

# **PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP N 1 GUNUNG PUTRI**

## **SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



**Oleh:**

**AHMAD DIMYATI**

**NIM 2016511029**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**

**JAKARTA**

**2020**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Ahmad Dimiyati

NIM : 2016511029

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 31 Agustus 2020

**AHMAD DIMYATI**

NIM : 2016511029

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : AHMAD DIMYATI  
NIM : 2016511109  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru  
SMP Negeri 1 Gunung Putri

Jakarta, 31 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,

**Dra. Siti Mahmudah, M.M**

# PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 GUNUNG PUTRI



**AHMAD DIMYATI**  
**NIM 2016511029**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada hari rabu tanggal bulan tahun dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **R. Fadjar Darmanto, SE, MM**  
Ketua  
.....  
Tanggal : 7 September 2020
2. **Soenarso, SE, M.M**  
Anggota  
.....  
Tanggal : 7 September 2020
3. **Dra Siti Mahmudah, M.M**  
Anggota  
.....  
Tanggal : 7 September 2020

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM**  
Tanggal : 29 Agustus 2020

## ABSTRAK

Motivasi dan Budaya kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja Guru. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Budaya kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil para Guru pada SMP Negeri 1 Gunung Putri, sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sampel berdasarkan yang berada dalam daftar Guru sebanyak 52 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu metode observasi dan kuesioner dengan lima skala penilaian yaitu, sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan cara mendeskripsikan data-data penelitian dan melakukan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi sebagai alat analisis sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t.

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda  $Y = 2.422 + 0,442X_1 + 0,501X_2$  dengan hasil data R Square diperoleh sebesar 0,639 atau 63,9% hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh sebesar 63,9 % terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri sedangkan sisanya 36,1 % dipengaruhi oleh factor lain. Hasil uji t (  $\text{sig } t < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru secara parsial terdapat pengaruh signifikan dan hasil uji t (  $\text{sig } t < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti pengaruh Budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) secara parsial terdapat pengaruh signifikan. Dari uji F diperoleh  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel (  $43.282 > 3,18$  ) pada  $\alpha = 5\%$ , sehingga variable Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Guru disarankan Motivasi dan Budaya Kerja perlu di maksimalkan.

Kata Kunci:

Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja Guru

## **ABSTRACT**

*Motivation and work culture are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing teacher performance. To prove the effect of both, this study was conducted with the aim of knowing the effect of motivation and work culture on the performance of teachers at SMP Negeri 1 Gunung Putri.*

*This research was conducted by taking teachers at SMP Negeri 1 Gunung Putri, as a research sample using the census method, namely sampling based on those in the teacher list of 52 respondents. The data collection method was carried out in two ways, namely the method of observation and a questionnaire with five rating scales, namely, strongly disagree to strongly agree. This research was conducted quantitatively, namely by describing the research data and conducting multiple regression analysis and the coefficient of determination as an analytical tool, while the t test was used to test the hypothesis.*

*The study produced a multiple linear regression equation model  $Y = 2.422 + 0.442X_1 + 0.501X_2$  with the results of the R Square data obtained at 0.639 or 63.9%, this shows that the motivation and work culture variables simultaneously affect 63.9% of junior high school teacher performance. Negeri 1 Gunung Putri while the remaining 36.1% is influenced by other factors. The results of the t test ( $\text{sig } t < \alpha$  or  $0.000 < 0.05$ ), then  $H_0$  is rejected and  $H_1a$  is accepted, which means that the influence of motivation ( $X_1$ ) on Teacher Performance is partially significant and the results of the t test ( $\text{sig } t < \alpha$  or  $0.000 < 0.05$ ) then  $H_0$  is rejected and  $H_1a$  is accepted, it means that the influence of work culture ( $X_2$ ) on Teacher Performance ( $Y$ ) is partially significant. From the F test, it is obtained that  $F \text{ count} > F \text{ table}$  ( $43.282 > 3.18$ ) at  $\alpha = 5\%$ , so that the motivation and work culture variables simultaneously have a significant effect on the Teacher Performance of SMP Negeri 1 Gunung Putri.*

*Based on these findings, to improve teacher performance it is suggested that motivation and work culture need to be maximized.*

**Keywords:**

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 GUNUNG PUTRI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, Penyelesaian skripsi ini juga tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, Sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra Siti Mahmudah, M.M selaku dosen pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Sri Lestari Prasilowati M.A selaku Ketua Yayasan Ipwi Jakarta.
4. Dr. Suyanto, S.E., MM., M.Ak., selaku Ketua STIE IPWIJA.
5. Estuti Fitri Hartini, S.E., M.M selaku Dosen pembimbing Akademik.
6. Orang tua yaitu ibu dan ayah tercinta dan Saudara-saudariku yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.

7. Irdham Haris maulana, Lina, Lora Ladi, Tim Mabar yang sudah memberikan dukungannya.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi Instansi pendidikan, pembaca, dan pihak lain yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 31 Agustus 2020

**AHMAD DIMYATI**

NIM : 2016511029



## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
<i>Abstrak</i> .....	v
<i>Abstrack</i> .....	ii
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1. Landasan Teori.....	8

2.1.1. Pengertian MSDM .....	8
2.1.2. Motivasi .....	12
2.1.3. Budaya Kerja .....	21
2.1.4. Kinerja Guru .....	30
2.2. Penelitian Terdahulu .....	34
2.3. Kerangka Pemikiran .....	36
2.4. Hipotesis Penelitian .....	37
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.2. Desain Penelitian .....	39
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	40
3.3.1 Indikator Variabel Penelitian .....	41
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling .....	42
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	43
3.6. Instrumentasi Variabel .....	44
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	46
3.7.1 Metode analisis .....	46
3.7.2 Pengujian Hipotesis .....	48
3.7.3 Menentukan Kriteria Pengujian .....	49
<b>BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	52

4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah.....	52
4.1.2. Visi dan Misi .....	52
4.1.3. Struktur Organisasi .....	53
4.1.4. Hasil Analisis Responden .....	55
4.1.5. Analisis Data.....	58
4.1.6. Pengujian Hipotesis.....	70
4.2. Pembahasan Penelitian .....	74
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran.....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Kehadiran guru .....	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel .....	41
Tabel 3.3. Skala likert .....	45
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	57
Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	58
Tabel 4.6. Reliability Statistic Motivasi ( $X_1$ ).....	59
Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) .....	60
Tabel 4.8. Reliability Statistic Budaya Kerja ( $X_2$ ).....	61

Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y) .....	62
Tabel 4.10. Reliability Statistic Kinerja Guru (Y) .....	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas Data.....	64
Tabel 4.12. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas .....	65
Tabel 4.13. Hasil Uji Autokorelasi .....	66
Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskeditas .....	67
Tabel 4.15. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda .....	69
Tabel 4.16. Hasil Uji t parsial .....	71
Tabel 4.17. Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	36
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	39
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Distribusi Jawaban Responden

Lampiran 3 Output Hasil SPSS

Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 5 Nilai  $R_{tabel}$  dan  $t_{tabel}$

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia, semakin pesat dan menuntut semua pihak agar bisa dan siap bersaing di era globalisasi. Arus globalisasi menimbulkan tantangan daya saing terhadap pendidikan. Pendidikan berperan dalam menyiapkan sumber daya manusia, sejalan dengan perkembangan zaman sistem pendidikan menghadapi tantangan yang meningkat baik kualitas maupun kuantitas pendidikan itu sendiri. Pendidikan ikut terpengaruh dalam suasana kompetitif, dimana para pelaku pendidikan harus melakukan upaya-upaya kreatif dan inovatif dalam menggali mutu pendidikan. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia..

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan. Pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi.



Menurut Rivai (2004:309), kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerjaberdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas. Kinerja adalah “tingkat keberhasilan seseorang tau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah di tetapkan”.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:111)

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003:65).

Kondisi saat ini yang terjadi di SMPN 1 GUNUNG PUTRI adalah guru kurang mendapatkan motivasi dan budaya yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini yang menjadi salah sebab menurunnya motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru, Hal ini berhubungan dengan kurangnya perhatian kepala Sekolah yang berdampak pada penurunan kinerja guru.

Sedangkan kepala sekolah SMPN 1 Gunung Putri yang mengutamakan mutu sekolah menjadi sulit bagi sebagian guru untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai, sehingga berdampak pada tingkat kinerja yang kurang maksimal. Begitupula untuk motivasi kerja yang kurang di berikan oleh kepala sekolah yang berdampak pada penurunan kinerja guru.

