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Guru**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,570	0,468	Valid
2	0,737	0,468	Valid
3	0,647	0,468	Valid
4	0,828	0,468	Valid
5	0,796	0,468	Valid
6	0,656	0,468	Valid
7	0,611	0,468	Valid
8	0,656	0,468	Valid
9	0,771	0,468	Valid
10	0,783	0,468	Valid
11	0,318	0,468	Tidak Valid



12	0,851	0,468	Valid
13	0,512	0,468	Valid
14	0,580	0,468	Valid
15	0,802	0,468	Valid
16	0,637	0,468	Valid
17	0,771	0,468	Valid
18	0,644	0,468	Valid
19	0,762	0,468	Valid
20	0,682	0,468	Valid
21	0,783	0,468	Valid
22	0,649	0,468	Valid
23	0,745	0,468	Valid
24	0,701	0,468	Valid
25	0,358	0,468	Tidak Valid
26	0,699	0,468	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 22

Setelah dilakukan uji validitas terhadap sampel uji coba sebanyak 18 responden diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Pada variabel budaya organisasi (X), dari 32 butir pernyataan yang diujicobakan terdapat 27 butir yang dinyatakan valid dan 5 butir yang dinyatakan gugur yaitu butir 2, 16, 27, 31 dan butir 32.
- b. Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja guru (Y) menunjukkan dari 26 butir instrumen yang diujicobakan terdapat 24 butir instrumen yang valid dan 2 butir dinyatakan drop, yaitu butir 11 dan butir 25

## 2. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid langkah selanjutnya yang dilakukan penulis yaitu menguji reliabilitas instrumen. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan

sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.<sup>83</sup> Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama.<sup>84</sup> Pada penelitian ini pebulis menggunakan uji reliabilitas internal yaitu reliabilitas yang diperoleh melalui analisis data melalui satu kali pengetesan<sup>85</sup>.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika nilai  $r_{hitung} \geq 0,60$ , maka instrumen dinyatakan reliabel

Jika nilai  $r_{hitung} \leq 0,60$ , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

#### a. Reliabilitas instrumen budaya organisasi

Hasil uji *Alpha Cronbach* dengan SPSS untuk variabel budaya organisasi dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	27

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 22

<sup>83</sup> *Ibid*, h. 221

<sup>84</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 173

<sup>85</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 223

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0.932. Koefisien reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa 93,2% instrumen dapat dipercaya. Berdasarkan kriteria pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas  $0,932 > 0,60$  sehingga instrumen variabel budaya organisasi dapat dinyatakan reliabel.

**b. Reliabilitas instrumen motivasi kerja**

Hasil uji Alpha Cronbach dengan SPSS untuk variabel motivasi kerja guru dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	24

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 22

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0.919. Koefisien reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa 91,9% instrumen penelitian ini dapat dipercaya. Berdasarkan kriteria pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas  $0,919 > 0,60$  sehingga instrumen variabel motivasi kerja dapat dinyatakan reliabel.

## **F. Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial dan statistik deskriptif. Analisis statistik inferensial yaitu analisis yang menyediakan aturan atau cara yang dapat digunakan sebagai alat dalam rangka mencoba menarik kesimpulan yang bersifat umum dari sekumpulan data yang telah disusun dan diolah. Sedangkan analisis deskriptif yaitu statistik yang mengorganisasi dan menganalisis data angka agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas, mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu.

Untuk lebih jelasnya, langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan rumus statistik deskriptif untuk memberikan penjelasan secara deskriptif terhadap data yang telah berhasil dikumpulkan. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mengkategorisasikan data ke dalam lima tingkatan kategori sebagaimana dikemukakan oleh Muhibbin Syah bahwa hasil tabulasi angket dapat dikelompokkan ke dalam lima tingkatan kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah<sup>86</sup>.

Dalam rangka mengkategorikan data, maka dibuat tabel distribusi frekuensi data kelompok sebagai standar acuan kategorisasi. Pembuatan

---

<sup>86</sup>Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), h. 153

kategorisasi data dibuat dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sturges dalam Irianto yang merumuskan pengelompokan data sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah kelompok. Dalam penelitian ini kategorisasi data dibuat dalam 5 kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. Dengan demikian, jumlah kelompok ( $K$ ) = 5.
- b. Menghitung range, yaitu selisih antara skor maksimum dengan skor minimum.
- c.  $R$  (range) = skor maksimum – skor minimum
- d. Menghitung panjang kelas ( $P$ ).  $P = R/K$ <sup>87</sup>

## 2. Uji prasyarat analisis

### a. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan bagian dari uji prasyarat analisis data. Uji normalitas dilakukan untuk tujuan mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara uji Kolmogorof-Smirnov

Dalam uji normalitas pada penelitian ini penulis dibantu program komputer *SPSS versi 22*

### b. Uji linieritas

Uji linieritas merupakan salah satu uji analisis prasyarat dalam analisis regresi. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan

---

<sup>87</sup> Agus Irianto, *Statistik, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta, Prenada Media: 2004), h. 22



program SPSS versi 22.0 . hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linier apabila signifikansi lebih besar dari 0,05.

