

Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara

Sri Wahyuni^{1*}, Indra Prasetya², Emilda Sulasmi³

Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana,

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: sriwahyuni@gmail.com, indraprasetya@gmail.com, emildasulasmi@gmail.com

Abstrak

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

Kata Kunci : *Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja*

The Influence of School Culture, Competence, And Quality Of Work Life Against High School Teacher Work Motivation in Talawi District Batu Bara District

Abstract

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

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

1. PENDAHULUAN

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

Paizal dalam Wawan Satria Jaya (2021: 1287) mengatakan bahwa motivasi yang dimiliki seseorang berpotensi untuk mengarahkan mencapai hasil yang optimal dan berkemungkinan juga belum tentu bersedia mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar seorang mau bekerja sesuai dengan keinginan sebuah lembaga tersebut. Wahjosumidjo (2001: 42) Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan dalam organisasi sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu. Motivasi kerja adalah proses psikologis pada diri seseorang akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, kebutuhan, dan keputusan seorang dalam lingkungannya. Motivasi kerja guru merupakan dorongan dari dalam guru untuk menunjukkan pencapaian yang akan dicapai. Selanjutnya, Uno (2014: 236) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Motivasi kerja harus dibangun dengan kepribadian atau karakter individu yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan pada prinsip dan alasan yang salah akan mengakibatkan kerugian secara pribadi dan organisasi. Sebaliknya, motivasi kerja guru di dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Faktor-faktor itu meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, dan lingkungan kerja.

Sekolah memiliki tujuan yakni memberikan pelayanan sebaik mungkin dalam jasa pendidikan, selanjutnya juga meningkatkan produktivitas atau mutu lulusan yang dilihat, baik dari segi akademik maupun non akademik. Untuk itu, dalam menggapai tujuan di atas, sangat diperlukan motivasi kerja guru yang tinggi yang dipengaruhi oleh 3 faktor yang dominan, di antaranya budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja guru. Sekolah perlu dikelola dengan baik dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru sehingga mampu menghasilkan lulusan yang bermutu sehingga memiliki daya saing tinggi. Budaya sekolah sebagai salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Renald Kasali (Muhaimin dkk, 2010:48) bahwa budaya sekolah merupakan suatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara lain-lain (*value*) yang dianut kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah.

Budaya sekolah sangat diperlukan untuk mendukung proses tercapainya tujuan pendidikan nasional, yang salah satunya adalah mendukung berkembangnya potensi siswa untuk menjadi manusia yang lebih bermartabat ketika mengenyam pendidikan di sekolah. Budaya sekolah berfungsi untuk meminimalisasi masalah-masalah sekolah yang berkaitan dengan mutu pendidikan. Ketika sekolah memiliki budaya sekolah yang baik, maka mutu pendidikan yang dihasilkan akan saling berkaitan. Untuk menciptakan mutu pendidikan tersebut, maka budaya sekolah harus selalu menjadi pedoman bagi seluruh warga sekolah yang setiap harinya menjadi bagian dari proses pendidikan di sekolah. Untuk itu Budaya sekolah merupakan hal penentu lainnya untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Selanjutnya, Muhaimin dalam jurnal Nurpuspitasari (2019) menjelaskan bahwa budaya sekolah/madrasah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah/madrasah tersebut, dengan aspek-aspeknya antara lain: 1) inovatif, adaptif, bekerja keras, dan peduli terhadap orang lain, 2) disiplin, jujur, hubungan yang sederhana antar orang dan bagian, dan berwawasan luas, 3) inisiatif, kebersamaan, tanggung jawab, rasa memiliki, dan komitmen terhadap lembaga, serta 4) kerja sama, saling pengertian, semangat persatuan, taat atas memotivasi, dan membimbing.