Motivasi dan budaya kerja yang kurang maksimal dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru yang dapat dilihat selama tahun 2018 sampai dengan 2019 jumlah guru jumlah guru yang tidak masuk dikarenakan tidak ada keterangan (alpa) cenderung mengalami kenaikan, kenaikan tersebut berlangsung secara terus menerus setiap bulannya. Indikasi permasalahan di lapangan terletak karena kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin dalam memonitor setiap harinya. Selanjutnya faktor lainnya yaitu budaya sekolah yang sering dilakukan pemadatan kegiatan belajar mengajar yang mengakibatkan guru lelah dan stres. Permasalahan meningkatnya tingkat absensi dan guru yang datang ke sekolah tidak tepat waktu akan membuat siswa menjadi malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswapun menjadi menurun. Seorang guru harus dapat melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut

**Table 1.1**  
**Data Kehadiran Guru**  
**SMP 1 Gunung Putri Tahun 2018-2019**

No	Bulan	Tahun		Keterangan	
		2018	2019	kenaikan / penurunan	Ket
1	Januari	4	8	Naik	A
2	Februari	10	12	Naik	A
3	Maret	8	7	Turun	S
4	April	13	16	Naik	I
5	Mei	5	6	Naik	I
6	Juni	3	7	Naik	A
7	Juli	4	3	Turun	A
8	Agustus	11	6	Turun	S
9	September	8	10	Naik	A
10	Oktober	8	11	Naik	A
11	Nopember	6	9	Naik	I
12	Desember	6	8	Naik	A

Peningkatan kinerja Guru akan membawa kemajuan bagi instansi Pendidikan. Kepala sekolah juga sebagai motor penggerak bagi semua sumber daya sekolah. Secara spesifik kepala sekolah menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik agar tercipta suasana yang kondusif, menggairahkan, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang di lakukan. Melihat pentingnya peranan kinerja guru maka penulis terdorong untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

### **1. Bagi penulis**

1. Sebagai sarana untuk melatih secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

## 2. Bagi Instansi

Bagi Instansi SMPN 1 GUNUNG PUTRI untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Budaya Kerja berdampak pada Kinerja Guru yang diharapkan Instansi Pendidikan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja guru.

## 3. Bagi Pihak Lain

Bagi Pihak lain menjadi penambah referensi, yaitu untuk pengembangan ilmu pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan dengan membagi 3 bab. Dalam setiap babnya diberikan penjelasan ataupun gambaran mengenai pokok pembahasan yang ada, adapun sistematika tersebut adalah:

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

Merupakan BAB yang menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

## **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan BAB membahas mengenai landasan teori, hasil-hasil penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini.

## **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Merupakan BAB yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian operasionalisasi variable, populasi sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variable penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan BAB yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana di dalamnya di dalamnya di jelaskan gambaran umum Smp Negri 1 Gunung Putri ,karakteristik responden, pengujian data , deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

## **BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan BAB akhir yang berisi kesimpulan dan saran hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada BAB sebelumnya.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia ( MSDM )**

Sumber daya manusia merupakan asset dalam suatu organisasi atau perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Dimana dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapinya baik secara fisik atau fsikis yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "*to manage*" yang berarti mengelola suatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut Marwansyah (2010:3) Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir,



pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial

Menurut Mangkunegara (2014:02): “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan Menurut Handoko (2011:4) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu ilmu dalam bidang manajemen yang khusus mempelajari bagaimana hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan dan manfaatnya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan.

### **1. Fungsi MSDM**

Agar tujuan perusahaan atau sebuah organisasi bisa tercapai perlu mengetahui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu Hasibuan (2003:6) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

#### **1. Perencanaan (*human resources planning*)**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu

terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

## 3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## 4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

## 9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Dari seluruh penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa terdapat kaitan satu sama lain antara fungsi-fungsi pada aktivitas-aktivitas fungsi dan peranan manajemen sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan serta kaitan tersebut terjadi secara berurutan tahap demi tahap membentuk suatu kesatuan yang membantu perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya manusiannya.

### **2.1.2 Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan.

Menurut Hamzah B. Uno (2012:71) Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Menurut Hasibun (2003:95) mengatakan Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintergritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, faktor pendorong yang menyebabkan manusia mau bekerja adalah kebutuhan yang harus di penuhi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada satu organisasi atau lembaga.

### **1. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip pemberi perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahanya, akan memottivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

## **2. Teori Motivasi**

### **1. Teori Hierarki Maslow**

Teori Hierarki ini dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan hidup

manusia berdasarkan Hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan Teori Maslow atau Teori Hirarki Kebutuhan. Hirarki kelima Kebutuhan tersebut diantaranya adalah :

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- b) Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- c) Kebutuhan Sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
- d) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*), Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.
- e) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization*), Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.



## 2. Teori ERG Alderfer

Pada tahun 1969, Clayton Alderfer mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul “*An Empirical Test of a New Theory of Human Need*”. Teori tersebut merupakan Teori Alternatif terhadap Teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukakan Tiga kebutuhan Manusia yaitu :

- Kebutuhan Eksistensi (*Existence needs*) yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan Materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman.
- Kebutuhan Hubungan (*Relatedness needs*) yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain.
- Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth needs*) yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

Teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer ini kemudian dikenal dengan Teori ERG Alderfer yaitu singkatan dari *Existance*, *Relatedness* dan *Growth*.

## 3. Teori Kebutuhan McClelland

Seorang Psikolog Amerika Serikat yang bernama David McClelland mengemukakan hubungan antara kebutuhan pencapaian, afiliasi dan kekuasaan pada akhir 1940-an. Teori Kebutuhan McClelland diantaranya adalah :

- Kebutuhan akan Pencapaian (*need for achievement*)

- Kebutuhan akan Afiliasi (*need for affiliation*)
- Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

#### 4. Teori Motivator-Hygiene Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang Psikolog Amerika Serikat yang mengemukakan Teori Motivator-Hygiene Herzberg. Teori tersebut didapat dari penelitian terhadap 203 akuntan dan teknisi di area Pittsburgh, Amerika Serikat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Teori Motivator-Hygiene Herzberg juga dikenal dengan Teori Dua Faktor.

- 1) Kepuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi, tanggung jawab yang memberikan kepuasan positif. Faktor ini sering disebut juga dengan *Faktor Motivator*.
- 2) Ketidakpuasan bekerja, yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja dan lingkungan kerja yang seringkali memberikan ketidakpuasan. Faktor ini sering disebut dengan *Faktor Hygiene*.

#### 5. Teori Harapan Vroom

Seorang professor Kanada yang bernama Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul “*Work and Motivation*” mengemukakan sebuah Teori Motivasi yang beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena

menginginkan suatu hasil yang diharapkan. Teori tersebut kemudian dikenal dengan sebutan Teori Harapan atau *Expectancy Theory*.

Terdapat 3 konsep Teori Harapan Vroom, yaitu :

1. Harapan (*Expectancy*), yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu usaha menghasilkan kinerja tertentu. *Effort* (Usaha) *Performance* (Kinerja).
2. *Instrumentally*, yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu kinerja akan mendapatkan hasil tertentu. *Performance* (Kinerja) → *Outcome* (Hasil)
3. Valensi (*Valence*), yaitu mengarah pada nilai positif dan negative yang dirujuk oleh orang-orang terhadap sebuah hasil.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut siagian dalam buku novita (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik Biografi yang meliputi:
  - a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.

- b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

## 2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

## 3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

#### 4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

#### **4. Dimensi dan Indikator Motivasi**

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

##### 1. Kebutuhan untuk berprestasi :

- a. Target kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Resiko

##### 2. Kebutuhan memperluas pergaulan

- a. Komunikasi

b. Persahabatan

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

a. Pemimpin

b. Duta perusahaan

c. Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.3 Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001:7)

Pada buku “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, yang diterbitkan oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002: 15), budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikan budaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Secara praktis dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002 : 13) dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu :

1. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrument, system kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya.
2. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja.
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan,serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik social maupun lingkungan social.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga

meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa "Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan" (Nawai,2013).

1. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan.
2. Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa.
3. Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan

### **1. Terbentuknya Budaya Kerja**



Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

## **2. Unsur-Unsur Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus

diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Komponen-komponen budaya kerja yaitu (Ndraha, 2005: 209)

1. Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiric, dan kesimpulan.

2. Sikap terhadap pekerjaan

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

3. Perilaku ketika bekerja

Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja

4. Lingkungan kerja dan alat kerja

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif

## 5. Etos kerja

Istilah ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja**

Budaya kerja dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah

1. Perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi pegawainya.
2. Seleksi para pekerjan dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuh kembangkan rasa memiliki darai para pegawai.
3. Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang di bangun.

