

MILIK
UNIV. P

STAKA
PADANG

LAPORAN HASIL PENELITIAN (PAYUNG)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DI SMP NEGERI KOTA SAWAHLUNTO



DATE	17 Juni 2011
SUMBER	
KOLEKSI	K1
NO. INVENTARIS	191 / Hd / 2011 - P 5 (5)
KLASIFIKASI	371.2 Pen

Oleh:

Tim Peneliti

Penelitian ini dibiayai oleh

Dana Hibah Kompetisi A2 Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan UNP Padang
Tahun 2009

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2009**

DAFTAR NAMA TIM PENELITIAN

DOSEN

- 1. Dra Anisah, M.Pd**
- 2. Dra. Ermita, M.Pd**
- 3. Dr. Jasrial, M.Pd**
- 4. Dra. Nelfia Adi, M.Pd**

MAHASISWA

- | | |
|------------------------------|--------------|
| 1. FITRI SURYANI | 63630 |
| 2. FLORENTINA TARIGAN | 63614 |
| 3. MIKE NOFRI ANTI | 63641 |

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2009**

ABSTRAK

Judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Sawahlunto

Peneliti: 1. Dra Anisah, M.Pd
2. Dra. Ermita, M.Pd
3. Dr. Jasrial, M.Pd
4. Dra. Nelvia Adi, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komitmen guru dalam melaksanakan tugas di sekolah menengah pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto masih kurang, sehingga dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Peneliti menduga budaya organisasi dan kepuasan kerja guru sebagai factor yang berpengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama di SMP Negeri Kota Sawahlunto. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : (a) Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas, (b) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas, (c) Budaya organisasi dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMPN Kota Sawahlunto yang berjumlah 279 orang. Sampel diambil dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* yang berjumlah 71 orang. Instrumen penelitian berupa angket model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan teknik regresi dan

korelasi sederhana dan ganda melalui bantuan program SPSS Versi 12.00. tahun 2003

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen guru dalam melaksanakan tugas cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,35 (67,19% dari skor ideal), (2) Budaya organisasi guru SMP Negeri Sawahlunto sudah baik dengan skor rata-rata 4,05 (81,22% dari skor ideal), (3) Kepuasan kerja guru SMP Negeri Sawahlunto cukup baik dengan skor rata-rata 3,20 (64,46% dari skor ideal), (4) Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan sebesar 5,38% terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto, (5) Kepuasan kerja guru berpengaruh secara signifikan sebesar 9,4% terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto dan (6) Budaya organisasi dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan sebesar 18% terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto.

Berdasarkan hasil temuan di atas, peneliti dapat simpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja guru merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto, namun demikian masih ada faktor lainnya yang juga berpengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, hal ini belum dikaji dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan Syukur Penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada Tim Peneliti, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) Kota Sawahlunto".

Penelitian ini merupakan penelitian payung yang dibiayai oleh Dirjen Dikti, melalui Hibah Kompetisi Program A2 Tahun 2009 Jurusan Administrasi Pendidikan. Dalam Pelaksanaan penelitian Tim Peneliti melibatkan 3 orang mahasiswa, dimana masing-masing mereka melaksanakan penelitian di bawah payung penelitian yang tim peneliti lakukan. Masing-masing mereka menyelesaikan penelitian tersebut sebagai skripsi dalam penyelesaian program studinya di Jurusan Administrasi pendidikan.

Dalam penyelesaian penelitian ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan kerjasama berbagai pihak, baik bantuan moril maupun materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini kami dari tim peneliti dengan ikhlas menyampaikan ucapan terima kasih kepada: (1) Penanggung jawab program Hibah Kompetisi A2 yang telah menyetujui dan mendanai penelitian ini, (2) Ketua jurusan dan teman-teman dari Jurusan Administrasi Pendidikan, (3) Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di lingkungan sekolah yang di managnya, (4) Para Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Sawahlunto yang telah memberi izin dan membantu proses pengumpulan data penelitian melalui guru-guru yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian, (5) Para Guru-guru Sekolah Menengah Pertama Negeri yang terpilih sebagai responden penelitian,

yang telah bersedia mengisi angket penelitian. Semoga semua bantuan dan kerjasama yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan diberikan imbalan pahala oleh Allah SWT. Amin.

Akhirnya, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak terlepas dari kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu kami dengan rendah hati dan ikhlas menerima masukan dari berbagai pihak demi penyempurnaannya.

Wassalam

Tim Peneliti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I	PENDAHULUAN
	A. Latar Belakang Masalah..... 1
	B. Identifikasi Masalah 11
	C. Pembatasan Masalah 14
	D. Perumusan Masalah 14
	E. Tujuan Penelitian 15
	F. Kegunaan Penelitian..... 16
BAB II	KAJIAN PUSTAKA
	A. Landasan Teori..... 17
	1. Komitmen Guru..... 17
	2. Budaya Organisasi 25
	3. Kepuasan Kerja 43
	B. Kerangka Pemikiran 65
	C. Hipotesis Penelitian..... 56
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
	A. Metode Penelitian 70
	B. Populasi dan Sampel 70
	C. Definisi Operasional 74
	D. Instrumen Penelitian 76
	E. Pengumpulan Data 77
	F. Teknik Analisis Data..... 78
	G. Teknik Analisis Data..... 79

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data.....	81
	B. Persyaratan Analisis	87
	C. Pengujian Hipotesis.....	105
	D. Pembahasan.....	117
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	122
	B. Saran.....	102
	DAFTAR PUSTAKA	124
	LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1	Jumlah Guru SMP N Sawahlunto yang Jadi Populasi	71
2	Jumlah Sampel Penelitian	74
3	Komitmen Guru dalam Merencanakan Pembelajaran di SMPN Kota Sawahlunto	82
4	Komitmen Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di SMPN Kota Sawahlunto	83
5	Komitmen Guru dalam Menilai Hasil Pembelajaran di SMPN Kota Sawahlunto	84
6	Komitmen Guru dalam Menilai Hasil Pembelajaran di SMPN Kota Sawahlunto	85
7	Rekapitulasi Skor Rata-rata Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMPN Kota Sawahlunto	86
8.	Data Kecendrungan Sentral Komitmen Kerja Guru SMPN Kota Sawahlunto	88
9.	Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja Guru	88
10	Budaya Organisasi pada SMPN Kota Sawahlunto dilihat dari Aspek Inisiatif Individual	90
11	Budaya Organisasi pada SMPN Kota Sawahlunto dilihat dari Aspek Penerapan Arah Organisasi	91
12	Budaya Organisasi pada SMPN Kota Sawahlunto dilihat dari Aspek Integrasi	92
13	Budaya Organisasi pada SMPN Kota Sawahlunto dilihat dari Aspek Dukungan Manajemen	93
14	Budaya Organisasi pada SMPN Kota Sawahlunto dilihat dari Aspek Pola	94
15	Rekapitulasi Skor Rata-rata Budaya Organisasi pada SMPN Kota Sawahlunto	95
16	Data Kecendrungan Sentral Budaya Organisasi di SMP Kota Sawahlunto	96

17	Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi SMPN Kota Sawahlunto	97
18	Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Sawahlunto Terhadap Pekerjaan itu Sendiri	98
19	Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Sawahlunto Terhadap Inisiatif	99
20	Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Sawahlunto Terhadap Kondisi Kerja	100
21	Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Sawahlunto Terhadap Supervisi	101
22	Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Sawahlunto Terhadap Manajemen	101
23	Rekapitulasi Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Sawahlunto	102
24	Data Kecendrungan Sentral Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Sawahlunto	104
25	Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja	104
26	Rangkuman Hasil Pemeriksaan Linieritas Variabel X1-Y dan X2-Y	108
27	Rangkuman Hasil Pemeriksaan Indenpendensi Variabel Bebas	110
28	Rangkuman Analisis Data enelitian	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Nama	Halaman
1.	Normalitas Data Penelitian 106
2.	Diagram Pencar Variabel Komitmen 107
3.	Arah Persamaan Regresi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru 113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan komponen utama dalam pembangunan suatu bangsa, melalui pendidikan dihasilkan sumberdaya manusia pembangunan yang berkualitas. Maka dari itu masa depan bangsa dan negara sangat tergantung dari hasil pendidikan. Oleh sebab itulah pemerintah selalu meningkatkan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif pada setiap jenis dan jenjang pendidikan.