### 3. Teknik analisis data

Untuk menguji hipotesis pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja pendidik menggunakan teknik analisis regresi sederhana antara X terhadap Y.

#### a. Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Untuk melakukan analisis regresi linier sederhana penulis menggunakan bantuan program komputer *SPSS 22*

Bentuk persamaanya yaitu:

$$Y = a + bX^{88}$$

Keterangan:

Y= Variabel Terikat

a=Konstanta

b=Koefisien Regresi

X=Variabel Bebas

#### b. Uji t

Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini penulis menggunakan uji T. Santoso dalam Andriyana mengungkapkan bahwa Uji T adalah uji

---

<sup>88</sup> Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, (Jakarta: Change Publication, 2013), h..

parsial yang digunakan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas secara tunggal dengan variabel terikat.<sup>89</sup>

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ } ^{90}$$

Dimana:

t = signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$r^2$  = derajat penentu (*koefisien determinasi*)

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengandung arti bahwa besarnya presentase varians variabel yang satu ditentukan oleh varians variabel lain. Koefisien determinasi disebut dengan R kuadrat. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100.<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Titin Eka Andriyana “Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun”, *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Vol. 17, No. 2 Januari 2017, h. 19

<sup>90</sup> *Ibid*, h. 259

<sup>91</sup> Subana, Moersetyo Rahadi, Sudrajat, *Statistik Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2000), h. 137

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Penyajian Data Lapangan**

**1. Deskripsi Umum Sekolah Dasar (SD) Ar-Raudah Bandar Lampung**

**a. Profil SD Ar-Raudah Bandar Lampung**

SD Ar-Raudah Bandar Lampung berada di Jalan Tamin Nomor 68 Kelurahan Sukajawa Kecamatan Tanjung Karang Barat Kota Bandar Lampung. Sekolah ini berdiri dengan izin pendirian sekolah No 421/491/08/2009 pada tanggal 23 Februari 2006. Sekolah ini bernaung di yayasan Mastal Musammid.

**Tabel 8**  
**Profil Sekolah SD Ar-Raudah Bandar Lampung**

No	Identitas Sekolah	
1	Nama sekolah	:SD AR-RAUDAH BANDAR LAMPUNG
2	NSS	:102126004004
3	NPSN	:10811215
4	Jenis Sekolah	:Sekolah Dasar
5	Alamat Sekolah	:Jl. Tamin No. 68
	Kelurahan	:Sukajawa
	Kecamatan	:Tanjung Karang Barat
	Kabupaten/Kota	:Bandar Lampung
	Provinsi	:Lampung
	Negara	:Indonesia
6	No Telepon	:(0721)263341/ 081540856660
7	Alamat Email	:sd.arraudah@yahoo.com
8	Status Sekolah	:Swasta
9	Akreditasi	:A
10	Kurikulum	:2013
11	Status kepemilikan	:Yayasan
12	SK Izin Pendirian sekolah	
	No	:421/491/08/2009
	Tanggal	:23/02/2009
13	Tahun Berdiri	:2006
14	Kegiatan Belajar Mengajar	:Pagi

**b. Visi, Misi, Dan Tujuan SD Ar-Raudah Bandar Lampung**

Visi, Misi, dan Tujuan Sd Ar-Raudah Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

**1) Visi**

Visi sekolah dasar Ar-Raudah Bandar Lampung yaitu “Membentuk generasi Islam masa depan yang CERIA DAN MANDIRI”

**2) Misi**

Melalui visi tersebut maka misi SD Ar-Raudah yaitu membentuk peserta didik menjadi manusia yang:

- a) C: Cinta ilmu sepanjang masa
- b) E: Enggan berputus asa walaupun rintangan menghadang
- c) RIA : Riang Gembira dalam menyelesaikan Tugas
- d) M : Motivasi yang besar untuk terus membaca, memahami dan mengamalkan Ilmu yang dimiliki
- e) A : Aktif, kreatif dan terampil dalam menyelesaikan tugas
- f) N : Normatif dalam setiap langkah dan prilaku
- g) D : Dekat dan bersahabat dengan teman/orang lain tanpa pilih kasih.
- h) I : Imajinasi yang tinggi dalam menerima setiap tugas yang diberikan.
- i) R: Rajin menjaga dan merawat diri dan peralatan sendiri.
- j) I : Iman dan Taqwa Kepada Allah SWT akan selalu dijaga.

### 3) Tujuan

Tujuan Sd Ar-Raudah adalah mengembangkan kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan adversitas anak.

Dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Siswa/siswi beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT dengan amalan dan perbuatan yang baik
- b) Siswa/siswi mencintai ilmu dan mengamalkannya dalam kehidupan
- c) Siswa/siswi tidak mudah putus asa dan pantang menyerah dalam berusaha
- d) Siswa atau siswi terbiasa *positive thinking* dalam menghadapi kehidupan, sehingga terjadi keseimbangan dalam hidupnya
- e) Siswa/siswi memiliki motivasi besar untuk terus belajar dan belajar
- f) Siswa/siswi yang aktif, kreatif, dan inovatif dan imajinasi dalam menjalani kehidupannya.
- g) Siswa/siswi berperilaku sesuai dengan norma-norma sosial dan agama yang dianutnya
- h) Siswa/siswi mampu bersosialisasi pada semua kalangan tanpa pilih kasih

### c. Kegiatan terprogram SD Ar-Raudah



Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan selain kegiatan belajar mengajar dikelas Sd Ar-Raudah memiliki kegiatan terprogram yaitu:

- 1) Sholat dhuha dan dzuhur berjamaah
- 2) Outing
- 3) Outbound
- 4) Lifeskill
- 5) Market day
- 6) Bimbingan khusus mengaji

**d. Kegiatan ekstrakurikuler**

Kegiatan ekstrakurikuler yang ada di SD Ar-Raudah yaitu:

- 1) Marching band
- 2) Pianika
- 3) Melukis
- 4) Pramuka
- 5) Sains club
- 6) Math club
- 7) English club
- 8) Murotal
- 9) Membatik
- 10) Paduan suara
- 11) Tae kwon do
- 12) Futsal



13) Menari

**e. Waktu belajar**

**Tabel 9**  
**Waktu Belajar**

<b>Kelas I-III</b>		
Senin- Kamis 07.15-13.00	Jum'at 07.15-11.00	Sabtu 07.15-10.00
<b>Kelas IV-VI</b>		
Senin- jum'at 07.15-14.30	Sabtu 07.15-10.00	

Sumber: Dokumentasi SD Ar-Raudah Bandar Lampung

**f. Sumber Daya Manusia SD Ar-Raudah Bandar Lampung**

SD Ar-Raudah berada dibawah kepemimpinan Ibu Dewi Sartika, S. Pd. Beliau diangkat menjadi kepala sekolah pada tahun 2006 sampai dengan sekarang.

**Tabel 10**  
**Identitas kepala sekolah**

Nama dan gelar	<b>Dewi Sartika, S. Pd</b>
Tempat, tanggal lahir	Tanjung Karang, 29 Mei 1980
Jenis Kelamin	Perempuan
Pendidikan Terakhir	S1 Pendidikan Bahasa Inggris
Jabatan	Kepala Sekolah
Pengangkatan Sebagai Guru Pertama	2002
Pengalaman menjadi kepala sekolah	2004
Pengangkatan pertama sebagai kepala sekolah	SD Ar-Raudah
Diangkat sebagai kepala sekolah di sekolah ini	2006

Sumber: Dokumentasi SD Ar-Raudah Bandar Lampung

**Tabel 11**

### Keadaan Guru, Staf dan Karyawan

NO	NAMA	KETERANGAN
1	Dewi Sartika, S. Pd	Kepala Sekolah
2	Achmad Rojul Fath Nizar, S.Pd.I	Guru Kelas
3	Andini Tri Jayanti, S. Pd	Guru Kelas
4	Angger Wulan Sari, S. Pd	Guru Kelas
5	Anggi Winda Saputri, S. Kom	Guru Komputer
6	Annisaa Nur Ardia, S. Pd	Guru Kelass
7	Arina Susila, S. Pd	Guru Kelas
8	Arisanty, S. Pd	Guru Kelas
9	Chaterine Pratami Putri, S. Si	Guru Klas
10	Devi Okta Puspitasari, S. Pd	Guru Kelas
11	Dhika Vefniawati, S. Pd	Guru Kelas
12	Dwi Meisen Vajri	Guru Penjaskes Dan Olahraga
13	Eli Suryamin, S. Sos. I	Guru Agama
14	Eresi Yuliyani Putri, S. Pd	Guru Kelas
15	Erika Octaviani, S. Pd	Guru Kelas
16	Ervina, S. Pd	Guru Kelas
17	Fitri Anggraini, S. Pd	Guru Agama
18	Jeni Eka Pristia, S. Pd	Guru Kelas
19	Lia Herniza, S. Pd	Guru Kelas
20	Maulina Giltrie, SE	Guru Kelas
21	Muslim, S. Ag	Guru Agama
22	Nana Apriliya Chandrianty, S. Pd	Guru Kelas
23	Rahayu Ariani, S. Pd	Guru Kelas
24	Rahmalita Tiari Putri, S. Pd	Guru Kelas
25	Siti Alifah, S. Pd	Guru Penjaskes Dan Olahraga
26	Siti Aminah, S. Pd	Guru Kelas
27	Ulfiana Kurniawati, S. Pd	Guru Kelas
28	Ummu Madinah, S. Pd	Guru Kelas
29	Widya Kartika Septian, S. Pd	Guru Agama
30	Winarni, S. Pd	Guru Kelas
31	Winda Budiarti, S. Pd	Guru Kelas
32	Aprilda Utama, SE	Bendahara
32	Vivi Oktaviarni, S. Sos	TU/operator
33	Hardinsyah Hamdan	ADM
34	Miftahudin	Perpustakaan
35	Heri Hermansyah	Satpam