4. Budaya luar, di dalam suatu organisasi, budaya dapat di katakana lebih di pengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas,dengan memahami misi organisasi secara jelas, maka akan di ketahui secara utuh dan jeas sesuatu pekerjaan yang seharusnya di lakukan oleh para pegawai.
6. Mengedepankan misi perusahaan, jia tujuan organisasi sudah di tetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
7. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapatmemberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya
8. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
9. Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inivatif.

Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya krja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

#### **4. Pendekatan-pendekatan Budaya Kerja**

Budaya kerja memiliki dua pendekatan yang di lakukan dalam sebuah organisasi .Pendekatan adalah tindakan manajemen puncak dan pendekatan yang ke dua adalah proses sosialisasi.

1. Tindakan manajemen puncak.

1. Apa yang di katakana manajemen puncak akan menjadi panutan karyawan
2. Bagaimana manajemen puncak berperilaku akan menunjukkan karyawan bersikap dalam berkomunikasi dan berprestasi untuk mencapai standar kinerja perusahaan.
3. Bagaimana manajemen puncak menegakkan norma-norma kerja akan menumbuhkan integritas dan komitmen karyawan yang tinggi.
4. Imbalan dan hukuman yang diberikan manajemen puncak akan memacukaryawan untuk meningkatkan semangat dan disiplin kerja.

1. Proses sosialisasi

Proses sosialisasi dilakukan dalam bentuk advokasi bagi karyawan baru untuk penyesuaian diri dengan budaya organisasi. Sosialisasi dilakukan ketika mereka sedang dalam tahap penyeleksian atau pra kedatangan. Tiap calon karyawan mengikuti pembelajaran sebelum di terima. Setelah diterima para karyawan baru melihat kondisi organisasi sebenarnya dan menganalisis harapan kenyataan,antara lain lewat proses orientasi kerja.Pada tahap ini para karyawan berada dalam tahap “perjuangan” untuk menentukan keputusan apakah sudah siap menjadi anggota sistem social perusahaan, ragu-ragu ataukah mengundurkan diri. Ketika karyawan sudah memutuskan untuk terus bekerja, namun proses perubahan relatif masih membutuhkan waktu yang lama maka tiap karyawan perlu difasilitasi dengan pelatihan dan pengembangan diri secara terencana. Dalam hal ini, karyawan harus

membuktikan kemampuan diri dalam penguasaan keterampilan kerja yang disesuaikan dengan peran dan nilai serta norma yang berlaku dalam kelompok kerjanya sampai mencapai tahap metamorfosis.

### **5. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja**

Budaya kerja memiliki indikator-indikator yang terbagi menjadi dua indikator, yaitu indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja. Indikator yang mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya menurut Schein dalam Taliziduhu Ndraha (2012:230), adalah:

1. Mau menerima arahan pimpinan.
2. Senang menerima tanggung jawab kerja
3. Kerja sebagai ibadah.
4. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas.
5. Dapat mengatasi kendala kerja.
6. Dapat menyusun laporan kerja.

Kemudian indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja Taliziduhu

Ndraha (2012:232), adalah :

1. Disiplin kerja
2. Jujur dalam kerja
3. Komitmen kerja
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

5. Kerja sama dengan rekan kerja dan

6. Mengevaluasi pekerjaan.

Adapun indikator-indikator menurut Taliziduhu Ndraha(2005:229),yaitu:

#### 1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

#### 2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan

konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

### 3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau *encoder* tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

#### **2.1.4 Kinerja Guru**

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.



Menurut Rivai (2005:14) kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

### **1. Tujuan Kinerja Guru**

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000 : 17), melaksanakan proses pembelajaran baik di lakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi ssekolsh dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layananpada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

### **2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

#### **1. Motivasi Kinerja Guru**

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

## 2. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

1. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
2. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
3. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

## 3. Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

1. Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
2. Lingkungan fisik yang menunjang
  1. Ruangan harus bersih
  2. Ada ruangan khusus untuk kerja

3. Peralatan dan perabotan tertata baik,
4. Mempunyai penerangan yang baik
5. Tersedia meja kerja yang cukup
6. Sirkulasi udara yang baik,
7. Jauh dari kebisingan.

### **3. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru**

Menurut Hamzah (2012:60) , Kinerja adalah skor yang didapat dari gambaran hasil yang dilakukan seseorang. Atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh, melalui instrument pengumpul data tentang kinerja seseorang. unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang di emban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawab profesionalnya.

Dalam penilaian kinerja guru, kinerja guru mempunyai lima dimensi yaitu

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan kerja
3. Inisiatif
4. kemampuan kerja
5. Komunikasi

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga pernah di angkat oleh beberapa peneliti sebelumnya. Maka peneliti juga di haruskan unruk mempelajari penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya yang dapat di jadikan sebagai acuan bagi peneliti dalam meakukan penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ayu nyoman murniati (2017)	Pengaruh Motivasi kerja dan budaya sekolah Terhadap Kepuasan kerja Kerja Guru SMK N di Kab Jepara	Ada Pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru
2	Widiartanto (2014)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang )	Budaya Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
3	Media Septidira dkk,2013	Pengaruh Motivasi,Kepemimpinan dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai ( Studi Pada	Motivasi kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan

		pegawai sekretariat Komisi Pemilihan Umum se-Provinsi Bengkulu )	terhadap kinerja pegawai secretariat KPU se Provinsi Bengkulu)
4	Farantoro dkk,2013	Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Orgniasasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai pengujian Bidang KONtruksi d n bangunan dinas PU Provinsi Bengkulu )	Motivas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawain
5	Lucky Wulan (2011)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Disperindag kota semarang	
6	Jony Indra (2014)	Pengaruh birokrasi, intervensi dan Dukungan terhadap kinerja saluran distribusi PT Osram Indonesia Cabang Semarang	Semakin inggi birokrasi yang di gunakan organisasi atau individu maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja
7	Achmad Mulyadi (2012)	Perilaku birokrasi dan Budaya kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Unit Pelayanan pengadaan barang dan Jasa Provinsi Jawa Barat	
8	Susandi Priharyanto (2012)	Penelitian Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT	Adanya Pengaruh secara positif dan signifikan dari Budaya Organisasi, dan

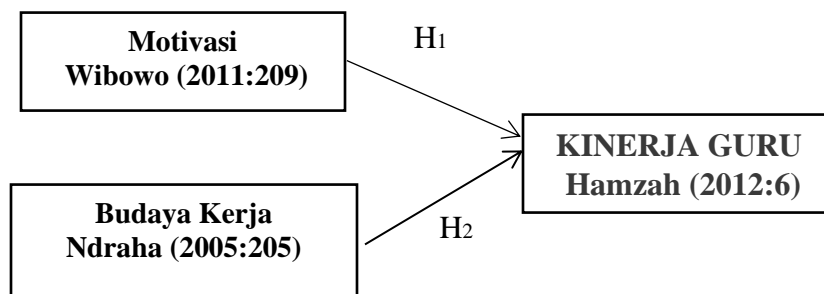
		Telokomunikasi Indonesia Tbk.	Motivasi Terhadap Kinerja karyawan
9	Siti Nurlily (2013)	Pengaruh Budaya Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Sekertariat Daerah Kabupaten bolaang Mongodow Utara	Pengaruh Budaya Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Sekertariat Daerah Kabupaten bolaang Mongodow Utara adalah positif dan signifikan

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan penerapan teori sebelumnya, maka perlu di sederhanakan dalam kerangka pemikiran berdasarkan konsep Motivasi dan Budaya kerja terhadap kinerja guru SMPN1 GUNUNG PUTRI Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Budaya Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)

**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Pemikiran**



#### **2.4. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis adalah merupakan suatu jawaban sementara untuk pernyataan yang tentative. Dengan kerangka teori yang relevan serta data yang tersedia, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMPN 1 GUNUNG PUTRI
2. H2 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya kerja terhadap Kinerja Guru.