Upaya peningkatan mutu pendidikan dilakukan melalui berbagai cara diantaranya adalah pengembangan kurikulum, peningkatan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, pengadaan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan secara berkelanjutan. Pada jenjang pendidikan dasar, khususnya Sekolah Menengah Pertama(SMP). Upaya peningkatan mutu dilakukan melalui berbagai program dengan kegiatan seperti peningkatan kualifikasi guru dari Diploma (D1, D2, D3) menjadi Sarjana (S1) bahkan ada yang S2 melalui berbagai program *in service*, melengkapi fasilitas dan alat pelajaran, melengkapi buku, laboratorium, dan mengembangkan Sekolah Standar Nasional dan Rintisan Sekolah/Sekolah Standar

Internasional, dan lain-lain. Upaya peningkatan mutu tersebut dimaksudkan agar proses pembelajaran berkualitas, belajar peserta didik lebih berkualitas yang akhirnya hasil belajar dan lulusan juga berkualitas.

Terkait dengan kualitas proses pembelajaran, pada dasarnya tidak secara langsung ditentukan oleh kualitas instrumental input yang telah diupayakan peningkatannya, tetapi ditentukan oleh kualitas dan intensitas interaksi komponen-komponen tersebut dengan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Menciptakan interaksi yang intensif dan berkualitas antara peserta didik dan sumber-sumber belajar lainnya merupakan tanggung jawab guru sebagai pendidik melalui pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Terkait dengan tugas guru ini menurut Suryosubroto (1997: 43) tugas guru adalah menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, menyusun evaluasi pengajaran, sedangkan Usman (2003: 7) tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Tugas guru sebagai pengajar bertanggung jawab atas terlaksananya proses belajar mengajar mulai dari perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, dan mengevaluasi pengajaran. Sedangkan tugas guru sebagai pendidik, guru dapat menanamkan nilai-nilai kependidikan yang luhur kepada peserta didik. Guru sebagai pengajar lebih menekankan

seseorang. Kebiasaan dan tradisi terlihat dari cara pemahaman akan tugas yang terlihat dari sikap dan perilaku dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Zamroni, (dalam Hamdi 2006:8), menjelaskan budaya sebagai suatu pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu masyarakat, yang mencakup cara berfikir, perilaku, sikap, nilai-nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak.

Salah satu bentuk dari sebuah organisasi yaitu sebuah sekolah. Sekolah merupakan suatu sistem unik dan kompleks yang dibentuk atas dasar kepentingan bersama. Sekolah dijadikan suatu sarana dan tempat untuk pembentukan insan-insan profesional, terampil, berwawasan luas hingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuan menciptakan insan-insan berkualitas menjadi tanggung jawab bersama bagi setiap personil yang ada di sekolah. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab para personil sekolah dalam menyukseskan program yang ada di sekolah haruslah dilakukan dengan komitmen yang telah disepakati bersama sehingga proses pembelajaran, pembinaan, proses transformasi sosial budaya, serta pembinaan peserta didik dan masyarakat pada umumnya berjalan optimal.

Sebagai suatu organisasi, sekolah tidak terlepas dari unsur budaya organisasinya, dimana budaya menjadi kebiasaan dan tradisi

yang ditampilkan dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi memiliki karakteristik salah satunya menurut Robin (1995: 480), yaitu: "bagaimana inisiatif individual dalam organisasi, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah dari organisasi, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol yang didapat dari manajemen, identitas bagi tiap personil, sistem imbalan yang diterapkan dalam organisasi". Baiknya budaya organisasi akan membantu tiap personil sekolah meningkatkan kemampuan dan usaha secara optimal dalam pekerjaan bagi kemajuan bersama dalam sekolah. Namun, tindakan mengabaikan budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada buruknya hasil pencapaian tujuan akhir dari sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, bahwasanya budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir yang diharapkan sekolah dan keeksian sekolah di tengah-tengah masyarakat serta menjadi pondasi dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi sekolah. di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto, tentunya juga memiliki budaya organisasi yang memberikan karakteristik tersendiri sebagai pembeda dengan organisasi lain dan diharapkan budaya organisasi yang tertanam dan dijalankan adalah budaya organisasi yang baik dan dijadikan sebagai nilai-nilai dalam menjalankan kegiatan organisasi. Namun, berdasarkan pengamatan penulis di SMP Negeri Kota Sawahlunto

masih terlihat bahwa budaya organisasi yang kuat, belum sepenuhnya terealisasi dengan utuh bagi personil yang ada. Adapun fenomena yang tampak, antara lain: 1) Masih terlihatnya kebiasaan personil sekolah yang cenderung melaksanakan tugas secara statis, dan hampir tidak mengalami pembaharuan dari waktu ke waktu karena mereka menganggap bahwa pekerjaan yang diemban hanyalah sebagai tugas rutin untuk memperoleh gaji. Padahal seharusnya inisiatif tiap pribadi yang lebih baik dari hari ke hari, minggu ke minggu, dan tahun ke tahun harusnya terus ditingkatkan, 2) masih terlihat kurang kuatnya kebiasaan pada sebagian personil sekolah terlebih guru yang tidak menyusun perangkat pembelajaran, 3) Masih ada ditemukannya kebiasaan sebagian personil sekolah yang datang ke sekolah tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, terlihat beberapa personil sekolah yang selain datang ke sekolah terlambat dari waktu yang ditentukan, pulang lebih awal, atau masih tetap berada di luar ruangan sekalipun bel tanda masuk kelas sudah berbunyi. Ada juga yang keluar dari lokal lewat dari batas jam pelajaran berikut, kebiasaan ini merugikan dan mengganggu regulasi jam pelajaran berikutnya, 4) Masih dijumpai adanya kebiasaan di sekolah dimana personil yang ada enggan menggunakan waktu luangnya untuk bergaul bersama sesamanya di sekolah, mereka datang ke sekolah sekedar memenuhi jam belajar mengajar dan bekerja, jarang berdiskusi dengan teman sejawat atau

atasan untuk membicarakan masalah yang dihadapi, padahal kesempatan seperti itu dapat menjadi suatu jalan untuk pengembangan komunikasi yang baik antar tiap individu di tiap sekolah dan 5) masih ada terlihat perilaku kurangnya kerja sama antar para personil sekolah baik dari atasan dengan bawahan atau bahkan antar guru, yang berupa keengganan membantu kesulitan teman sejawat, baik itu persoalan pribadi maupun persoalan kedinasan, padahal kerja sama yang menampilkan integrasi antar personil merupakan pendorong tercapainya hasil kerja yang optimal.

Disamping faktor budaya organisasi, faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi komitmen guru dalam melaksanakan tugas adalah kepuasan kerja guru. Menurut Davis (1996:105), bahwa "Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka". Kepuasan kerja guru tercermin dari perilaku guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diperoleh guru akan melahirkan sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap emosionalnya dalam melaksanakan tugasnya, guru tersebut akan melakukan tugas dengan sungguh-sungguh dengan perasaan senang sehingga kendala yang ditemukan dalam melaksanakan tugas kegiatan belajar mengajar cenderung akan lebih mudah untuk di atasi. Hal ini tentu akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sebaliknya jika

guru tidak merasa puas atau tertekan perasaannya, maka bermacam keluhan dan kendala dalam melaksanakan tugas akan muncul, baik yang menyangkut tingkah laku anak didik, sarana dan prasarana mengajar, kebijaksanaan kepala sekolah, gaji yang terasa rendah, kondisi kerja dan hal lainnya. Semua itu akan berdampak negatif terhadap emosional guru, akhirnya suasana hati yang tidak kondusif ini menyebabkan guru tidak termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan akan berdampak terhadap produktivitas kerja guru

Pentingnya kepuasan kerja ini diperkuat oleh Wexley (1988:154), yang menyatakan bahwa para pekerja yang mempunyai kepuasan kerja akan lebih termotivasi dan lebih produktif dibandingkan dengan para pekerja yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas seorang guru diharapkan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi agar dapat termotivasi dan lebih baik hasil kerjanya.