Sumber: Dokumentasi SD Ar-Raudah Bandar Lampung

## **g. Deskripsi Budaya SD Ar-Raudah Bandar Lampung**

### 1) Budaya Disiplin

SD Ar-Raudah menjunjung tinggi sikap disiplin yang harus diterapkan oleh setiap warga sekolah. Sikap disiplin di junjung tinggi oleh dewan guru yang bertugas di SD Ar-Raudah, sebagaimana peraturan bagi guru yang diterapkan di sekolah tersebut guru wajib datang ke sekolah pukul 07.00 WIB. Bagi guru yang terlambat lima menit akan dikenakan sanksi berupa denda sebesar Rp 5.000 sedangkan bagi guru yang tidak masuk akan dikenakan denda sebesar Rp 10.000. Sikap disiplin juga ditunjukkan dengan pelaksanaan tugas seperti guru wajib menyelesaikan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan soal evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.<sup>92</sup>

### 2) Budaya Inovasi

SD Ar-Raudah memiliki budaya inovasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan profesionalisme guru diantaranya diadakan *Foccus Discussion Group* yang diadakan setiap satu bulan sekali yang ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme guru SD Ar-Raudah. Selain itu sekolah juga menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang proses

---

<sup>92</sup> Dokumentasi Peraturan Guru Yang Telah Diolah Oleh Penulis

pembelajaran diantaranya proyektor, laboratorium komputer, perpustakaan, ruang seni dll.<sup>93</sup>

### 3) Budaya keagamaan

SD Ar-Raudah menerapkan budaya islami yang kuat baik dalam kurikuler maupun ekstrakurikuler. Diantara budaya keagamaan tersebut yaitu budaya sholat berjamaah yaitu sholat dhuha dan sholat dzuhur yang wajib diikuti seluruh guru dan siswa sd Ar-Raudah. Dalam peringatan hari besar islam sekolah tersebut selalu mengadakan acara peringatan hari besar islam, selain itu sekolah juga memiliki program yaitu Malam Bina Iman Dan Taqwa (MABIT) yang dilaksanakan rutin oleh sekolah. Kemudian, sekolah sekolah juga mengadakan infaq setiap hari jum'at.<sup>94</sup>

## h. Data lapangan

### 1. Budaya organisasi

**Tabel 12. 1 inovasi dan pengambilan resiko**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Kepala sekolah mendorong guru untuk inisiatif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	Sangat setuju	15	52%
	Setuju	14	48%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pembelajaran di kelas	Sangat setuju	7	24%
	Setuju	21	72,4%
	Kurang setuju	1	3,4%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

<sup>93</sup> Hasil Wawancara Dengan Kepala Sekolah Ibu Dewi Sartika

<sup>94</sup> *Ibid*



Dalam menjalankan aktivitas kerja, guru terkadang mendapat masalah dalam melaksanakan pembelajaran	Sangat setuju	5	17%
	Setuju	24	83%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 1,2, 3

**Tabel 12.2 Perhatian Pada Hal Detail**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Guru bersikap obyektif terhadap peserta didik laki-laki maupun perempuan	Sangat setuju	20	69%
	Setuju	9	31%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru mendorong peserta didik untuk belajar	Sangat setuju	8	27%
	Setuju	21	73%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru menyapa warga sekolah dengan baik	Sangat setuju	19	66%
	Setuju	10	34%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru bersikap ramah dan penuh kasih sayang terhadap siswa	Sangat setuju	18	62%
	Setuju	11	37%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 4,5, 6,7

**Tabel 12.3 Orientasi Pada Hasil**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Upaya untuk memberikan kepuasan kepada para peserta didik, orang tua, maupun masyarakat merupakan dasar dan keyakinan para pendidik	Sangat setuju	23	79%
	Setuju	6	21%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		

dalam melaksanakan tugas			
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Untuk dapat memberikan kepuasan kepada peserta didik, sekolah berupaya untuk menyediakan sarana dan prasarana belajar yang dibutuhkan peserta didik	Sangat setuju	10	34%
	Setuju	19	66%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam pekerjaan	Sangat setuju	16	55%
	Setuju	13	45%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Sekolah memberikan penghargaan kepada warga sekolah yang berprestasi	Sangat setuju	12	41%
	Setuju	17	59%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 8,9, 10, 11