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

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

UU RI No 14 tahun 2005 pasal 10, mengatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sebagai komponen pendidikan, keberadaan guru sebagai hal yang spesifik. Guru dituntut memiliki kompetensi yang dapat menjawab tantangan jaman melalui bidang pendidikan. Dalam era sekarang sangat dibutuhkan guru yang profesional. Pencapaian tujuan pendidikan tergantung pada profesionalitas guru. Posisi strategis guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas proses dan produk kependidikan. Pencapaian tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kompetensi guru. Kehadiran guru di tengah-tengah proses pendidikan, dalam hal ini dihadapan murid-muridnya sulit digantikan oleh orang lain yang berbeda profesinya. Keberadaan guru di kelas sangat menentukan keberhasilan dari proses pembelajaran. Keberhasilan pembelajaran ditentukan oleh kesiagaan guru dalam mengkondisikan para siswa dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, peranan guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Untuk itu guru harus mampu menyelenggarakan proses pembelajaran yang sebaik-baiknya. Guru di kelas adalah pengendali yang harus menciptakan dan mengembangkan interaksi dengan para peserta didik secara efektif, sehingga tercipta pembelajaran efektif dan efisien. Guru memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan pendidikan, maka profesi guru harus dikembangkan sebagai sebuah profesi yang bermartabat. (UU RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4).

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

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

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengamatan sementara oleh peneliti di kecamatan Talawi kabupaten Batu Bara dimana pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas juga merupakan institusi dimana peranannya juga jauh lebih luas bukan hanya sekedar tempat belajar. Dapat digambarkan bahwa sekolah SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara tersebut, dari kualitas dan prestasinya masih perlu ditingkatkan lagi agar dapat bersaing secara nasional maupun internasional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan prestasi sekolah selain budaya sekolah dan kompetensi guru, maka pihak sekolah yang bekerjasama dengan pihak *stakeholder* juga harus memperhatikan tentang gaji guru sekolah yang optimal dan pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja guru yang lebih optimal. Sehubungan dengan gaji guru, gaji merupakan salah satu motivasi seseorang untuk bekerja selain gaji merupakan hak bagi pegawai setelah melaksanakan pekerjaannya, kelancaran dan ketepatan dalam pembayaran gaji dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Selain mendapatkan gaji pokok, guru juga mendapatkan tunjangan profesi, tunjangan khusus, tunjangan yang melekat pada gaji. Pemerintah berupaya meningkatkan kesejahteraan guru, salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru adalah berupa tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Namun berdasarkan observasi, pemberian tunjangan sertifikasi selain memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, di sisi lain juga menimbulkan kecemburuan sosial dikalangan para guru yang belum lulus uji sertifikasi karena terjadi perbedaan yang menyolok dalam hal jumlah gaji yang diterima.

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

menyadari bahwa saat ini terpengaruh dengan ajakan guru-guru senior untuk melakukan yang tidak baik. Contohnya datang terlambat, membuat grup sesama mata pelajaran dan lain-lain.

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

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

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Kasiram (2008: 149) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti. Sampel penelitian ini guru di SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara yakni SMAN 1 Talawi, SMA Nasional Petatal, dan SMA Nusantara Labuhan Ruku dengan jumlah guru sebanyak 83 orang.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau koesioner. Angket yang digunakan berupa pertanyaan tertulis yang bersifat tertutup dimana jawabannya telah disediakan terlebih dahulu oleh peneliti. Skala pengukuran atau pilihan jawaban dalam angket menggunakan pengukuran skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memaknai gambaran data dari variabel-variabel yang merepresentasikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Analisis inferensial digunakan dalam menganalisis data sampel untuk menggeneralisasikan populasi, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F.

3. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar di SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara yakni SMAN 1 Talawi, SMA Nasional Petatal, dan SMA Nusantara Labuhan Ruku dengan jumlah guru sebanyak 83 orang. Penyebaran angket penelitian memuat tentang budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja guru. Secara umum para guru yang menjadi responden penelitian menyambut baik penyebaran dan pengisian angket penelitian ini, dan sebanyak 83 angket telah dikembalikan kepada peneliti, yang selanjutnya oleh peneliti dijadikan data penelitian.