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian akan membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah SMPN 1 GUNUNG PUTRI, Jl. Melati No 34, Wanaherang Kec Gunung putri, Bogor Jawa Barat 16965. Dimana data primer dan sekunder mudah didapat dilokasi tersebut.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■												
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
3	Pengumpulan Data							■	■	■	■	■	■	■			
4	Analisis data														■	■	
5	Penyusunan laporan																■



### 3.2. Desain Penelitian

Didalam penulisan proposal ini terdapat tiga variabel yang akan dianalisis, yaitu :

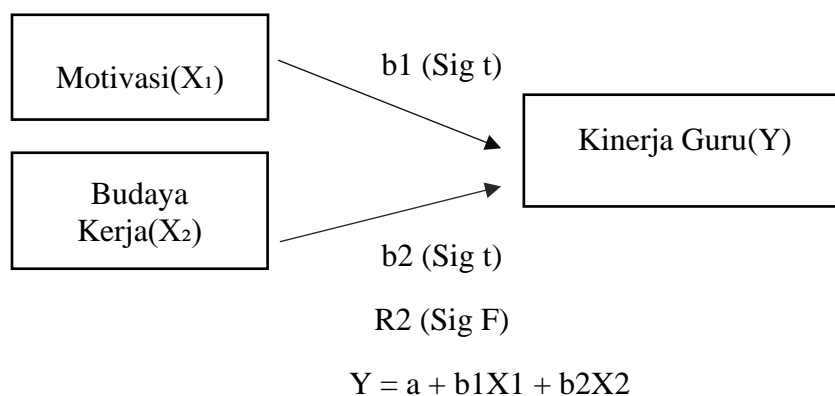
#### 1. Variabel Bebas (*Variable Independent*)

Menurut Wulandari (2010: 61), yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan terjadinya perubahan pada variabel terikat baik positif maupun negatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel  $X_1$  adalah Motivasi dan variabel  $X_2$  adalah Budaya kerja.

#### 2. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel terikat sering disebut variabel output, variabel kriteria, variabel konsekuen, variabel tergantung dan atau variabel terikat. Menurut Heru Mulyanto dan Anna Wulandari (2010: 60), yaitu variabel yang variabilitasnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y yaitu kinerja Guru

**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**



### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Pengertian operasional adalah suatu definisi yang didasari pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau “mengubah konsep-konsep yang berubah konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain”

#### 1. $X_1$ == Motivasi

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan

#### 2. $X_2$ = Budaya kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang di dasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam suatu kelompok masyarakat

#### 3. $Y$ = Kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses

### 3.3.1 Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Item</b>
Motivasi (X <sub>1</sub> ) Menurut Wibowo (2011:162)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target Kerja</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Resiko</li> </ol>	Interval 1-10	1-2 3-4 5-7 8-10
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> ) Ndraha(2005:209)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Anggaran dasar kerja</li> <li>2. Sikap kerja</li> <li>3. Perilaku kerja</li> <li>4. Lingkungan dan alat kerja</li> <li>5. Etos Kerja</li> </ol>	Interval 1-10	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Kinerja Guru (Y) Hamzah(2012:6)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Ketepatan kerja</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kemampuan kerja</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>	Interval 1-10	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

### **3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

#### **1. Populasi**

Menurut Margono (2004), Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Menurut Suharsimi Arikunto, Populasi diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Jika seorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitiannya, maka penelitiannya itu merupakan penelitian populasi.

Dalam penelitian Skripsi populasi yang digunakan adalah jumlah Guru SMPN 1 GUNUNG PUTRI sebanyak 52 Guru.

#### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2008: 118), Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Apabila populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan dihadapi diantaranya seperti dana terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya

menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Selanjutnya, apa yang dipelajari dari sampel tersebut maka akan mendapatkan kesimpulan yang nantinya diberlakukan untuk populasi.

Menurut Gulo (2010: 78), Sampel merupakan himpunan bagian/subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi.

Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 52 guru SMPN 1 GUNUNG PUTRI.

### **3. Sampling**

Menurut Sugiyono (2013: 96) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang menunjang penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

##### **1. Observasi (*Observation*)**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia Yang ada di SMP N 1 GN PUTRI

## 2. Kuesioner (*Questionare*)

Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang harus dijawab untuk mempermudah pengumpulan data dan efisiensi waktu. Adapun responden yang berhubungan dengan penelitian ini adalah seluruh guru SMPN 1 GUNUNG PUTRI.

### 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi Variabel merupakan Pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat di mengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan r tabel (harus lihat table r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung  $>$  r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*)  $>$  0,3.

## 2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar Pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden yaitu 10 pertanyaan dari masing-masing variabel, skala yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, dengan batas nilai terendah dan terbesar.

**Table 3.3**  
**Pengukuran Angket Berdasarkan Skala Likert**

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval).

Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas,



linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data

dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

#### d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

#### e. Analisis regresi linier ganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Analisis ini merupakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua

Variabel rumus regresi ganda :

Keterangan

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Budaya Kerja

$Y$  = Kinerja Guru

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Motivasi

b2 = Koefisien Regresi Budaya Kerja

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t. Dimana t hitung dapat dicari dengan rumus :

#### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel “ Coefficient “ Jika  $Sig_{hitung} < Sig_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Jika  $Sig_{hitung} > Sig_{tabel}$  : maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

#### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang

menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### **3.7.3. Menentukan kriteria pengujian**

Untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hasilnya signifikan maka dilakukan perumusan nilai  $H_0$  dan  $H_a$  sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

### **Pengujian Hipotesis 1**

#### **Hipotesis yang diajukan:**

Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

#### **Hipotesis statistik :**

$H_{10}$  : Tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

$H_{1a}$  : Ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

## **Pengujian Hipotesis 2**

### **Hipotesis yang diajukan:**

Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

### **Hipotesis statistik :**

$H_{10}$  : Tidak ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri

$H_{1a}$  : Ada pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung Putri.

## **BAB 4**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Sekolah**

SMP Negeri 1 Gunung Putri Kabupaten Bogor yang berdiri sejak tahun 1983 di bangun di atas tanah seluas 9300 meter persegi, terletak di Jalan Melati No. 34 Desa Wanaherang Kecamatan Gunung putri Kabupaten Bogor Jawa Barat yang merupakan kawasan centra industri Bogor Timur. Industri dan lokasi-lokasi terkenal yang berada di sekitar SMP Negeri 1 Gunung putri di antaranya PT. Mercedes Benz, Aqua, Kota Wisata, Kota Legenda, Puri Cikeas kediaman SBY, dan lain-lain. Sebagaimana sekolah yang berada di daerah perkotaan yang merupakan daerah urban siswa-siswa SMP Negeri 1 Gunung putri sudah multi etnis yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia, sehingga pemberian mulok wajib Bahasa Sunda mempunyai tantangan dan cerita tersendiri.

a. Misi

- Tersedianya lingkungan yang aman, nyaman dan kondusif dengan dukungan IT
- Tersedianya sarana prasarana yang memadai bagi kelancaran pembelajaran
- Terciptanya profesionalisme pegawai
- Lahirnya berbagai prestasi akademik maupun non akademik
- Terciptanya hubungan yang baik dengan stakeholder maupun orang tua siswa .

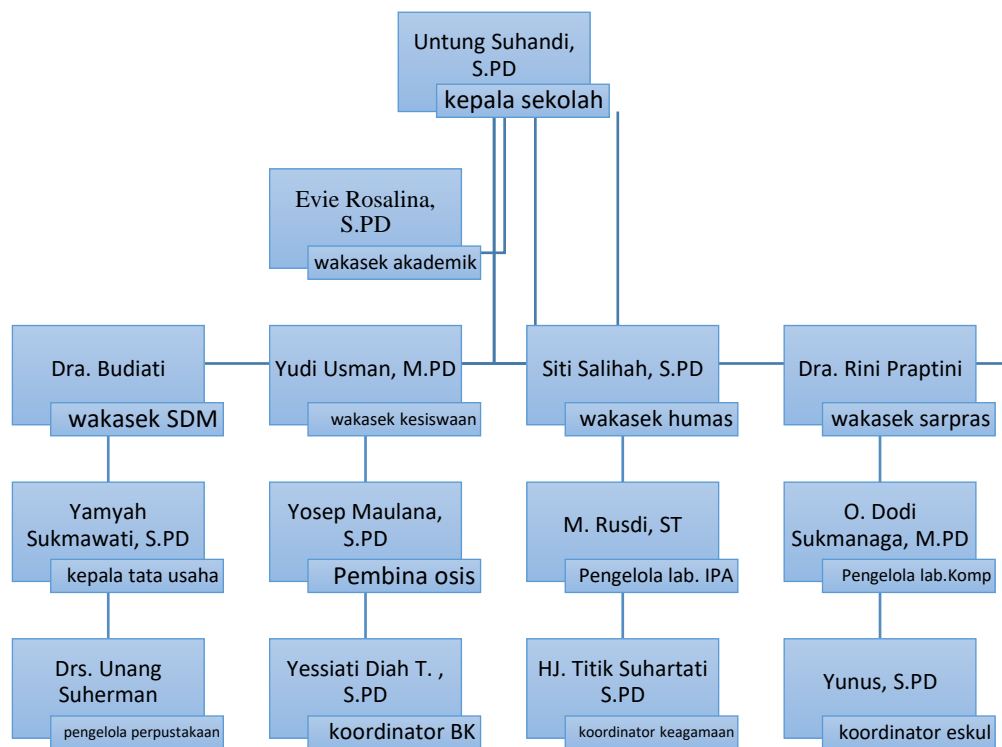
#### **4.1.3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berhubungan dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi yang diterapkan Sekolah SMPN1 GUNUNG PUTRI adalah bentuk horizontal.