**Tabel 12.4 Orientasi Individu**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Guru merasa senang sekali menjadi seorang guru yang memberikan manfaat bagi kemajuan sekolah	Sangat setuju	17	59%
	Setuju	12	41%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Kepala sekolah selalu memberi perhatian kepada seluruh warga sekolah	Sangat setuju	14	48%
	Setuju	15	52%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	Sangat setuju	13	45%
	Setuju	16	55%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 12, 13, 14

**Tabel 12.5 Orientasi Pada Tim**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Loyalitas guru terhadap sekolah sangat tinggi untuk mencapai tujuan bersama dalam rangka memajukan sekolah sesuai dengan visi misi	Sangat setuju	5	17%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju	2	7%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Saling menolong sesama guru yang mengalami kesulitan	Sangat setuju	7	24%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Jika timbul permasalahan di sekolah selalu diselesaikan bersama-sama	Sangat setuju	5	17%
	Setuju	24	83%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan jika guru menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan	Sangat setuju	11	38%
	Setuju	18	72%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Setiap ada guru baru disekolah selalu dibritahukan tentang tata tertib /aturan yang berlaku di sekolah	Sangat setuju	7	24%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 15, 16, 17, 18, 19

**Tabel 12.6 Agresifitas**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Guru dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	Sangat setuju	10	34%
	Setuju	19	76%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		

<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru senantiasa datang tepat waktu dan disiplin agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	Sangat setuju	9	31%
	Setuju	20	69%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Sekolah memberikan sanksi yang tegas kepada guru maupun peserta didik yang sering melanggar ketentuan atau peraturan sekolah	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	23	79%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Kepala sekolah memberikan teguran bgi guru yang terlambat mengajar	Sangat setuju	7	24%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru saling berbagi informasi dalam pelaksanaan pekerjaan	Sangat setuju	7	24%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 20, 21, 22, 23, 24

**Tabel 12.7 Stabilitas**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Guru merasa nyaman dengan kondisi sekolah saat ini	Sangat setuju	8	27%
	Setuju	21	73%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru mampu mengedepankan visi dan misi sekolah daripada kepentingan pribadi	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju	1	3%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Sekolah menciptakan iklim kerja yang baik	Sangat setuju	5	17%
	Setuju	24	33%
	Kurang setuju		

	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 25, 26, 27

## 2. Motivasi kerja

**Tabel 13. 1 Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dikerjakan dengan baik	Sangat setuju	10	34%
	Setuju	19	76%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Berusaha bekerja secara mandiri dalam menjalankan tugas tanpa menggantungkan diri pada orang lain	Sangat setuju	9	31%
	Setuju	20	69%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru melakukan hal yang terbaik untuk menjalankan tugas, meskipun harus mengorbankan urusan lain	Sangat setuju	7	14%
	Setuju	19	66%
	Kurang setuju	3	10%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 1. 2. 3

**Tabel 13. 2 Melaksanakan tugas dengan target yang jelas**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tugas-tugas di selesaikan tepat waktu	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju	1	3%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, guru berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang	Sangat setuju	10	34%
	Setuju	19	66%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		



ada	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Tugas merupakan bagian hidup guru	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	21	72%
	Kurang setuju	2	7%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 4, 5, 6

**Tabel 13. 3 Memiliki tujuan yang jelas dan menantang**

Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Tugas-tugas yang berat bagi guru membuat tantangan untuk maju	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju	1	3%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Mengerjakan tugas yang menantang bagi guru merupakan kesempatan untuk maju	Sangat setuju	7	25%
	Setuju	20	68%
	Kurang setuju	2	7%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Bagi guru tugas yang menantang membuat guru meningkatkan kemampuan kerjanya	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju	1	3%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 7, 8, 9

**Tabel 13. 4 Ada umpan balik atas hasil kerja**

Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Guru ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju	1	3%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 10

**Tabel 13. 5 Memiliki perasaan senang dalam bekerja**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Dalam melaksanakan tugas, guru berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran guru	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	23	79%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru terdorong untuk bekerja karena ada metode kerja baru didapatkan	Sangat setuju	3	10%
	Setuju	25	87%
	Kurang setuju	1	3%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 11. 12

**Tabel 13. 6 Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, guru berusaha melebihi reakan kerja lain	Sangat setuju	4	14%
	Setuju	16	55%
	Kurang setuju	9	31%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	Sangat setuju	4	14%
	Setuju	23	79%
	Kurang setuju	2	7%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 13, 14