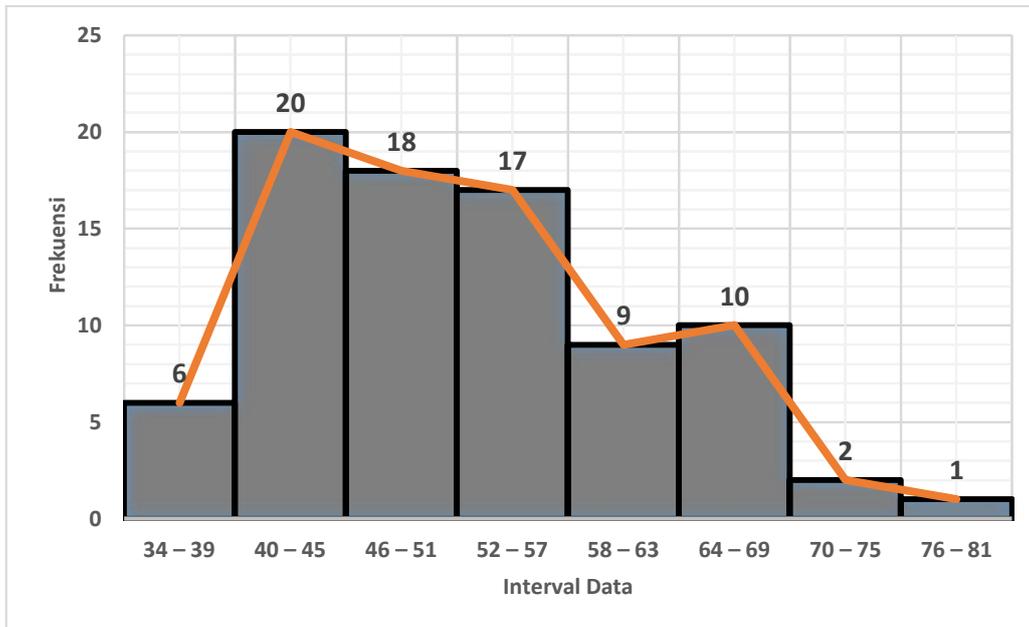
3.1 Budaya Sekolah

Berdasarkan data yang terkumpul untuk variabel budaya sekolah yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 83 orang, nilai rata-rata sebesar 52,14, nilai tengah sebesar 51,00, nilai yang sering muncul sebesar 45, simpangan baku sebesar 9,687, varians sebesar 93,833, rentang sebesar 45, skor terendah sebesar 34, skor tertinggi sebesar 79. Adapun tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dari variabel budaya sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Distribusi Frekuensi Skor Budaya Sekolah

Interval Data	Frekuensi	Percent	Cumulative Percent
34 – 39	6	7,23	7,23
40 – 45	20	24,10	31,33
46 – 51	18	21,69	53,02
52 – 57	17	20,48	73,50
58 – 63	9	10,84	84,34

64 – 69	10	12,05	96,39
70 – 75	2	2,41	98,80
76 – 81	1	1,20	100,00
Total	83	100,00	-



Gambar 3.1 Histogram Budaya Sekolah

Adapun tingkat kecenderungan budaya sekolah ditunjukkan pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Sekolah

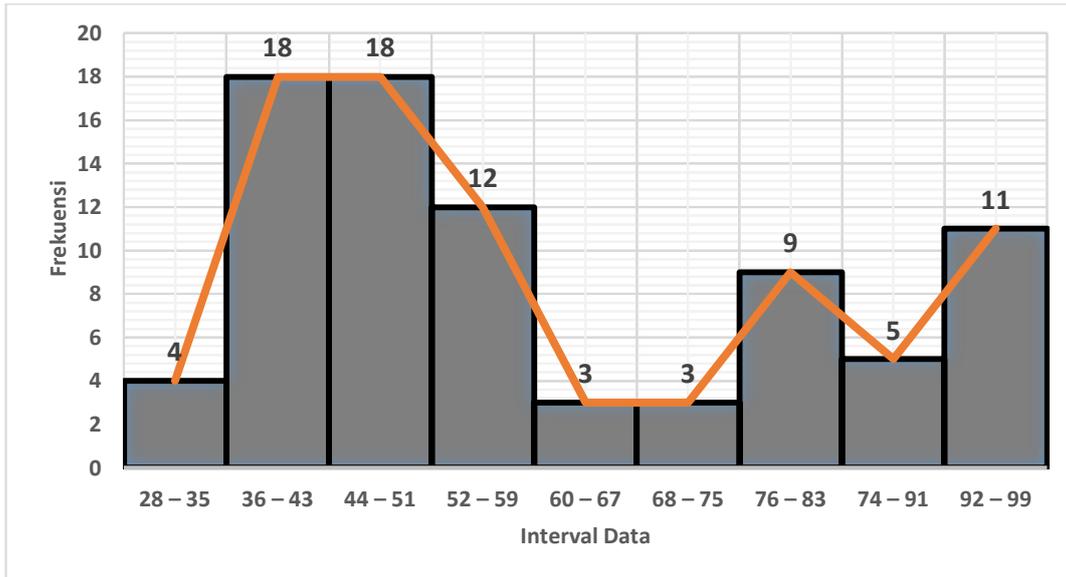
No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 62$	15	18,1	Tinggi
2.	$42 \leq X < 62$	59	71,1	Sedang
3.	$X < 42$	9	10,8	Kurang