Gambar 4.1. Struktur organisasi Sekolah







#### **4.1.4. Hasil Analisis Responden**

Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja terhadap Kinerja Guru di Smp Negeri 1 Gunung Putri, Diidentifikasi sebagai variabel bebas atau independent variabel Motivasi ( $X_1$ ), Budaya Kerja ( $X_2$ ), dan kinerja Guru ( $Y$ ) diidentifikasi sebagai variabel terikat atau dependent

Dan berdasarkan pada jawaban kuisioner yang telah diberikan kepada responden, maka akan diketahui nilai ketergantungan masing-masing dimensi variabel bebas dan variabel terkait untuk dapat menghasilkan jawaban hipotesis yang akan ditetapkan.

#### **Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah Guru Smp Negeri 1 Gunung Putri. Penelitian dilakukan terhadap 52 responden. Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah Guru Smp Negeri 1 Gunung Putri. Adapun gambaran tentang responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan berada. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari klasifikasi demografis responden tersebut.

#### **1. Responden Menurut Jenis Kelamin**

Penelitian dilakukan terhadap 52 guru smpn1 gn putri sebagai responden. Karakteristik sebagai berikut :

Tabel 4.1

**Karakteristik berdasarkan jenis kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi (%)</b>
Laki-laki	22	42,3%
Perempuan	30	57,7 %
Jumlah	52	100%

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebesar 30 atau 57,7% adapun responden Laki-laki sebanyak 22 atau 42,3%.

**2. Karakteristik Responden Berdasarkan usia**

Tabel 4.2

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi (%)</b>
≤ 20 tahun		
21 – 35 tahun	23	44.2 %
36 - 50 tahun	10	19.2 %
50 tahun ke atas	19	36.5%
Jumlah	52	

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 21-35 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 44.2% sedangkan responden yang

berusia diatas 36-50 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 19.2% , usia 50 tahun ke atas 19 orang atau 36.5 %.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi (%)</b>
SMK/SMA		
S1	49	94.2 %
S2	2	3.8 %
Doktor	1	1.9 %
Jumlah	52	100 %

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan SMK/SMA dengan jumlah 0 orang atau 0 % , untuk pendidikan S1 sebanyak 49 orang atau 94.2% , untuk pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 3.8% dan untuk yang terkahir untuk S3 sebanyak 1 orang atau 1.9%.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

<b>Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentasi (%)</b>
------------------	---------------	-----------------------

Guru	52	100 %
------	----	-------

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan pekerjaan sebagai Guru dengan jumlah 52 orang atau 100%.

#### **4.1.5 Analisis Data**

##### **1. Uji Stimulasi Data**

###### **a. Uji Variabel Validitas dan Reliabilitas Motivasi**

Data variabel Motivasi yang terdiri dari 10 butir validitas pertanyaan diuji dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  (corrected Item-Total). Dengan responden 52 maka taraf signifikan 0.05 maka  $r_{tabel}$  0,2732

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,2732$  maka valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} < 0,2732$  maka tidak valid

#### **Tabel 4.5**

##### **Uji validitas Motivasi**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.92	16.582	.423	.842
X1.2	37.90	15.736	.555	.830
X1.3	37.96	15.175	.605	.825
X1.4	37.71	16.523	.489	.836
X1.5	37.90	15.618	.523	.833
X1.6	37.98	15.745	.631	.824
X1.7	37.77	16.730	.456	.838
X1.8	37.75	16.152	.432	.842
X1.9	38.02	15.706	.721	.818
X1.10	38.12	14.888	.643	.821

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan Corrected Item-Total Correlation terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji, ternyata 10 pernyataan dapat dikatakan valid karena  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation)  $> 0,2732$  Maka 10 pernyataan dalam penelitian yang terdapat pada kuisisioner, dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$

**Tabel 4.6**  
**Uji reliabilitas Motivasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Uji realibilitas terhadap variabel motivasi yang terdiri dari 10 pertanyaan atau pernyataan yang valid diperoleh nilai (Cronbach's Alpha) 0,845. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pembandingan ( $0,845 > 0,600$ ). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa 10 atau item pernyataan atau pertanyaan angket untuk variabel "Motivasi" adalah reliabel atau konsisten.

**b. Uji Variabel Validitas dan Reliabilitas Budaya Kerja**

Data variabel Budaya Kerja yang terdiri dari 10 butir validitas pertanyaan diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel (corrected Item-Total). Dengan responden 52 maka taraf signifikan 0.05 maka  $r$  tabel 0,2732.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,2732$  maka valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} < 0,2732$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Budaya Kerja, dalam tabel sebagai berikut :



**Tabel 4.7**  
**Uji validitas Budaya kerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.79	16.837	.504	.847
X2.2	38.98	15.549	.531	.846
X2.3	38.79	16.798	.335	.862
X2.4	38.71	15.817	.684	.834
X2.5	38.87	15.413	.514	.848
X2.6	38.92	15.602	.609	.838
X2.7	38.65	16.348	.552	.843
X2.8	38.85	15.309	.605	.838
X2.9	38.81	15.649	.706	.831
X2.10	38.85	15.152	.668	.832

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan Corrected Item-Total Correlation terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji, ternyata 10 pernyataan dapat dikatakan valid karena  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation)  $> 0,2732$  Maka 10 pernyataan dalam penelitian yang terdapat pada kuisisioner, dinyatakan valid karena  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ .

**Tabel 4.8****Uji reliabilitas Budaya Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Uji realibilitas terhadap variabel penjualan yang terdiri dari 10 pertanyaan atau pernyataan yang valid diperoleh nilai (Cronbach's Alpha) 0,845 Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pembanding ( $0,845 > 0,600$ ). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa 10 atau item pernyataan atau pertanyaan angket untuk variabel "Budaya Kerja" adalah reliabel atau konsisten

**c. Uji Variabel Validitas dan Reabilitas Kinerja Guru**

Data variabel Kinerja yang terdiri dari 10 butir validitas pertanyaan diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel (corrected Item-Total). Dengan responden 52 maka taraf signifikan 0.05 maka  $r$  tabel 0,2732.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,2732$  maka valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} < 0,2732$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja Guru dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Uji validitas Kinerja Guru**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.40	19.383	.503	.863
Y2	38.42	18.641	.476	.866
Y3	38.31	18.766	.444	.869
Y4	38.19	18.551	.637	.853
Y5	38.40	17.657	.586	.857
Y6	38.44	18.252	.644	.852
Y7	38.15	18.721	.597	.856
Y8	38.35	17.878	.606	.855
Y9	38.40	17.696	.694	.848
Y10	38.46	17.234	.713	.845

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan Corrected Item-Total Correlation terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji, ternyata 10 pernyataan dapat dikatakan valid karena  $r$  hitung (Corrected Item-Total Correlation)  $> 0.2732$  Maka 10 pernyataan dalam penelitian yang terdapat pada kuisisioner, dinyatakan valid karena  $r$  hitung  $> r$  tabel.

**Tabel 4.10****Uji reliabilitas Kinerja Guru****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Uji realibilitas terhadap variabel harga yang terdiri dari 10 pertanyaan atau pernyataan yang valid diperoleh nilai (Cronbach's Alpha) 0,869 Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pembandingan ( $0,869 > 0,600$ ). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa 10 atau item pernyataan atau pertanyaan angket untuk variabel "Kinerja Guru" adalah reliabel atau konsisten.