**Tabel 13. 7 Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Guru berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	23	79%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi guru bersedia mengerjakan tugas	Sangat setuju	3	10%
	Setuju	22	74%
	Kurang setuju	4	14%

tambahan	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan mendorong guru bekerja lebih giat	Sangat setuju	6	21%
	Setuju	23	79%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
guru selalu ada inisiatif untuk meningkatkan kualitas	Sangat setuju	4	14%
	Setuju	25	86%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 15, 16, 17, 18

**Tabel 13. 8 Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya**

Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Dorongan untuk sukses membuat guru selalu cepat-cepat dalam melaksanakan tugas	Sangat setuju	4	14%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju	2	7%
	Tidak setuju	1	3%
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Guru berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas	Sangat setuju	4	14%
	Setuju	25	86%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 19, 20

**Tabel 13. 9 Senang memperoleh pujian dari apa yang telah dikerjakan**

Pernyataan	Kategori	Frekuensi	Presentase
Melihat hasil pekerjaan memperoleh pujian dari orang lain membuat guru bekerja lebih baik	Sangat setuju	4	14%
	Setuju	20	68%
	Kurang setuju	5	18%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		

<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>
---------------	-----------	-------------

Sumber: Angket No 21

**Tabel 13. 10 Bekerja Dengan Harapan Memperoleh Insentif**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sekolah memberikan gaji yang layak kepada guru	Sangat setuju	9	31%
	Setuju	9	31%
	Kurang setuju	10	36%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju	1	3%
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>
Saya bekerja lebih giat untuk mendapatkan insentif	Sangat setuju	3	10%
	Setuju	18	62% %
	Kurang setuju	8	8%
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 22, 23

**Tabel 13. 11 Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Sesama guru memberi apresiasi terhadap tugas yang dikerjakan	Sangat setuju	7	24%
	Setuju	22	76%
	Kurang setuju		
	Tidak setuju		
	Sangat Tidak setuju		
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>	<b>100%</b>

Sumber: Angket No 24

## **B. Analisis Data**

### **1. Statistik Deskriptif**

#### **a. Deskripsi variabel budaya organisasi**

Data tentang budaya organisasi diperoleh dari hasil angket yang telah disebar peneliti kepada guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.

Skor maksimal untuk variabel budaya organisasi adalah 135 diperoleh

dari skala penilaian tertinggi 5 dikalikan dengan jumlah butir yaitu 27 item.

Dengan demikian, pengelompokan data variabel budaya organisasi dapat dibuat dalam tabel kategorisasi sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Kategori Perolehan Angket Variabel Budaya Organisasi**

No.	Interval Kelas	Kategori
1	114 - 135	Sangat Kuat
2	92 - 113	Kuat
3	70 - 91	Sedang
4	48 - 69	Rendah
5	26 - 47	Sangat Rendah

Setelah penulis menyebar angket budaya organisasi kepada 29 guru, diperoleh data budaya organisasi di SD Ar-Raudah sebagai berikut:

**Tabel 15**  
**Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi**

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Sangat Kuat	19	66%
2	Kuat	10	34%
3	Sedang	-	
4	Rendah	-	
5	Sangat Rendah	-	
	Jumlah	29	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Dari 29 responden, terdapat 19 responden dengan presentase sangat tinggi, 10 responden dengan presentase tinggi. Namun, tidak ada responden dengan presentase rendah dan sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru mengatakan bahwa budaya organisasi yang ada di SD Ar-Raudah sangat kuat.



**a. Deskripsi variabel motivasi kerja guru**

Data tentang motivasi kerja guru diperoleh dari hasil angket yang telah disebar peneliti kepada guru di Sd Ar-Raudah Bandar Lampung. Skor maksimal untuk variabel motivasi kerja guru adalah 120 diperoleh dari skala penilaian tertinggi 5 dikalikan dengan jumlah butir yaitu 24 item.

Dengan demikian, pengelompokkan data variabel budaya organisasi dapat dibuat dalam tabel kategorisasi sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Kategori Perolehan Angket Variabel motivasi Kerja**

No.	Interval Kelas	Kategori
1	101 - 120	Sangat Tinggi
2	81 - 100	Tinggi
3	61 - 80	Sedang
4	41 - 60	Rendah
5	21 - 40	Sangat Rendah

Setelah penulis menyebarkan angket motivasi kerja kepada 29 guru, diperoleh data budaya organisasi di SD Ar-Raudah sebagai berikut:

**Tabel 17**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru**

No	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Sangat Tinggi	7	24%
2	Tinggi	22	76%
3	Sedang	-	
4	Rendah	-	
5	Sangat Rendah	-	
	Jumlah	29	100%

Sumber: Hasil pengolahan data primer

Dari 29 responden, terdapat 7 responden dengan presentase sangat tinggi, 22 responden dengan presentase tinggi. Namun, tidak ada

responden dengan presentase rendah dan sangat rendah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah adalah dalam kategori tinggi.