Locke dalam Imron (1995:214), menyatakan bahwa "sumber-sumber kepuasan kerja seseorang adalah kerja itu sendiri, gaji, promosi, penghargaan, keuntungan yang diperoleh, kondisi kerja, supervisi, kerja sama antar pekerja, serikat kerja dan manajemen".

Berdasarkan pengamatan penulis di SMP Negeri Kota Sawahlunto diperoleh informasi bahwa kurangnya kepuasan kerja guru. Hal ini

terlihat dari fenomena yang terjadi antara lain: 1) Sebagian guru sering mengeluh karena tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah terlalu banyak, 2) Sebagian guru merasa kurang dihargai usahanya karena sering disalahkan apabila nilai siswa rendah, 3) Sebagian guru merasa kurang puas terhadap gaji/imbalan yang diterima belum memadai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, sehingga guru sering mencari kesibukan di tempat lain, 4) sebagian guru merasa kurang mendapat perhatian dan bantuan dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan 5) Sebagian guru merasa sarana dan prasarana sekolah yang kurang lengkap, penerangan ruangan yang kurang, ruangan belajar yang sering bertukar-tukar dan sebagian ruangan yang terasa sempit, sehingga mempengaruhi proses pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis merasa perlu untuk mengkajinya terutama tentang faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya di SMP Negeri Kota Sawahlunto.

B. Identifikasi Masalah

Komitmen adalah satu hal yang sangat mendasar yang perlu dimiliki seorang guru agar tugas yang diberikan benar-benar berjalan seoptimal mungkin, memiliki rasa tanggung jawab, baik terhadap tugas ataupun terhadap siswa, memiliki loyalitas, menyediakan waktu

dan kesempatan untuk membina siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar, mencintai siswa dan tugas pokoknya dengan sepenuh hati. Sahertian dalam Hadiyanto (2001) mengemukakan bahwa "komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang merasa terlibat aktif dengan dengan penuh rasa tanggungjawab, memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap siswa maupun rekan sejawat, dan selalu menyediakan waktu, tenaga yang cukup untuk membantu siswa".

Berdasarkan pengamatan dilapangan terindikasi bahwa komitmen guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik masih belum optimal. Hal ini terlihat dengan gejala yang ada yakni masih belum optimalnya potensi dan prestasi siswa dalam belajar.

Kondisi ini diasumsikan ada kaitannya dengan Budaya organisasi dan kepuasan kerja guru. Hasibuan (1996: 45) meyakini bahwa yang mempengaruhi komitmen seseorang yaitu: budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, kemampuan, disiplin, tanggungjawab, dan suasana kerja

Budaya organisasi disuatu institusi merupakan faktor yang penting dalam mendukung komitmen seseorang alam bekerja atau menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Guru yang mengajar di suatu sekolah membutuhkan budaya organisasi yang kondusif untuk

mendukung kinerja dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik. Budaya organisasi yang baik dalam suatu sekolah memberikan energi positif bagi guru. Budaya organisasi yang dianut oleh guru akan memberi pengaruh kepada hasil kerja personil sekolah, hal ini disebabkan karena, pertama: semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik hasil yang ditampilkan personil sekolah, dalam hal ini budaya organisasi dijadikan sebagai penuntun tingkah laku yang seharusnya ditampilkan, budaya organisasi menentukan apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan, kriteria yang pantas dan tidak pantas, norma-norma dan etika mana yang dipakai, loyalitas dan etos kerja yang harus ditaati serta disiplin organisasi harus ditaati, singkatnya budaya organisasi menegaskan cara-cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan organisasi untuk mencapai tujuan yang digariskan.

Kepuasan kerja guru juga penting bagi institusi pendidikan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi mempertahankan kinerja dan atau prestasi kerja guru atau dengan kata lain agar guru mempunyai produktivitas yang tinggi pada pelaksanaan tugas mereka sebagai pendidik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diketahui bahwa banyak faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Namun pada saat ini penelitian tidak dilakukan pada semua faktor yang diperkirakan mempengaruhi komitmen guru dalam melaksanakan tugas tersebut karena peneliti mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen ditemukan berdasarkan pra survey yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini hanya membatasi pada faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian penelitian ini hanya akan meneliti besarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya di SMP Negeri Kota Sawahlunto.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya di SMP Negeri Kota Sawahlunto.
2. Bagaimana budaya organisasi di SMP Negeri Kota Sawahlunto.
3. Bagaimana kepuasan kerja guru di SMP Negeri Kota Sawahlunto.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi sekolah terutama bagi :

1. Guru SMP Negeri Kota Sawahlunto agar dapat meningkatkan komitmennya dalam melaksanakan tugas dan memperkuat budaya organisasi serta introspeksi diri untuk menciptakan dan meningkatkan produktifitas kerja sehingga tujuan dari sekolah dapat tererealisasi dengan baik.
2. Kepala sekolah SMP Negeri Kota Sawahlunto dalam membina guru sehingga dapat meningkatkan komitmennya dalam melaksanakan tugas, kepuasan kerja guru dan dapat melihat alternative dalam menambil kebijakan untuk memperkuat budaya organisasi pada sekolah.
3. Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto , sebagai dasar pertimbangan dalam mengambilkebijaksanaan untuk meningkatkan komitmen guru di wilayahnya.
4. Akademisi dalam menambah khasanah Ilmu Pengetahuan tentang hal-hal yangberkaitan dengan komitmen guru
5. Peneliti lain untuk dijadikan referensi dan informasi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

pekerjaan maka ia akan melakukannya dengan sungguh-sungguh, sehingga akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Seseorang yang telah memiliki komitmen ia tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang diambilnya.

Menurut Nawawi (1993: 166) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meningkatkan sesuatu perbuatan atau pekerjaan. . Dalam Kamus Besar Indonesia (2001) komitmen adalah adalah perjanjian untuk melakukan sesuatu. Nawawi dan Martini (1995) mengatakan komitmen adalah suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah perjanjian guru dengan dirinya secara ikhlas untuk aktif dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya penuh rasa tanggung jawab dan penuh pengabdian. Jadi komitmen dalam melaksanakan tugas adalah kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab serta mengarahkan segala sumber daya yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang optimal.

4. Komitmen untuk menjadi seseorang pemimpin yang peka mengilhami loyalitas.
5. Komitmen untuk menjadi komunikator yang efektif mendukung hubungan yang produktif.
6. Komitmen untuk menjadi pengambil keputusan mengembangkan bakat bawahan.
7. Komitmen untuk memakai kekuasaan secara bijaksana berarti menguasai pengaruh.
8. Komitmen untuk mengambil resiko berarti memperluas kemungkinan yang terjadi.
9. Komitmen bersikap berani akan memperkuat keteguhan hati siapa saja.

Jadi komitmen sangat penting karena akan mempengaruhi perilaku guru-guru dalam bekerja. Jika guru-guru mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas maupun organisasi, maka hal ini akan dapat mencapai efektifitas dan keberhasilan tujuan pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu, diharapkan guru-guru mempunyai komitmen yang penuh terhadap tugas maupun organisasinya.

c. Ciri Komitmen Tinggi

Komitmen merupakan suatu hal yang bersifat abstrak, dan berhubungan dengan aspek psikologis tidak dapat dilihat, namun seseorang yang mempunyai komitmen akan dapat diketahui dari perbuatan sebagai hasil dari komitmen atau perilaku mereka. Seorang guru yang memiliki komitmen akan melaksanakan tugasnya dengan mengerahkan segala sumber daya yang ada pada

dirinya untuk mencapai tujuan optimal dan bukan untuk mencari keuntungan pribadi.