3.2 Kompetensi

Berdasarkan data yang terkumpul untuk variabel kompetensi yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 54 orang, nilai rata-rata sebesar 59,86, nilai tengah sebesar 53,00, nilai yang sering muncul sebesar 41, simpangan baku sebesar 20,881, varians sebesar 436,028, rentang sebesar 71, skor terendah sebesar 28, skor tertinggi sebesar 99. Adapun tabel distribusi frekuensi dan grafik histogram dari variabel kompetensi adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi

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



Gambar 3.2 Histogram Kompetensi

Adapun tingkat kecenderungan kompetensi ditunjukkan pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4 Distribusi Kategorisasi Variabel Kompetensi

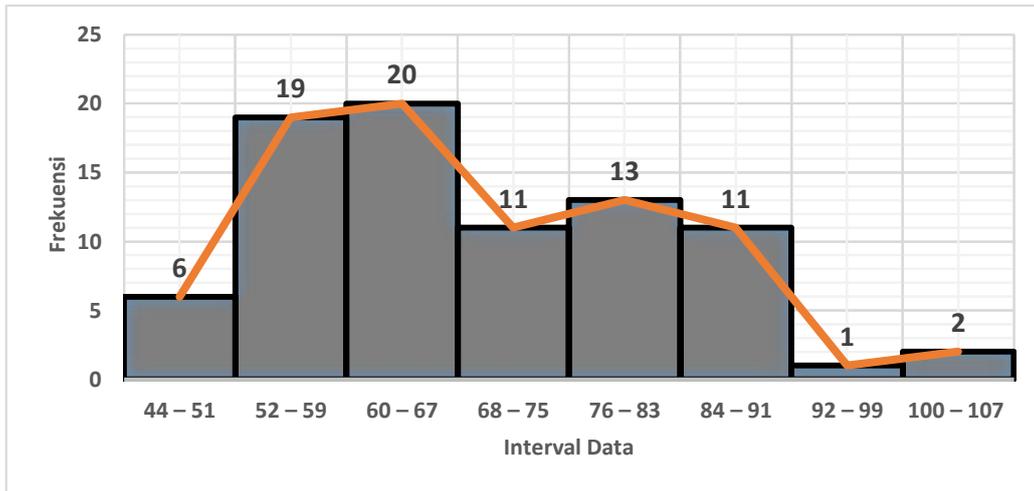
No.	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 81$	16	19,3	Tinggi
2.	$39 \leq X < 81$	58	69,8	Sedang
3.	$X < 39$	9	10,8	Kurang

3.3 Kualitas Kehidupan Kerja

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

Tabel 3.5 Distribusi Frekuensi Skor Kualitas Kehidupan Kerja

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



Gambar 3.3 Histogram Kualitas Kehidupan Kerja

Adapun tingkat kecenderungan kualitas kehidupan kerja ditunjukkan pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

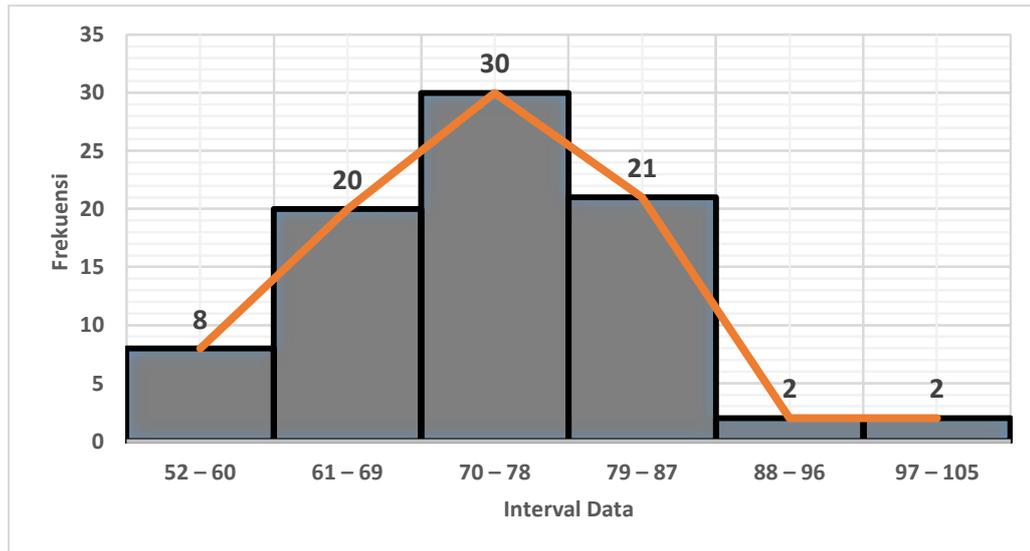
No.	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1.	$X \geq 82$	14	16,8	Tinggi
2.	$56 \leq X < 82$	54	65,1	Sedang
3.	$X < 56$	15	18,1	Kurang