## **2. Regresi Berganda**

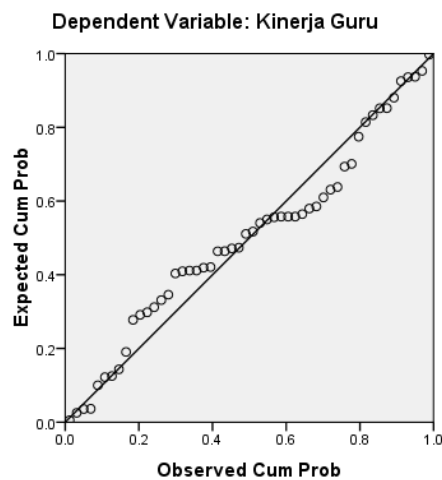
### **a. Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas Data Dan Uji Normalitas KS Residual**

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika dua (titik) menyebar menjauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis maka tidak menunjukan distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memnuhi asumsi normalitas

**Gambar 4.11**  
**Hasil uji normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Gambar 4.11 menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa regresi dalam penelitian ini telah memnuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) yaitu jika:

1. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

**Table 4.12**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	tolerance	VIF
1.(Constant)		
Motivasi	0.580	1.724
Budaya kerja	0.580	1.724

*Sumber : Data*

*penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan table 4.12 diatas dapat di pastikan terjadi multikolinearitas karna nila tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  terjadinya multikolinearitas dimana nilai tolerance 0.679 dan nilai VIF 1.724

### 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_L$  dan  $d_U$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $d_U < DW < 4 - d_U$  = tidak ada autokorelasi
- $d_L < DW < d_U$  atau  $4 - d_U < 4 - d_L$  = tidak dapat disimpulkan
- $DW < d_L$  atau  $DW > 4 - d_L$  = terjadi autokorelasi Positif atau negatif

**Tabel 4.13**  
**Uji Asumsi Autokorelasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.624	2.893	2.215

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan table 4.13 diatas nilai Durbin Waston sebesar 2.215, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 52 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2) maka dengan demikian DW (2.215) Terletak pada posisi  $d_U$  (

$1.6283 < DW (2.215) < 4 - dU (2.3717)$ , Jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

- $dL = 1,4625$  ,Maka  $4-dL = 4- 1,4625 = 2,5375$
- $dU = 1,6283$  ,Maka  $4 - Du = 4 - 1,6283 = 2,3717$

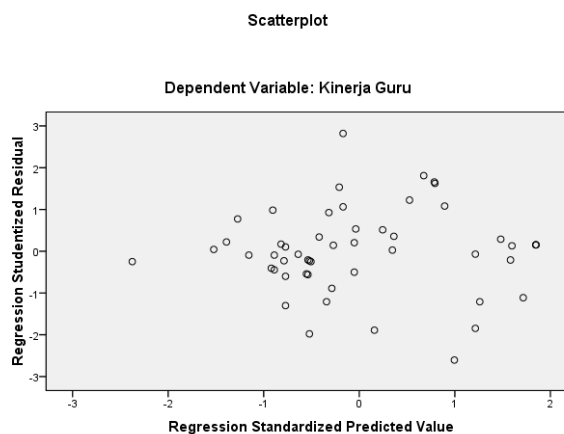
#### **4. Uji Heteroskeditas**

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

**Tabel 4.14**  
**Uji Heteroskeditas**





*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Grafik scatter plots pada gambar 4.14 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y. sehingga grafik tersebut tidak bisa di baca dengan jelals hasil ini menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskeditas.

## 5. Analisis regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$X_1 = \text{Motivasi}$$

$$X_2 = \text{Budaya Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja Guru}$$

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Motivasi

b2 = Koefisien Regresi Budaya Kerja

**Tabel 4.15**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.422	4.339		.558	.579
	Motivasi	.442	.121	.412	3.652	.001
	Budaya Kerja	.501	.121	.468	4.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 16, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,422 + 0,442X_1 + 0,501X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlithatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah 2,422 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Motivasi dan Budaya Kerja (nilai  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka Kinerja Guru pada Smp Negri 1 Gunung Putri ada sebesar 2,422 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi adalah 0,442 artinya jika variabel Motivasi ( $X_1$ ) meningkat 1% dengan asumsi variabel Budaya kerja ( $X_2$ ) konstanta (a) adalah 0 (nol) maka Kinerja Guru pada Smp Negri 1 Gunung Putri meningkat sebesar 0,442. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi yang disediakan berkontribusi positif bagi Kinerja Guru, sehingga Motivasi yang disediakan makin meningkat pula Kinerja Guru pada Smp Negri 1 Gunung Putri .
3. Nilai koefisien regresi Budaya Kerja adalah 0,501 artinya jika variabel Budaya Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1% dengan asumsi variabel motivasi ( $X_1$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Kinerja Guru pada Smp Negri 1 Gunung Putri meningkat sebesar 0,501 hal tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja yang Terjadi berkontribusi positif bagi Kinerja guru, sehingga makin besar Budaya Kerja, maka makin meningkat Kinerja Guru pada Smp Negri 1 Gunung Putri.

#### 4.1.6. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji t

Uji t di gunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variable secara individu, yaitu variable Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja guru. Menentukan tingkat signifikan () dan t table tingkat signifikan () dalam penelitian ini adalah 5% atau 0.005. Tabel distribusi t dicari pada = 5% dengan derajat kebebasan (df)=n-k-1=49. Berdasarkan tabel t pada = 5% dapat diketahui nilai t tabel dengan df= adalah 2,00958

**Tabel 4.16**

##### Uji t parsial

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.422	4.339		.558	.579
	Motivasi	.442	.121	.412	3.652	.001
	Budaya Kerja	.501	.121	.468	4.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan tabel 4.17 dengan mengamati baris, kolom t dan sig bisa dijelaskan sebagai berikut :

### **1) Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru (H<sub>1</sub>)**

Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Smp Negri 1 Gunung Putri. Hal ini terlihat dari signifikan Motivasi (X<sub>1</sub>)  $0,00 < 0,05$ .

Nilai  $t_{\text{tabel}} = t(a/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 52-2-1) = (0,025:50)=2,00958$  . Berarti nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $3,652 > 2,000958$ ), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga hipotesis Artinya ada pengaruh Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja guru (Y) secara parsial.

### **2) Pengaruh Variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru (H<sub>2</sub>)**

Variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Smp Negri 1 Gunung Putri. Hal ini terlihat dari signifikan Budaya Kerja (X<sub>2</sub>)  $0,00 < 0,05$ .

Nilai  $t_{\text{tabel}} = t(a/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 52-2-1) = (0,025:50)= 2,00958$ . Berarti nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari dari  $t_{\text{tabel}}$  ( $4,150 > 2,00958$ ), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima sehingga hipotesis Artinya ada pengaruh Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial.

## **2. Uji F Simultan**

Menurut Pardede dan Manurung (2014;28), uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan dengan membandingkan signifikan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama.

Dengan melihat nilai  $F_{tabel} = F(k;n-k)$ ,  $F=(2;52-2)$ ,  $F_{tabel} = (2;50) = 3.18$  dengan tingkat kesalahan 5%.

Hasil Uji F Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat sebagai berikut ;

**Tabel 4.17**  
**Uji F**

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

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.310	2	362.155	43.282	.000 <sup>a</sup>
	Residual	409.997	49	8.367		
	Total	1134.308	51			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.310	2	362.155	43.282	.000 <sup>a</sup>
	Residual	409.997	49	8.367		
	Total	1134.308	51			

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 43.282 dengan nilai F tabel adalah 3.18 sehingga nilai F hitung > F tabel atau  $43.282 > 3.18$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada Smp Negeri 1 Gunung Putri.

### 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1(satu). Nilai  $R^2$  yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memperbaiki variasi variabel dependen. Berdasarkan uji  $R^2$  yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.19 dibawah ini.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.624	2.893	2.215

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Data penelitian yang diolah 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat nilai *R Square* sebesar 0,639. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 63,9% sisanya 36,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Misalnya kompensasi, kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan lain lain.

#### **4.2. Pembahasan Penelitian**

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian telah valid. Melalui uji realibilitas ditemukan



bahwa seluruh item pernyataan pada setiap yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya data diolah dengan melakukan uji-uji lainnya dan diperoleh hasil penelitian adanya Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Smp Negri 1 Gunung Putri.

### **1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Smp Negri 1 gunung Putri.**

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  motivasi adalah 3,652 dengan perbandingan  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $= 0.05/2$  ;  $n-k-1 = 0,025$  ;  $52-2 = 0,025$  ; 50 Maka didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00958. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,652 >  $t_{tabel}$  2,00958, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru Smp Negri 1 Gunung Putri. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah tercantum di bab 2 penelitian ini Ayu Nyoman Murniati, Farantoro (2013), Media Septidira (2013), Lucky Wulan (2011).