## b. Statistik Inferensial

### a. Uji Prasayarat Analisis

#### 1) Uji normalitas

Didapatkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut:

**Tabel 18**  
**Uji Reliabilitas Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,01422486
Most Extreme Differences	Absolute	,260
	Positive	,260
	Negative	-,175
Test Statistic		,260
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan data menggunakan program *SPSS 22.0*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,260 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data Budaya Organisasi (X) dan Motivasi kerja guru (Y) berdistribusi normal.

## 2) Uji Linieritas

Didapatkan hasil perhitungan uji linieritas dengan menggunakan analisis statistik menggunakan program *SPSS 22.0* sebagai berikut.

**Tabel 19**  
**Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_kerja *	Between Groups (Combined)	1015,882	18	56,438	1,083	,466
Budaya_Organisasi	Linearity	159,384	1	159,384	3,059	,111
	Deviation from Linearity	856,498	17	50,382	,967	,543
	Within Groups	521,083	10	52,108		
	Total	1536,966	28			

Sumber: Pengolahan data menggunakan program *SPSS 22.0*

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai signifikan  $0,543 <$  dari  $0,05$  artinya terdapat hubungan linier antara budaya organisasi (X) dengan motivasi kerja guru (Y)

### b. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atas rumusan masalah, untuk itu hipotesis harus diuji kebenarannya secara empiris. Untuk menguji hipotesis dilakukan beberapa uji

## 1) Analisis korelasi

Analisis korelasi ditujukan untuk mengetahui koefisien korelasi baik secara sendiri maupun bersama-sama. Dalam analisis korelasi penulis menggunakan analisis *pearson korelasi product moment*.

Hipotesis dalam analisis korelasi adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>= “Tidak terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah di Bandar Lampung”

H<sub>a</sub>=”Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung”

Dengan dasar pengambilan keputusan apabila:

$r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

$r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima



**Tabel 20**  
**Uji Korelasi *Product Moment***

		Budaya Organisasi	Motivasi Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,392*
	Sig. (2-tailed)		,036
	N	29	29
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,392*	1
	Sig. (2-tailed)	,036	
	N	29	29

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Pengolahan data menggunakan program *SPSS 22.0*

Dari hasil perhitungan, diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi X dan Y sebesar 0,392. Sehingga diketahui nilai  $r_{hitung}$  yaitu 0,392.

Diketahui  $r_{tabel}$  dengan  $N=29$  dan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 3,67. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $0,392 > 0,367$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yaitu “Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung”.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya pengaruh tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono sebagai berikut:

**Tabel 21**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi<sup>95</sup>**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,020-0,399	Rendah
0,040-0,599	Sedang
0,060-0,799	Kuat
0,080-1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy} = 0.392$ , berarti pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung adalah **Rendah**.

## 2) Analisis regresi linier sederhana

Untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependent dilakukan analisis regresi linier sederhana. Dalam melakukan analisis

---

<sup>95</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2014), h. 257



tersebut penulis menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 19**  
**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,494	21,480		2,444	,021
	Budaya Organisasi	,402	,182	,392	2,211	,036

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Pengolahan data menggunakan program SPSS 22.0

Tabel diatas menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan, dan uji hipotesis signifikan koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Motivasi kerja

a = konstan (nilai motivasi kerja untuk budaya organisasi=0)

b = Angka arah (koefisien regresi); bila b positif(+), arah regresi naik dan bila b negatif (-), arah regresi turun.

Berdasarkan *output coefficients* diatas, a=angka konstan dari *unstandardized coefficients* adalah 52,494 artinya, nilai konsistensi motivasi kerja guru tanpa pengaruh budaya organisasi adalah sebesar 52,494. Sedangkan b=koefisien

regresi adalah 0,402 bernilai positif, yang artinya setiap penambahan 1% budaya organisasi maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,402. Oleh karena itu persamaan regresinya yaitu:

$$Y=52,494+0,402X.$$

### 3) Uji t

Setelah melakukan analisis regresi linier sederhana, selanya dilakukan uji t. Uji t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial(sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis dalam uji T ini yaitu:

H<sub>0</sub>="Tidak terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah di Bandar Lampung"

H<sub>a</sub>="Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung"

Dengan dasar pengambilan keputusan apabila:

$t_{hitung} < t_{tabel}$  ,maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

$t_{tabel} = (α/2; n-k-1)$  atau  $t_{tabel} = (\text{tingkat signifikansi} : 2 - \text{variabel bebas} - 1)$

diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,052. Berdasarkan analisis regresi pada tabel coefficient diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,211 sehingga diperoleh kesimpulan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,211 > 2,052) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang artinya "Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y) di SD Ar-Raudah Bandar Lampung"

#### 4) Koefisien determinasi ( $r^2$ )

Untuk melihat besarnya presentase pengaruh budaya organisasi (X) terhadap motivasi kerja (Y) maka dillakukan uji koefisien determinan.