3.4 Motivasi Kerja

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

Tabel 3.7 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja

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



Gambar 3.4 Histogram Motivasi Kerja

Adapun tingkat kecenderungan motivasi kerja ditunjukkan pada pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

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

3.5 Uji Normalitas Data

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

Tabel 3.9 Normalitas Kolmogorov Smirnov
One Sample Kolmogorov Smirnov Test

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

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji di atas, kolmogorov smirnov test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,815 lebih besar dari alpha (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

3.6 Uji Multikolinearitas

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

Tabel 3.10 Angka Tolerance dan VIF

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

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

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

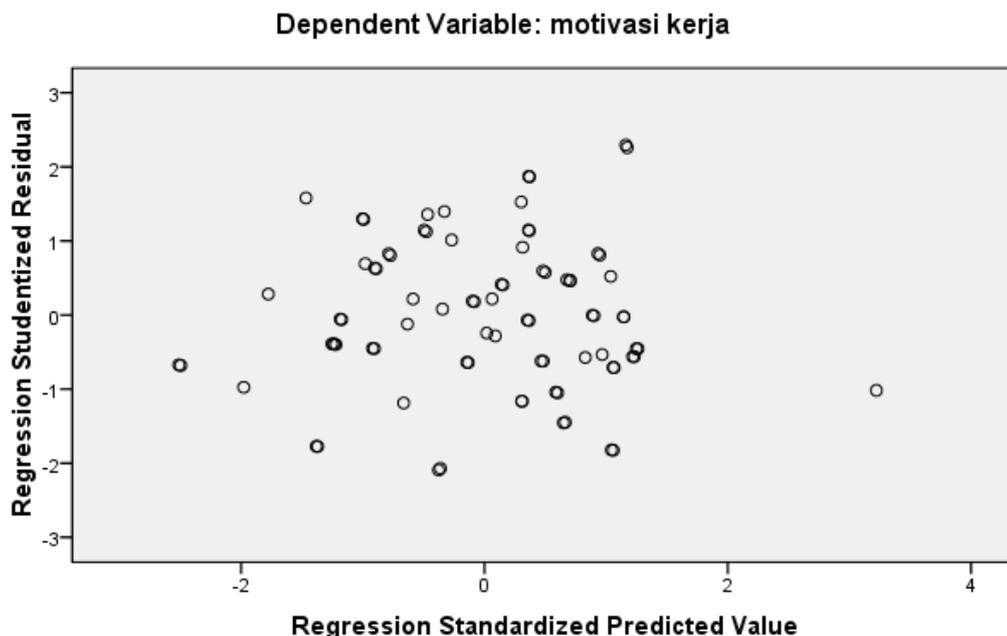
3.7 Uji Heterokedastisitas

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

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

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

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



Gambar 3.5 Grafik Scatterplot

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

3.8 Analisis Regresi Parsial (Uji t)

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

Tabel 3.11 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t)

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

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

- 1) Nilai signifikansi (Sig.) variabel budaya sekolah adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 4,655. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel budaya sekolah terhadap variabel motivasi kerja atau hipotesis diterima. Selanjutnya, t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel budaya sekolah terhadap variabel motivasi kerja.
- 2) Nilai signifikansi (Sig.) variabel kompetensi adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 2.330. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel motivasi kerja atau hipotesis diterima. Selanjutnya, t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompetensi terhadap variabel motivasi kerja.
- 3) Nilai signifikansi (Sig.) variabel kualitas kehidupan kerja adalah sebesar 0,003 dan nilai t hitung sebesar 4,256. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,003 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kualitas kerja terhadap variabel motivasi kerja atau hipotesis diterima. Selanjutnya, t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap variabel motivasi kerja.