Menurut Sahertian dalam Hadiyanto (2001), mengemukakan konsekuensi dari komitmen ini, guru harus menyediakan waktu, tenaga, dan energi dalam melakukan tugasnya. Adapun ciri-ciri guru yang memiliki komitmen tinggi yaitu:

- 1) Tingkat kepedulian terhadap siswa dan rekan sejawat tinggi.
- 2) Selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa.
- 3) Sangat peduli terhadap tugas pokok.

Selain itu Goldman dalam Yon Amri (2006) mengidentifikasi ciri-ciri orang yang berkomitmen antara lain sebagai berikut:

- 1) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting.
- 2) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar.
- 3) Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan.

Kemudian Hoy dan Miskel dalam Novri (2005) mengemukakan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan loyalitas dan sikap professional dalam bekerja, yang terlihat dari sikap patuh, hormat dan berdisiplin tinggi.

Berdasarkan dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri guru yang memiliki komitmen tinggi dapat dilihat dari

indikator : 1) memiliki kepedulian, 2) memiliki rasa tanggung jawab, dan 3) disiplin.

1) Memiliki Kepedulian

Salah satu ciri-ciri guru yang memiliki komitmen dalam pelaksanaan tugas yaitu memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap siswa ataupun rekan sejawat. Kepedulian merupakan salah satu indikator sekaligus menjadi ciri-ciri orang yang mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugas, karena kepedulian merupakan salah satu bentuk perilaku seseorang yang mempunyai komitmen tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sahertian (1992: 44) bahwa "salah satu perilaku guru yang punya komitmen tinggi adalah punya kepedulian terhadap tugas yang dilakukannya".

Kepedulian guru mencakup semua proses dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam merencanakan pembelajaran, dalam melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran ataupun dalam melakukan bimbingan dan pelatihan kepada siswa.

Sahertian dalam Hadiyanto (2001) menyatakan kepedulian dapat timbul bila ada rasa cinta terhadap tugas dan profesi yang digeluti, seorang harus merasa bangga terhadap profesinya betapapun banyak persoalan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.

Seorang guru yang peduli dengan tugasnya akan tercermin dari sikap dan perbuatannya sehari-hari. Peduli bukan saja sekedar mengetahui suatu keadaan pekerjaan ataupun terhadap seseorang, tetapi memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pekerjaan tersebut ataupun seseorang sehingga apa yang diharapkan dan yang direncanakan tercapai secara optimal.

2) Bertanggung jawab

Tanggung jawab juga merupakan salah satu indikator sekaligus menjadi ciri-ciri orang yang mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugas, karena tanggung jawab merupakan salah satu bentuk perilaku seseorang yang mempunyai komitmen tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sahertian (1994:112) bahwa komitmen merupakan "kecenderungan dalam diri seseorang merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab". Ini berarti tanggung jawab merupakan salah satu karakteristik yang menentukan seseorang punya komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (1990: 70) "tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya". Purwanto (1996: 36) mengemukakan tanggung jawab adalah kesanggupan

untuk menjalankan suatu tugas kewajiban yang dipikulkan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Seorang guru yang bertanggung jawab akan menjalankan tugas yang telah diberikan kepadanya dengan serius dan sungguh-sungguh tanpa perlu diawasi tapi menjalankannya dengan penuh kesadaran. Dengan demikian jelaslah guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini didukung oleh pendapat Sahertian yang dikutip Hadiyanto (2001) bahwa komitmen merupakan "kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat lebih aktif dengan penuh rasa tanggung jawab".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab, kepedulian yang tinggi, disiplin dan rela berkorban demi terlaksananya tugas yang telah ditetapkan.

3) Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap yang harus dimiliki seorang guru. Nawawi (1993: 112) disiplin kerja merupakan kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja, juga sebagai usaha untuk melaksanakan setiap pekerjaan sebagaimana mestinya. Dengan demikian guru yang

disiplin akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan-aturan dan waktu yang sudah ditentukan. Guru yang disiplin sangat menghargai waktu serta patuh dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai guru yang memiliki komitmen tinggi akan sangat disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya bahwa komitmen adalah kesungguhan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan penuh tanggungjawab. Seseorang yang sungguh berarti ia serius dalam mengerjakan tugasnya. Keseriusannya itu dapat dilihat dari tanggungjawab dan disiplinnya dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwasanya seseorang yang memiliki komitmen akan terlihat pada sikapnya dalam melaksanakan tugas yaitu lebih peduli, bertanggungjawab, disiplin dan rela berkorban, sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

2. Budaya Organisasi

a. Budaya Organisasi

Budaya menggambarkan cara kita melakukan segala sesuatu. Budaya dalam hal ini merupakan tingkah laku dan gejala sosial yang menggambarkan identitas dan citra suatu masyarakat.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (1995), budaya berasal dari bahasa Sansekerta, yaitu "Buddhayah", bentuk Pengertian jamak dari budhi yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal, pikiran, nilai- nilai dan sikap mental. Dalam bahasa Inggris, budaya dikenal dengan istilah culture yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu, cara manusia mengaktualisasikan rasa (value), karsa (creativity) dan karya-karya.

Menurut Mulyana dan Rakhmat (dalam Sagala 2008: 111), budaya didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, waktu, peranan, hubungan, ruang, konsep alam semesta, objek- objek materi dan milik yang diperoleh sekelompok besar orang dari generasi ke generasi melalui usaha individu dan kelompok. Ndraha (2003: 53) menyebutkan budaya adalah "suatu kesatuan keyakinan dan harapan yang diberikan oleh seluruh anggota organisasi". Menurut Nurkolis (dalam Rahmadani, 2006: 24), dikatakan budaya adalah "asumsi dasar dan keyakinan- keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi".

Jadi, budaya adalah suatu konsep yang membangkitkan minat dan berkenaan dengan cara manusia hidup, belajar berfikir,

merasa, mempercayai dan mengusahakan apa yang patut menurut budayanya dan menjadi penyesuaian diri dalam suatu organisasi.

Dalam Ndraha (2005: 8) dikatakan bahwa organisasi merupakan "suatu alat untuk mengupayakan kebutuhan dan tuntutan manusia yang semakin meningkat dengan alat pemenuh yang semakin terbatas". Dan diharapkan setiap organisasi memiliki budaya tersendiri yang terbentuk dari karakteristik organisasi sehingga dapat membedakan dengan organisasi lain. Rivai (2003: 432), menyatakan bahwa "budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, ide untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi".

Nurkolis (dalam Rahmadani 2006: 24), menyatakan juga bahwa "budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma di antara para anggota organisasi". Graham (dalam Novri 2005: 25) mendefinisikan budaya organisasi adalah norma-norma, keyakinan, sikap, dan filosofi organisasi yang akan mewarnai cara bertindak para pegawai dalam aktivitas sehari-hari. Organisasi yang telah mempunyai norma yang kuat akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukan pegawai, dan akan menjadikan kesadaran setiap anggotanya tentang yang harus

diperbuat setiap waktu ketika para pegawai berada pada bidang kerjanya. Sedangkan menurut Sagala (2008: 122) sendiri,

“budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dari makna bersama (*share meaning*) yang menekankan pentingnya norma- norma kelompok kerja, sentimen- sentimen, nilai- nilai dan interaksi- interaksi yang muncul di tempat kerja pada saat mereka menggambarkan sifat dan fungsi- fungsi organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut anggota- anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lain”.

Disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi penting yang tidak berwujud namun selalu ada dan dirasakan oleh semua anggota organisasi, asumsi ini menjadi pengarah tingkah laku anggota dalam kegiatan- kegiatan organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Beberapa ahli mengemukakan fungsi dari budaya dalam organisasi, seperti menurut Rivai (2003: 432) menyatakan bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas dan dijadikan ciri khas antara satu organisasi dengan

organisasi yang lain, walaupun organisasi itu bergerak dalam bidang yang sama sekalipun,

- 2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dalam menjalankan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab seseorang secara baik dalam menghasilkan hasil kerja optimal.
- 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial yang akan dilihat oleh lingkungan sekitar,
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Demikian juga halnya seperti yang dinyatakan Siagian (2002:199), menyebutkan 5 fungsi dari budaya organisasi yang menonjol dan penting untuk diaktualisasikan, yaitu:

- 1) Penentu batas- batas berperilaku. Budaya organisasi berperan dalam menentukan perilaku yang seyogianya ditampilkan, dan perilaku yang harus dielakkan. Dengan kata lain, menentukan apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan, kriteria yang pantas dan yang tidak pantas, pengertian apa yang benar dan apa yang salah, norma- norma moral dan etika mana yang dominan, dan mana yang bersifat sekunder, kriteria loyalitas,

etos kerja yang harus ditaati, serta disiplin organisasi yang harus dipegang teguh. Singkatnya, menegaskan cara- cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan budaya organisasi.

- 2) Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi menuntut agar para anggotanya merasa bangga mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi. Hal ini hanya akan timbul apabila semua anggota organisasi merasa memiliki organisasi tersebut. Rasa memiliki yang mendalam akan mencegah para anggota organisasi melakukan hal- hal yang dapat merusak citra organisasi yang bersangkutan
- 3) Penumbuhan komitmen. Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi, para anggota organisasi akan bersedia membuat komitmen, termasuk memberikan pengorbanan sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi. Kesediaan tersebut hanya akan tumbuh dan berkembang apabila para anggota organisasi yakin, bahwa organisasi akan melicinkan jalan bagi mereka untuk mencapai cita- cita, harapan, keinginan dan kepentingan pribadi
- 4) Pemeliharaan stabilitas organisasional. Kiranya mudah untuk memahami, bahwa keberhasilan akan lebih mudah diraih, masalah akan lebih mudah terpecahkan, dan iklim kerja sama dapat diperlihara apabila terdapat suasana stabil dalam

organisasi. Artinya, jika organisasi selalu atau sering menghadapi guncangan, apalagi kalau ditimbulkan oleh faktor-faktor internal seperti persaingan yang tidak sehat serta menonjolkan kepribadian pribadi, dan keterbatasan yang kronis, sukar mengharapkan terwujudnya stabilitas organisasi.

- 5) Mekanisme pengawasan. Pengawasan merupakan salah satu fungsi organik manajemen. Berarti ketat atau longgar, pengawasan harus dilaksanakan. Asumsi mendasar dalam hal ini adalah, bahwa jika budaya organisasi dihayati dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi, budaya tersebut juga berfungsi sebagai instrument pengawasan sehingga pengawasan sebagai fungsi manajemen tidak memainkan peranan yang dominan lagi. Alasannya, karena para anggota organisasi menampilkan perilaku yang positif, bekerja secara kreatif, dalam arti mampu menghasilkan ide- ide baru, penggunaan konsep baru, teknik baru, dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta bersedia meningkatkan hasil kerja.

Menurut Beach (dalam Komariah 2006: 109), menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki fungsi- fungsi, yaitu:

- 1) Menentukan hal penting yang mendasari organisasi, standar keberhasilan dan kegagalan yang harus bisa diukur

- 2) Menjelaskan bagaimana sumber- sumber organisasi digunakan dan untuk kepentingan apa
- 3) Menciptakan apa yang dapat organisasi dan para anggotanya harapkan satu sama lain
- 4) Membuat beberapa metode pengontrolan perilaku dalam keabsahan organisasi dan membuat yang lain tidak abash, yaitu menentukan letak kekuasaan di dalam organisasi dan bagaimana menggunakannya
- 5) Menyeleksi perilaku yang memungkinkan anggota terlibat atau tidak dan menentukan ganjaran dan hukuman
- 6) Menentukan suatu tatanan bagaimana anggota harus menciptakan kebersamaan antaranggota atau dengan orang di luar organisasi secara kompetitif, kolaborasi, jujur, renggang, atau bermusuhan
- 7) Membangun anggotanya berhubungan dengan lingkungan luar secara agresif, eksploitatif, bertanggung jawab, dan proaktif

Menurut Ndraha (2003:45), dikatakan bahwa fungsi dari budaya dalam organisasi, yaitu:

- 1) Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat. Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah, kondisi, dan sisi geografis, sistem- sistem sosial, dan perubahan nilai- nilai dari masyarakat

- 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat. Kebersamaan (sharing) adalah faktor pengikat yang kuat bagi seluruh masyarakat
- 3) Sebagai sumber. Budaya merupakan sumber inspirasi untuk membentuk suatu hal yang baru, baik itu untuk peningkatan kualitas suatu organisasi
- 4) Sebagai kekuatan penggerak, jika budaya terbentuk melalui proses belajar mengajar maka budaya itu akan cenderung dinamis, dan tidak kaku
- 5) Sebagai pola perilaku, dimana budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial
- 6) Sebagai warisan, dimana budaya disosialisasikan dan diajarkan kepada generasi berikutnya
- 7) Sebagai pengganti formalitas, sehingga tanpa diperintahkanpun orang mau melakukan tugasnya
- 8) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan
- 9) Sebagai suatu proses pembentukan jati diri.

Sedangkan menurut Pabundu (dalam Murni 2005: 39) juga memberikan beberapa fungsi utama budaya dalam organisasi, yaitu:

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya

identitas tertentu dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain

- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga apabila memiliki karyawan partisipasi aktif dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim- tim dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua diarahkan ke arah yang sama
- 5) Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub- sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya organisasi- organisasi besar dimana setiap unit terdapat subbudaya baru
- 6) Membentuk perilaku bagi para karyawan. Fungsi ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi

- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah- masalah pokok organisasi. Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah- masalah tersebut
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi untuk mencapai hasil yang diharapkan dan ke masa depan agar lebih berkembang
- 9) Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota- anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek- aspek komunikasi yang mencakup kata- kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku

Jelaslah bahwa budaya organisasi yang dianut oleh guru akan memberi pengaruh kepada hasil kerja personil sekolah, hal ini disebabkan karena, pertama: semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik hasil yang ditampilkan personil sekolah, dalam hal ini budaya organisasi dijadikan sebagai penuntun tingkah laku yang seharusnya ditampilkan, budaya organisasi menentukan apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan, kriteria yang pantas dan tidak pantas, norma- norma dan etika mana yang dipakai,

loyalitas dan etos kerja yang harus ditaati serta disiplin organisasi harus ditaati, singkatnya budaya organisasi menegaskan cara- cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Kedua, perilaku yang sesuai dengan budaya organisasi akan berakibat tidak hanya pengakuan atas keberadaan seseorang sebagai anggota yang terhormat akan tetapi juga mendapat imbalan dan penghargaan dari warga organisasi. Bahwasanya berfungsinya budaya organisasi akan mempunyai dampak positif terhadap pembentukan perilaku dan sikap para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan hasil kerja.

c. Karakteristik dari Budaya Organisasi

Karakteristik yang menjadi pembeda dari tiap- tiap budaya organisasi, menurut Robbins (1995:480), yaitu:

- 1) Inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, dalam budaya organisasi itu perlu ditekankan sejauh mana para karyawan dianjurkan

untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi terhadap anggota / para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukan

- 3) Pengarahan, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap hasil kerja dalam organisasi
- 4) Integrasi yaitu sejauh mana unit- unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit- unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan
- 5) Dukungan dari manajemen yaitu sejauh mana para manajer member komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka
- 6) Kontrol, alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan pengawasan yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu organisasi

- 7) Identitas, yaitu sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional
- 8) Sistem imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji dan promosi didasarkan atas kriteria prestasi kerja pegawai sebagai kebaikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan didasarkan atas prestasi kerja pegawai, dapat mendorong karyawan suatu organisasi untuk bertindak inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimiliki
- 9) Toleransi terhadap konflik, yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi
- 10) Pola-pola komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi organisasi di batasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara karyawan itu sendiri.