**Tabel 20**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,392 <sup>a</sup>	,153	,122	7,277

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Pengolahan data menggunakan program *SPSS 22.0*

Rumus untuk mengetahui koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,392 \times 100\%$$

$$= 0,1536 \times 100\%$$

$$= 15\%$$

Berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 15% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X) terhadap motivasi kerja guru (Y) sebesar 15% dan selebihnya yang 85% dipengaruhi oleh faktor lain.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan diatas diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja guru (Y) di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis korelasi product moment sebesar 0,392 dikonsultasikan dengan  $r_{tabel}$  tingkat signifikan 5%  $n=29$  sebesar 0,367. Jadi  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka ditarik keputusan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi  $Y=53,494+0,402X$  artinya, nilai konsistensi motivasi kerja guru tanpa pengaruh budaya organisasi adalah sebesar 52,494. Sedangkan  $b$ =koefisien regresi adalah 0,402 bernilai positif, yang artinya setiap penambahan 1% budaya organisasi maka motivasi kerja guru akan meningkat sebesar 0,402.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X) terhadap motivasi kerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,211, sedangkan hasil  $t_{tabel}$  sebesar 2,052. Sehingga ditarik kesimpulan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,211 > 2,052$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y) di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Melalui koefisien determinasi diketahui bahwa presentase pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SD Ar-Raudah Bandar Lampung adalah 15% sedangkan sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi cukup mempengaruhi motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan statistik yang didapatkan penulis tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru di SD Ar-Raudah Bandar Lampung. Adapun presentase besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja di SD Ar-Raudah Bandar Lampung adalah sebesar 15%, sedangkan sisanya 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di bahas oleh penelitian ini seperti karakteristik individu (minat, kebutuhan individual, kompetensi dan kemampuan, pengetahuan tentang pekerjaan, suasana hati) dan faktor dalam pekerjaan (pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan)

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

##### **1. Bagi kepala sekolah**

Kepala sekolah hendaknya lebih melakukan upaya untuk mendorong motivasi kerja para guru yang dapat dilakukan salah satunya dengan memberi *reward* atas prestasi yang dicapai.

##### **2. Bagi guru**

Untuk menciptakan budaya organisasi yang kuat diharapkan guru konsisten dalam menaati peraturan yang berlaku di sekolah dan meningkatkan kerjasama

antar guru agar apa yang menjadi visi dan misi sekolah dapat tercapai dengan maksimal. Hendaknya budaya organisasi harus lebih dipahami oleh warga sekolah terutama guru sebagai salah satu penentu keberhasilan tujuan pendidikan



## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Kamajaya Putra, Agus Frianto. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 6 No. 1 Agustus 2013.
- Atsti Fauzla Ulfana Lathifah, Anton Rustono. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan MAN Cimahi. *E-Proceeding Of Management*, Vol. 2 No.2 , Agustus 2015.
- Choirul Fuad Yusuf. *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan*. Jakarta:Pena Citasatria:2008
- Djaali. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Engkay Karweti. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 11 No. 2 Oktober 2010.
- Guruh Rafsanjani. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kebijakan Sekolah Di SMAN Pandeglang Tahun 2013. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol. 3 No. 2 Tahun 2017.
- Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Imam Machmali, Ara Hidayat. *The Handbook Of Education Management*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Ida Ayu I. G, I Gede Riana. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Ressort Sanur. *E-Jurnal Menejemen Unud* Vol. 6 No. 12 2017.
- Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Metteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi Jilid 1* . Jakarta: Erlangga, 2007.
- Jurman. Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Semeule Timur. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol. 14, No. 2 Februari 2014.
- Liliyana, Utin Nina Hermia, Desvira Zain. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan Di SMAN 9 Pontianak. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 9 No. 2 Maret 2011.

- Makmuri Muchlas. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Mishan. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Sibolga. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eksekutif*, Vol. 1 No. 2 2014.
- Rahmat, *Motivasi Berprestasi*, Jakarta: Pustaka Utama, 2010.
- Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Sri Ilham Nasution. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi Berprestasi Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 7 No. 2 Desember 2017.
- Sri Setiyati. Pengeruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Vol. 22 No. 2 Oktober 2014.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Sukarman, Bintang Simbolon. Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Dengan Kinerja Guru di Sekolah Yayasan Santo Antonius Jakarta. Vol.5 No 2016
- Supardi. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Stephen P. Robbins. *Essentials Of Organizational Behavior: Sevent Edition*. Library of Cataloging in Publication Data, 2002.
- Wibowo. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.