3.9 Uji F (Uji Anova)

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

Tabel 3.12 Hasil Uji F (ANOVA)

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

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

b. Dependent Variable: motivasi kerja

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

4. KESIMPULAN

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

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,63 yang berarti

bahwa budaya sekolah memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 63% dan sisanya yaitu 37% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai budaya sekolah akan diikuti peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 2,367.

- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,33 yang berarti bahwa kompetensi pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 33% dan sisanya yaitu 67% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 59,448 + 2,002 X_2$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kompetensi akan diikuti peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 2,002.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,428 yang berarti bahwa kualitas kehidupan kerja pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 42,8% dan sisanya yaitu 57,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 59,448 + 1,602 X_3$ yang berarti bahwa setiap peningkatan satu nilai kualitas kehidupan akan diikuti peningkatan nilai kerjamotivasi kerja sebesar 1,602.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,238 yang berarti bahwa budaya sekolah, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 23,8% dan sisanya yaitu 76,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 59,448 + 2,367 X_1 + 2,002 X_2 + 1,602 X_3$.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, berikut ini adalah saran-saran yang dapat diberikan:

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz. 2013. *Memahami Organisasi Pendidikan :Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Abdul Hadis dan Nurhayati, 2012. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Abdul Majid, 2013. *Srategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Afandi, Pandi 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Zanafa Publishing, Yogyakarta*: Alfabeta
- Ahmad Susanto, 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru : Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Barnawi & M, Arifin. 2013. *Mengelola Sekolah Berbasis Enterpreneurship*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Daryanto & Mohammad Farid. 2013. *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media
- Dede Sandi, 2013. *Motivasi*. diakses pada 11 Februari 2019, dedesand.i69.blogspot.com/2013/03/pengawasan.html?m=1 diakses pada tanggal 21 oktober 2021
- Depdiknas. 2007. *Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah (materi diklat pembinaan kompetensi calon kepala sekolah/kepala sekolah)*. Jakarta: Depdiknas RI.
- Dewi Nurpuspitasar, dkk, 2019. *Efektivitas Pembelajaran Ditinjau Dari Supervisi*. Bandung: Alfabeta
- E. Mulyasa, 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group 116-120.
- Erwina, Ella 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya*. Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya.

- Hamzah B. Uno, 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. Malang: UIN-Malang Pers
- Kompri, 2015. *Manajemen Pendidikan : Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Medan.
- , 2016. *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kulsum Umi. 2011. *Implementasi Pendidikan Berbasis PAIKEM (Sebuah Paradigma baru Pendidikan di Indonesia)*. Surabaya: Gena Pratama Pustaka.
- Kunia putri, dan Amini, 2021. *Pengaruh Iklim, Kultur, Dan Kinerja Struktur Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Hamparan Perak*. Jurnal pendidikan islam vol 17 (2).
- Kurnia, A & Qomaruzzaman B. 2012. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Komariah, Aan & Cepi Triatna. 2010. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira, TB Sjafrri. 2009. *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Bogor: IPB Press.
- Martimis Yamin, 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta : Gaung Persada
- Mulyasa, 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Nanang Purwanto. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Peterson, Kent D. Dan Terrence E Deal. 2012. *The Shipping School Culture Fieldbook*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Guru dan Kompetensi Guru*.
- Pemerintah RI Nomer 19 tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Rahayu, dwi retno (2014). *Peran Guru Dalam Budaya Sekolah Untuk Membentuk Karakter Peserta Didik Di Sdn Mojolangu 1 Malang*. Other thesis, university of muhammadiyah malang. [Http://eprints.umm.ac.id/24634/](http://eprints.umm.ac.id/24634/) diakses pada tanggal 27 oktober 2021.
- Ramayulis, Samsul Nizar, 2010. *Filsafat pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia
- Riggio, Ronald E. 2009. *Introduction To Industrial/Organizational Psychology..Fifth Edition*. Upper Saddle River, New Jersey: Printice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rusman, 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Keprofesionalisme Guru*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sudarwan Damin. 2010. *Profesinolisasi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Zamroni. 2011. *Pendidikan Demokrasi Pada Masyarakat Multikultural*. Jakarta: Gavin Kalam Utama.
- Zulkarnaen dkk, 2020. *Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK*. [Vol 8, No 2 \(2020\). https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/33867](https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/33867) diakses pada tanggal 14 Juni 2022.