Kemudian Robbins (2002:279), menambahkan 7 karakteristik dari budaya organisasi yang menjadi pembeda tiap organisasi, yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
- 2) Perhatian terhadap detail. Tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi terhadap hasil. Tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut
- 4) Orientasi terhadap individu. Tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek- efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi
- 5) Orientasi terhadap tim. Tingkat aktifitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan
- 6) Agresivitas. Tingkat tuntutan terhadap orang- orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai
- 7) Stabilitas. Tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Andreas (dalam Ramadhani 2006: 26) mengidentifikasi ada enam karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- 1) Observed behavioral regulaties, apabila para partisipan organisasi saling berinteraksi satu sama lain, maka mereka akan menggunakan bahasa, terminology dan ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak
- 2) Norma, yaitu standar- standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan perbuatan- perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan
- 3) Dominant values, yaitu sejumlah values utama yang organisasi anjurkan dan harapkan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkannya, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah dan efesiensi yang tinggi
- 4) Filosopi, yaitu ada sejumlah kebijakan yang menyatakan keyakinan organisasi tentang bagaimana para karyawan dan atau para pelanggan diperlakukan
- 5) Peraturan, yaitu ada sejumlah pedoman pasti yang berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungna yang baik dalam organisasi
- 6) Iklim organisasi, yaitu suatu feelling yang menyeluruh yang dibawa oleh physical layout, cara para anggota organisasi

berinteraksi, dan cara para anggota organisasi memperlakukan dirinya menghadapi pihak pelanggan dan pihak luar lainnya .

Berdasarkan uraian dari pendapat di atas disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai karakteristik menyeluruh dan menjangkau dimensi panjang, dipertahankan dan dihasilkan oleh kelompok- kelompok yang bersama- sama membentuk organisasi dan sukar berubah.

d. Dimensi Budaya Organisasi yang Ideal

Banyak yang menanyakan budaya organisasi bagaimanakah yang sebaiknya dibangun untuk menciptakan hasil akhir dari seseorang yaitu hasil kerjanya. Menurut Andreas (Rahmadani 2006:29), budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya 2 sifat:

- 1) Kuat, artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi
- 2) Dinamis dan adaptif, artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsive terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi

Siagian (2002: 37) menyatakan bahwa budaya organisasi yang ideal harus memiliki dimensi berikut ini:

- 1) Berorientasi pada hasil, yaitu karyawan berani mengambil resiko, mempunyai usaha yang maksimal, dan dinamis dari hari ke hari
- 2) Berorientasi pada orang, yaitu organisasi tangap terhadap kesejahteraan karyawan, dan keputusan dibuat secara kelompok
- 3) Bersifat profesional, yaitu kehidupan organisasi hanya berdasarkan pada kompetensi pekerjaan dan berfikir jauh tentang kemajuan organisasi
- 4) Sistem terbuka, yaitu organisasi dan orang-orang di dalamnya terbuka terhadap pendatang baru dan pihak luar, setiap karyawan merasa nyaman dalam organisasi, dan karyawan baru hanya memerlukan beberapa hari untuk menyesuaikan diri
- 5) Normatif, yaitu penekanan pada prosedur yang benar, prosedur lebih penting dari pada hasil, dan standar unit kerja dirasakan sangat tinggi
- 6) Pengawasan melekat, yaitu lingkungan kerja menyadari adanya biaya, waktu bekerja tepat waktu, dan mengurangi humor-humor yang tidak berguna dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ideal memiliki sifat yang kuat dan dinamis, berorientasi pada hasil, berorientasi pada orang, bersifat profesional, sistem terbuka, pengawasan melekat, dan normatif.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Keberhasilan pencapaian suatu lembaga tergantung kepada usaha individu dan lembaga yang bersangkutan. Guru yang bekerja di sekolah dalam melaksanakan tugasnya akan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang baik. Keberhasilan itu akan berdampak positif pada diri guru tersebut yaitu berupa kepuasan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada setiap diri individu tersebut. As'ad (1991:104), menyatakan bahwa "semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut amak semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya".

Menurut Locke dalam Imron (1995:209), "kepuasan kerja adalah sebuah pernyataan senang atau tidak senang seseorang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai dengan kebutuhannya. Davis (1996:105),

mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka”. Kemudian Anoraga (1992:82), menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah cerminan dari perasaan positif guru terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dengan sikap dan tingkah laku guru dalam bekerja seperti perasaan senang, perasaan puas, tidak mengeluh dan bergairah terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

b. Pentingnya Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku guru dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi guru, karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru akan berdampak terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih, sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila

guru tidak merasa senang dan puas, maka ia akan mengabaikan pekerjaannya, sehingga berdampak negatif terhadap hasil kerjanya.

Handoko (1996:93), mengemukakan bahwa “kepuasan kerja sangat penting karena dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif seseorang dalam pekerjaannya dengan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Menurut Imron (1995:209), menyatakan bahwa “pentingnya kepuasan kerja guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru”. Semakin meningkat kepuasan kerja guru akan semakin meningkat pula kinerja guru/hasil belajar siswa. Hal ini didukung oleh pendapat Wexley (1988:145), bahwa “para pekerja yang terpuaskan akan lebih termotivasi dan karena itu lebih produktif dibanding dengan para pekerja yang tidak puas”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru sangat penting diciptakan di lingkungan sekolah karena dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan guru maka akan timbul sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungannya sehingga ia akan bekerja lebih giat, bergairah dan bersemangat serta berproduktivitas tinggi terhadap pekerjaannya yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

c. Sumber-Sumber Kepuasan Kerja

Menurut Locke dalam Imron (1995:214), menyatakan bahwa "sumber-sumber kepuasan kerja seseorang itu adalah kerja itu sendiri, gaji, promosi, penghargaan, keuntungan yang diperoleh, kondisi kerja, supervisi, kerjasama antara pekerja, serikat kerja dan manajemen". Herzberg dalam Imron (1995:216), berpendapat bahwa

sumber-sumber kepuasan kerja adalah prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan kepangkatan. Sedangkan sumber-sumber ketidakpuasan kerja adalah kebijaksanaan dan administrasi, supervisi teknis, kesejahteraan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, peluang untuk tumbuh, efek kerja terhadap kehidupan pribadi, keamanan kerja dan status.

Menurut Gilmer dalam As'ad (1991:114), "faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, gaji, keamanan, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi antara karyawan dan fasilitas". Sedangkan Caugemi dan Claypool dalam As'ad (1991:115), mengemukakan bahwa "hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan dan pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji".