### **2. Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Smp Negri 1 gunung Putri**

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  Budaya Kerja adalah 4,150 dengan perbandingan  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $= 0.05/2$  ;  $n-k-1 = 0,025$  ;  $52-2 = 0,025$  ; 50 Maka didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00958. Karena nilai  $t_{hitung}$  4,150 >

t tabel 2,00958, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Gunung Putri. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah tercantum di bab 2 penelitian ini, Achmad Mulyadi (2012), Susandi Priharyanto (2012), Jony Indra (2014), Siti Nurlily (2013).

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linear berganda  $Y = 2,422 + 0,442 X_1 + 0,501 X_2$  yang layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Budaya kerja terhadap Kinerja Guru ( $R^2 = 0,639$ ) dimana Motivasi dan Budaya Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 63,9% variasi Kinerja Guru. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri  $b_1 = 0,442$ . Artinya makin tinggi Motivasi maka makin tinggi pada Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri.
2. Budaya Kerja memiliki pengaruh Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri dengan arah positif  $b_2 = 0,501$ . Artinya makin tinggi Budaya Kerja maka makin tinggi pada Kinerja Guru SMPN 1 Gunung Putri.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai perlengkap yang dapat diberikan oleh SMPN 1 Gunung Putri.

1. Perlu adanya sikap yang lebih tegas serta konsekuensi dalam rangka melaksanakan aturan-aturan yang telah ditentukan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Guru.
2. Untuk penelitian berikutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain (seperti Disiplin, pengetahuan, *professional*, dll) melaksanakan penyempurnaan kuesioner ini.
3. Untuk Kepala Sekolah SMPN 1 Gunung Putri lebih meningkatkan Motivasi dan Budaya Kerja agar meningkatnya Kinerja Guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. *Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung*
- Agil Triono, 2824123001 (2018) *Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Hotel Muslim Kediri.* [http://repo.iain-tuluagung.ac.id/view/agil\\_triono](http://repo.iain-tuluagung.ac.id/view/agil_triono). (6 febuari 2020)
- Asri Nuryani dewi (2017) *pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah (PD) kebersihan kota Bandung.* <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/27993>. (5 febuari 2020)
- B. Uno, Hamzah.2012.Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*
- Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Jakarta: PT. Bumi Aksara*
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Dengan Program SPSS.* Semarang : Badan Penerbit-Undip.
- Gulo. 2010. *Metodologi Penelitian.* Jakarta: Grasindo.
- Haminati Sharikha dinahaji (2012) *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap kinerja Pustakawan Daerah Provinsi Jawa Tengah.* <https://www.neliti.com/publica> ( 6 feb 2020)
- Handoko, T Hani, 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Malayu, S H (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Margono. 2004. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua Bandung:Alfabeta
- Ndraha Talizidu,2005. Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Rineka. Cipta, Jakarta
- Ndraha Talizidu,2012. Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Riga Putra Kurniawan (2016) pengaruh kepemimpinan,kompensasi,motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan instalasi Rawat Jalan Rsup Dr.Sardjito di Yogyakarta
- Rivai,Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Rizki Ramdhani (2016). Pengaruh Budaya kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Koprasi Berkah Bersama. Skripsi. Bogor: Perpus Stie Ipwi Jakarta
- Sugiono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,.Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tabrani Rusyan dkk. (2000) Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta
- Udin putra, Bakri Hasanuddin, wiri wirastuti, (2018) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. (5 feb 2020)
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja, Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2011. Mnajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## Lampiran 1 Kuesioner

### **KUESIONER**

Kepada Guru Smpn1 gunung putri yang terhormat, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi data kuesioner yang digunakan untuk tujuan penelitian, yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gunung putri”**. Atas kesediaan dan waktu yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Jakarta, 30 Juni 2020

Hormat Saya

**Ahmad dimyati**

**2016511029**

## 1. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda Checklist (✓) pada kolom yang sudah saya sediakan sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan sesungguhnya.

Nama :

Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

Usia :  ≤ 20 thn  21 - 35 thn

36 thn - 50thn  >50 thn

Masa Kerja :  0-1 Tahun  1-2 Tahun

2-3 Tahun  3-5 Tahun

> 5 Tahun

Pendidikan :  SMK  Diploma

S1 / Sarjana  S2 / Magister

S3 / Doctor



## 2. Memberikan Jawaban dari Pernyataan yang Tersedia

Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dipersilahkan untuk memberikan jawaban dengan mengisi tanda checklist (v) pada pilihan 1 – 5 dalam kolom jawaban yang sudah tersedia.

Keterangan:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Cukup Setuju (CS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

### X1 (MOTIVASI)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Guru dalam menyelesaikan masalah Kepala sekolah selalu bertindak bijaksana untuk mencapai target yang di tuju					
2	Guru selalu mencapai target kerja yang di berikan oleh pihak sekolah					
3	Hubungan kerja antara Kepala sekolah dan Guru baik, sehingga terciptanya kualitas kerja yang optimal .					
4	Pemberian penghargaan bagi Guru yang berprestasi akan mengurangi resiko menurunnya motivasi kerja guru					

5	Sekolah memberikan insentive kepada Guru untuk meningkatkan tanggung jawab kinerja guru					
6	Sekolah sangat peduli dengan kesejahteraan Gurunya					
7.	Kepala sekolah selalu memberikan pujian kepada Guru, apabila kualitas kerja guru memuaskan .					
8.	Situasi lingkungan kerja Guru baik dan menyenangkan .					
9.	Sarana pendukung dan peralatan pekerjaan Guru sangat memadai .					
10.	Rekan kerja sesama guru sealau siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan					

## **X2 (BUDAYA KERJA)**

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Kompensasi yang diberikan sekolah sesuai harapan guru					
2.	Kompensasi yang di berikan Sekolah kepada saya sesuai tepat waktu					
3.	Saya saling membantu dengan guru dalam menjalankan pekerjaan					

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
4.	Guru bekerja dengan rasa tanggung jawab					
5.	Guru selalu menjaga hubungan baik dengan guru lainnya dan siswa					
6.	Guru selalu memakai pakaian yang rapih					
7.	Prasarana sekolah sudah sesuai yang di harapkan					
8.	Kebutuhan akan alat kerja bagi Guru baik dalam pengadaannya					
9.	Guru bertanggung jawab atas kesalahan yang di buat					
10.	Sekolah memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan Guru yang telah di perbuat					

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Guru mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti.					
2.	Keterampilan yang Guru miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.					
3.	Guru selalu meminimalisir tingkat kesalahan saat bekerja.					

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
4.	Selama bekerja, hasil pekerjaan Guru lebih baik dari sebelumnya.					
5.	Guru bekerja memenuhi target yang Sekolah tentukan.					
6.	Guru dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan Sekolah					
7.	Guru memaksimalkan pencapaian target yang telah ditetapkan Sekolah					
8.	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang telah ditetapkan Sekolah					
9.	Guru bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan Sekolah.					
10.	Guru mengutamakan kepentingan Sekolah di bandingkan kepentingan pribadi.					

### Y (KINERJA GURU)

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Guru mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan dan teliti.					
2.	Keterampilan yang Guru miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.					

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
3.	Guru selalu meminimalisir tingkat kesalahan saat bekerja.					
4.	Selama bekerja, hasil pekerjaan guru lebih baik dari sebelumnya.					
5.	Guru bekerja memenuhi target yang Sekolah tentukan.					
6.	Guru dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan Sekolah					
7.	Guru memaksimalkan pencapaian target yang telah ditetapkan Sekolah					
8.	Guru dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standart yang telah ditetapkan Sekolah					
9.	Guru bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan Sekolah.					
10.	Guru mengutamakan kepentingan Sekolah di bandingkan kepentingan pribadi.					

## Lampiran 2

### Hasil Tabulasi Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

No Responden	Butiran Pernyataan Motivasi										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	41
2	3	5	5	5	3	4	4	4	4	3	40
3	5	4	4	5	5	3	5	3	4	3	41
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	4	41
6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
7	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
8	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
9	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	43
10	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	39
11	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
14	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
17	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	45
18	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	39
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
22	4	5	3	4	4	5	5	5	5	3	43
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
27	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	39

28	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	41
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	38
31	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
33	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	36
34	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
36	5	3	3	5	3	4	5	3	3	3	37
37	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	39
40	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
43	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	3	5	5	4	3	5	4	3	40
46	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	39
47	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
48	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
50	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
51	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
52	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3	39

Hasil Tabulasi Variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>)

No Responden	Butiran Pernyataan Budaya Kerja										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	4	2	3	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
6	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
7	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
9	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
10	4	3	5	3	5	3	4	5	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
13	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	37
14	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	39
15	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
18	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	39
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
22	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	41
23	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35
24	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
27	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	40
28	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	42
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	5	5	3	4	5	3	3	4	40
31	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	38



32	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	37
34	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
36	5	3	4	5	3	4	5	3	3	3	38
37	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	41
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
39	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	40
40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
41	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	42
42	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	39
43	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	45
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
47	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	42
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	47
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	41
52	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42



33	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	37
34	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
36	5	5	4	5	3	4	5	3	3	3	40
37	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	41
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
39	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	36
40	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	39
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	44
43	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35
46	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	40
47	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
48	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	42
49	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	38
50	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	44
51	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
52	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	40

### Lampiran 3 : OUTPUT HASIL SPSS

#### Output Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi

##### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	52	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	52	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	37.92	16.582	.423	.842
X1.2	37.90	15.736	.555	.830
X1.3	37.96	15.175	.605	.825
X1.4	37.71	16.523	.489	.836
X1.5	37.90	15.618	.523	.833
X1.6	37.98	15.745	.631	.824
X1.7	37.77	16.730	.456	.838
X1.8	37.75	16.152	.432	.842
X1.9	38.02	15.706	.721	.818
X1.10	38.12	14.888	.643	.821

**Output Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Kerja**

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	52	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.79	16.837	.504	.847
X2.2	38.98	15.549	.531	.846
X2.3	38.79	16.798	.335	.862
X2.4	38.71	15.817	.684	.834
X2.5	38.87	15.413	.514	.848
X2.6	38.92	15.602	.609	.838
X2.7	38.65	16.348	.552	.843
X2.8	38.85	15.309	.605	.838
X2.9	38.81	15.649	.706	.831
X2.10	38.85	15.152	.668	.832

**Output Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.40	19.383	.503	.863
Y2	38.42	18.641	.476	.866
Y3	38.31	18.766	.444	.869
Y4	38.19	18.551	.637	.853
Y5	38.40	17.657	.586	.857
Y6	38.44	18.252	.644	.852
Y7	38.15	18.721	.597	.856
Y8	38.35	17.878	.606	.855
Y9	38.40	17.696	.694	.848
Y10	38.46	17.234	.713	.845

### Output Analisis Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	42.62	4.716	52
Motivasi	42.12	4.391	52
Budaya Kerja	43.06	4.408	52

### Correlations

		Kinerja Guru	Motivasi	Budaya Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.715	.735
	Motivasi	.715	1.000	.648
	Budaya Kerja	.735	.648	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.	.000
	Budaya Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Guru	52	52	52
	Motivasi	52	52	52
	Budaya Kerja	52	52	52

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja, Motivasi <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru



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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 <sup>a</sup>	.639	.624	2.893	2.215

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	724.310	2	362.155	43.282	.000 <sup>a</sup>
	Residual	409.997	49	8.367		
	Total	1134.308	51			

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Budaya Kerja
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.876	.99	.21	.14
	3	.004	28.656	.00	.79	.86

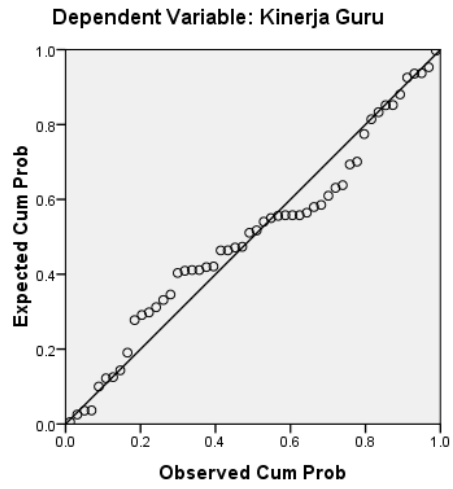
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

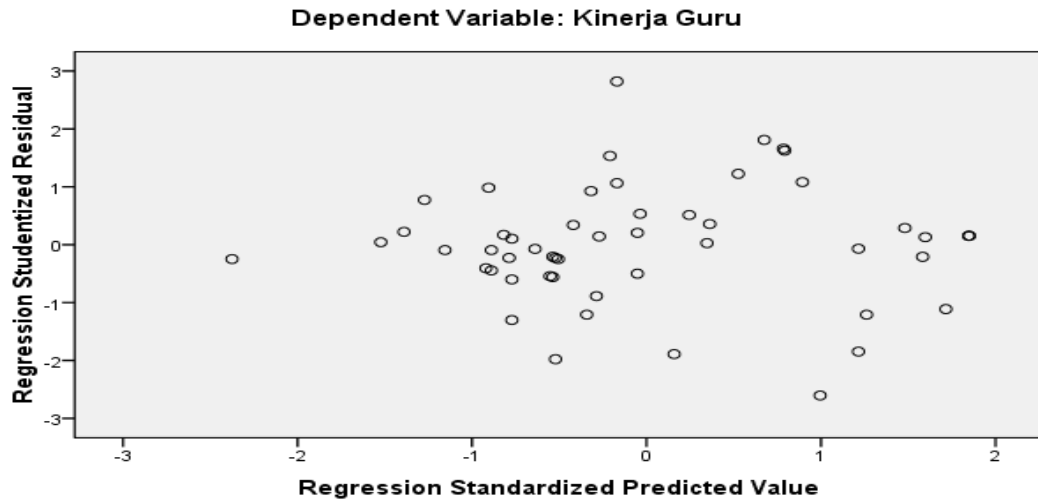
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.66	49.58	42.62	3.769	52
Std. Predicted Value	-2.375	1.848	.000	1.000	52
Standard Error of Predicted Value	.416	1.117	.669	.191	52
Adjusted Predicted Value	33.78	49.54	42.59	3.758	52
Residual	-7.366	8.024	.000	2.835	52
Std. Residual	-2.547	2.774	.000	.980	52
Stud. Residual	-2.605	2.819	.005	1.015	52
Deleted Residual	-7.706	8.290	.029	3.043	52
Stud. Deleted Residual	-2.777	3.049	.005	1.047	52
Mahal. Distance	.074	6.621	1.962	1.725	52
Cook's Distance	.000	.184	.025	.044	52
Centered Leverage Value	.001	.130	.038	.034	52

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



## **Lampiran 4**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **DATA PRIBADI**

1. Nama Lengkap : Ahmad dimyati
2. Tempat / Tanggal Lahir : Bogor 20 Juli 1989
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Status : Lajang
7. Alamat : Kp Baru Rt01/08, Desa Wanaherang, Kecamatan  
Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat
8. E-mail : adimvansyair@gmail.com

#### **RIWAYAT PENDIDIKAN**

- 1997 - 2003 : SDN 02 Wanaherang
- 2003 - 2006 : SLTP PGRI 1 Surya Kencana
- 2006 - 2009 : SMK N 1 Gunung Putri
- 2016 - 2020 : STIE IPWI Jakarta

## LAMPIRAN 5

### Nilai Tabel

$R_{tabel}$

Tabel r untuk  $df = 1 - 100$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
<b>91</b>	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
<b>92</b>	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
<b>93</b>	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
<b>94</b>	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
<b>95</b>	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
<b>96</b>	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
<b>97</b>	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
<b>98</b>	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
<b>99</b>	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
<b>100</b>	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93



<b>40</b>	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
<b>41</b>	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
<b>42</b>	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
<b>43</b>	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
<b>44</b>	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

<b>46</b>	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
<b>47</b>	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
<b>48</b>	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
<b>49</b>	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
<b>50</b>	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
<b>51</b>	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
<b>52</b>	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
<b>53</b>	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
<b>54</b>	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
<b>55</b>	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
<b>56</b>	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
<b>57</b>	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
<b>58</b>	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
<b>59</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
<b>60</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
<b>61</b>	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
<b>62</b>	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
<b>63</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
<b>64</b>	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
<b>65</b>	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
<b>66</b>	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
<b>67</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
<b>68</b>	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
<b>69</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
<b>70</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
<b>71</b>	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
<b>72</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
<b>73</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
<b>74</b>	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
<b>75</b>	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
<b>76</b>	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
<b>77</b>	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
<b>78</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
<b>79</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
<b>80</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
<b>81</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
<b>82</b>	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

<b>83</b>	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>84</b>	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>85</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
<b>86</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
<b>87</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
<b>88</b>	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
<b>89</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>90</b>	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>91</b>	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>92</b>	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>93</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
<b>94</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
<b>95</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
<b>96</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>97</b>	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.10	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
<b>98</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.20	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>99</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.20	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
<b>100</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.20	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77