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, yaitu pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, penghargaan, kondisi kerja, supervisi dan manajemen

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang berarti merupakan perwujudan dari tingkat produktivitas kerja yang menghasilkan prospek yang bagus. Pekerjaan itu sendiri dapat memberikan kesempatan pada guru akan kesempatan untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Guru merasa puas karena hasil kerjanya mendatangkan manfaat bagi siswa dan masa depannya. Jika pekerjaan dapat memberikan prospek yang bagus maka guru akan merasa senang dan bangga terhadap profesinya sebagai guru dan terhadap pekerjaannya memberi ilmu kepada anak didiknya. Dan pekerjaan itu sendiri, bagi guru merupakan suatu profesi yang dapat memenuhi kepuasan batiniah atau yang bersifat psikologis ini akan membawa ketenangan dan kenyamanan hidup. Oleh karena itu kepuasan guru terhadap pekerjaannya sendiri mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

2) Upah dan insentif

Menurut Poerwadarminta (1985:152), "upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau

bayaran tenaga yang sudah dipakai untuk mengerjakan sesuatu". Upah yang diterima guru berdampak terhadap kepuasan kerja guru. Jika upah yang diterima guru sesuai dengan harapan dan dapat memenuhi kebutuhan maka tentu akan berdampak positif terhadap kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya. Gaji yang memadai cenderung membuat seorang guru untuk berkonsentrasi dengan tugas dan kewajibannya serta bangga dengan profesi yang dimilikinya. Jika gaji yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi kebutuhan hidup maka tentu ia akan merasa senang dalam menjalankan tugasnya karena kebutuhan telah terpenuhi. Tetapi jika gaji yang diterima guru tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya, maka guru akan mencari usaha sampingan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Insentif adalah suatu hal yang mengarah pada rangsangan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Menurut Nawawi (1998) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.

Insentif dapat berupa materi dan dapat pula berupa non materi, insentif materi yang telah diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yaitu berupa uang yang diberikan kepada pegawai yang lembur apabila ada sesuatu kegiatan yang telah dilakukan pegawai.

Insentif yang berupa non materi yang sudah diberikan oleh pimpinan berupa pujian, penghargaan. Pujian ini diberikan kepada semua pegawai yang berprestasi, dengan pemberian insentif yang merata pada semua pegawai sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3) Kondisi Kerja

Menurut Siagian (1995:131), menyatakan bahwa "kondisi kerja adalah keadaan fisik dan non fisik pada lingkungan kerja seperti sarana prasarana, ventilasi yang cukup, kebersihan serta keamanan tempat kerja dan jauhnya tempat kerja dari rumah". Kondisi kerja yang kondusif akan memperlancar pelaksanaan tugas guru di sekolah. Sekolah yang tertata dengan rapi, ruangan belajar yang bersih, sarana dan prasarana yang membantu guru dalam pelaksanaan tugas dan penerangan yang cukup membuat guru merasa lega, senang dan betah dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya jika kondisi sekolah tidak mendukung, kelancaran tugas guru akan terganggu, guru akan menemukan hambatan-hambatan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

4) Supervisi

Menurut Rivai (1986:125), menyatakan bahwa "supervisi merupakan bimbingan, pelayanan dan bantuan dari supervisor

kepada yang disupervisi (pada umumnya guru), supaya guru dapat meningkatkan keahlian profesionalnya dan menjadi guru yang lebih baik". Supervisi bukan hanya mengawasi guru, bukan hanya mencari kesalahan guru atau hanya sekedar menilai pelaksanaan pekerjaan guru, tetapi supervisi merupakan suatu usaha dalam rangka pembinaan terhadap guru sehingga guru mampu memecahkan berbagai permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar. Pembinaan diperlukan guna menjaga agar pelaksanaan tugas guru tidak menyimpang dan dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

5) Manajemen

Manajemen adalah pokok atau inti dari administrasi, sedangkan inti atau pokok dari manajemen adalah kepemimpinan. Kepemimpinan itu sendiri kekuatannya terletak pada penggerakan pelaksana. Pemimpin atau kepala sekolah yang sukses pada dasarnya adalah orang yang mampu menggerakkan orang lain dengan mempengaruhi, memotivasi, berkomunikasi dan berinteraksi secara baik untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya. Dan demikian tergambar bahwa tanpa manajemen yang baik mustahil tujuan sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu pengelolaan manajemen

yang baik sangat diperlukan untuk menunjang kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang guru akan tinggi apabila guru senantiasa merasa senang dalam bekerja. Perasaan senang akan terlihat pada sikap positif guru terhadap pekerjaannya yang akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut Imron (1995:209), mengemukakan bahwa "guru yang menyukai atau puas dengan pekerjaan akan bekerja dengan sikap positifnya untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya". Hornby dalam Siagian (1995:116), menyatakan bahwa "kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisinya".

Nitisemito (1994:162), mengemukakan bahwa "kurangnya gairah kerja disebabkan karena rasa ketidakpuasan dari para pegawai". Robbins (2003:105), menyatakan bahwa "karyawan yang tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan mengeluh terhadap pekerjaannya". Dengan demikian karyawan yang merasakan kepuasan kerja maka ia tidak akan mengeluh terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah perasaan senang dalam bekerja, perasaan lega dalam bekerja, perasaan puas dalam bekerja, perasaan bergairah dalam bekerja, dan tidak mengeluh dalam bekerja.

1) Perasaan senang dalam bekerja

Handoko (1996:193), menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan oleh senang dalam bekerja. Menurut Poerwadarminta (1985:125), "perasaan senang adalah rasa atau keadaan batin sewaktu menghadapi sesuatu dengan rasa puas dan lega, tanpa rasa susah dan kecewa". Guru yang bekerja dengan senang akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena perasaan senang tersebut akan memacu kerjanya.

2) Perasaan bergairah dalam bekerja

Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu ingin bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan lebih giat dan bersemangat. Tiffin dalam As'ad (1991:82), menyatakan bahwa "kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan

sesama karyawan". Poerwadarminta (1985:100), "kata gairah berarti sangat ingin akan, berhasrat dan bersemangat". Guru yang merasa bergairah dalam bekerja akan bekerja dengan bersemangat, berhasrat atau sangat ingin melakukan pekerjaannya lagi. Guru yang memiliki kegairahan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, akan terlihat dari sikapnya yang antusias, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tidak mengeluh dalam bekerja

Seseorang yang bekerja dengan gembira, bergairah dan lega tidak akan pernah mengeluh dalam bekerja. Sikap tidak mengeluh akan tercermin dari sikap guru yang tidak merasa terbebani dan terpaksa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, meskipun beban pekerjaannya banyak. Menurut Poerwadarminta (1985:135), "mengeluh berarti menyatakan susah, baik karena penderitaan, kesakitan, kekecewaan, dan sebagainya". Guru yang tidak mengeluh dalam bekerja tidak akan pernah menyatakan pekerjaannya susah atau terbebani dalam melaksanakan tugasnya.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Banyak orang berpendapat bahwa gaji/upah merupakan faktor utama untuk menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu memang bisa diterima, terutama apabila seseorang masih

menganggap uang merupakan kebutuhan vital untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi bagi seseorang yang sudah dapat memenuhi kebutuhan diri/keluarga secara wajar, maka gaji bukanlah faktor utama dalam menimbulkan kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow, dimana gaji yang digunakan untuk keperluan hidup, termasuk pada tingkat kebutuhan dasar. Senada dengan ini Watson dalam Asa'ad (1981:119) mengungkapkan, "bahwasanya dengan memberikan gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi karyawan". Jadi gaji atau upah bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menciptakan kepuasan bagi seseorang.

Faktor utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan perasaan yang terdapat dalam diri seseorang. Perasaan tersebut timbul karena adanya kesesuaian dengan situasi dan kondisi pekerjaan yang dilakukannya. Perasaan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Hornby dalam Wirman (1999:16) adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, dan senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisinya.

Tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja menurut Burt sebagaimana telah dikemukakan pada Bab 1 adalah :

- 1) Faktor hubungan antara karyawan, antara lain hubungan langsung antara manajer dengan karyawan, hubungan social diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja , emosi dan situasi kerja, serta faktor psikis dan kondisi kerja.
- 2) faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap ppekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja serta jenis kelamin.
- 3) faktor luar, berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi dan pendidikan.

f. Tugas Guru

Guru memiliki banyak tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, tugas dan peranan guru sebagai pendidik professional sesungguhnya sangat kompleks, tidak terbatas pada saat interaksi proses belajar mengajar saja, tetapi guru juga bertugas sebagai pendidik, administrator, sebagai pembimbing dan sebagainya sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 28 ayat

3 mengenai standar kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, sedangkan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kemudian kompetensi professional adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Bedasarkan uraian di atas semua kompetensi yang sudah ditetapkan telah mencakup tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh guru. Kemudian Nana Sudjana yang dikutip dalam Peters

mengemukakan tugas pokok profesi guru yaitu (1) Guru sebagai pengajar, (2) Guru sebagai pendidik, (3) Guru sebagai administrator kelas, sedangkan Usman (2003: 7) tugas guru sebagai profesi meliputi tugas mengajar, tugas mendidik dan tugas melatih.

Bedasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tugas guru secara umum adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang dapat dilakukan melalui komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugasnya. Berdasarkan batasan masalah yang penulis kemukakan sebelumnya maka dalam penelitian ini akan menguraikan tugas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan bimbingan.

1) Merencanakan pembelajaran

Salah satu tugas pokok guru adalah merencanakan suatu pembelajaran. Rencana pembelajaran merupakan suatu perkiraan atau proyeksi guru mengenai seluruh kegiatan yang akan dilakukan oleh guru atau anak didik dalam proses belajar mengajar.

Menyusun rencana pembelajaran bertujuan sebagai pedoman bagi guru dalam melaksanakan praktek atau tindakan dalam mengajar. Dengan demikian apa yang harus dilakukan guru pada waktu mengajar di kelas bersumber kepada program yang

telah dibuat sebelumnya. Menurut Nana Sudjana (1989: 20) menjelaskan bahwa:

Makna dari perencanaan pengajaran merupakan suatu proyeksi/ perkiraan guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung, dengan kata lain dalam program pengajaran akan terinci dengan jelas kemana siswa akan dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana siswa mempelajarinya (metode dan teknik) dan bagaimana guru bisa mengenai siswa dalam mencapai tujuan (penilaian).

Selain itu Sudjana (1989:22) mengemukakan tahap pada sebelum pengajaran atau pada program pengajaran meliputi:

- 1) Menyusun program tahunan pelaksanaan kurikulum
- 2) Menyusun program semester pelaksanaan kurikulum
- 3) Menyusun program satuan pelajaran dan perancangan pengajaran.

Program tahunan disusun sekali setahun setiap mata pelajaran yang dibuat oleh guru secara individual. Program tahunan dapat dirinci menjadi program semester yang didalamnya memuat pokok bahasan serta alokasi waktu yang sudah ditentukan. Sedangkan program semester juga dibuat untuk membuat guru dalam membuat persiapan mengajar.

Menurut Depdikbud (1996: 14) langkah-langkah penyusunan program semester meliputi:

- 1) Pokok bahasan/ sub bahasan.
- 2) Menentukan alokasi waktu untuk setiap pokok bahasan.

- 3) Menuliskan rencana pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan tanggal pelaksanaan.
- 4) Menghitung jumlah jam pelajaran efektif dalam satu semester.
- 5) Memperhatikan kesesuaian waktu dengan materi.

Kemudian dalam menyusun rancangan pelajaran yang harus diperhatikan menurut Depdikbud (1996: 14) yaitu:

- 1) Merumuskan tujuan pengajaran
- 2) Mengembangkan bahan pengajaran
- 3) Mengembangkan metode mengajar yang sesuai dengan materi.
- 4) Memilih dan mengembangkan alat peraga.
- 5) Memilih sumber belajar yang sesuai.
- 6) Mengembangkan alat penilaian yang menunjang pencapaian tujuan pengajaran.

Dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan menurut Mulyasa (2006: 217) unsur utama dalam perencanaan pembelajaran harus jelas kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh peserta didik, apa yang dilakukan, apa yang harus dipelajari, bagaimana strategi mempelajarinya, serta bagaimana guru mengetahui peserta didik telah menguasai atau memiliki kompetensi tertentu.

Merencanakan pembelajaran merupakan salah satu tuntutan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagaimana terdapat pada PP No. 19 Tahun 2005 pasal 28 tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan yaitu standar kompetensi Pedagogik, dimana kompetensi pedagogik adalah suatu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap

peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Dengan demikian dapat disimpulkan rencana pembelajaran bermanfaat bagi guru sebagai kontrol diri agar dapat memperbaiki cara pengajarannya sehingga menjadi lebih baik dan efektif.

2) Melaksanakan pembelajaran

Pembelajaran pada hakikatnya adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya, sehingga terjadi perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik.

Menurut Suryosubroto (1997: 18) pelaksanaan pengajaran adalah proses berlangsungnya belajar mengajar di kelas, yaitu interaksi guru dengan murid dalam rangka menyampaikan bahan pelajaran kepada siswa dan untuk mencapai tujuan pengajaran. Suryosubroto (1997) mengatakan kegiatan-kegiatan dalam pelaksanaan pengajaran meliputi:

- 1) Membuka pelajaran yaitu kegiatan yang dilakukan guru dalam kegiatan belajar mengajar untuk menciptakan kondisi dan mental siswa agar terpusat pada apa yang akan dipelajarinya.
- 2) Kegiatan inti meliputi penyampaian materi pelajaran, serta penggunaan metode dan media pengajaran dan bagaimana pengelolaan kelas yang menimbulkan interaksi belajar mengajar.

- 3) Menutup pelajaran meliputi kegiatan merangkum pelajaran yang telah dibahas, dan mengkonsolidasi perhatian siswa terhadap hasil yang telah dalam pelajaran.

Berdasarkan kutipan di atas dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan pembelajaran perlu dikelola secara sistematis yang dimulai dari kegiatan pendahuluan, inti dan kegiatan akhir. Kegiatan pendahuluan atau membuka pelajaran merupakan kegiatan yang dilakukan guru dalam proses belajar mengajar untuk menciptakan kondisi bagaimana agar mental maupun perhatian siswa terpusat pada apa yang dipelajari, dan juga menimbulkan minat serta pemusatan perhatian siswa, sehingga usaha tersebut akan memberi efek terhadap kegiatan belajar.

Kemudian pada kegiatan inti merupakan proses belajar mengajar untuk menyampaikan materi pelajaran yang telah direncanakan oleh guru dengan berbagai cara dan teknik agar materi pelajaran dapat diterima dan dimengerti oleh siswa. Disini guru perlu memperhatikan bagaimana teknik menyampaikan materi, penggunaan metode mengajar yang tepat serta media yang diperlukan.

Pada kegiatan penutup merupakan suatu usaha guru untuk mengakhiri pelajaran. Salah satu tujuan menutup pelajaran yaitu memperoleh gambaran yang utuh tentang pokok-pokok materi

yang telah dipelajari. Hal ini bias dilakukan melalui peninjauan kembali dan melakukan evaluasi.

3) Menilai hasil pembelajaran

Untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan pengajaran perlu dilakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pelajaran yang telah dipelajarinya (Suryosubroto, 1997: 18). Selain itu Usman (2003: 11) mengemukakan kegiatan evaluasi berguna untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran sudah tercapai atau belum, apakah materi yang diajarkan sudah cukup tepat, serta apakah dalam menggunakan metode mengajar sudah tepat atau belum, semua itu akan terjawab pada kegiatan evaluasi. Serta tujuan lain dari penilaian adalah untuk mengetahui kedudukan siswa di dalam kelas atau kelompoknya.

Jenis penilaian dapat dilakukan melalui ulangan harian, tugas, dan ulangan umum. Dalam melakukan evaluasi pembelajaran ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh guru menurut Kepmenpan nomor 012/2003 yaitu: merencanakan penulisan soal dimana guru membuat kisi-kisi soal agar soal yang disusun lebih terarah sesuai dengan bahan dan tujuan pengajaran, kemudian melaksanakan tes, dan mengolah hasil tes yang kemudian guru dapat menginterpretasikan hasil tes tersebut

kedalam buku nilai, nilai yang dimasukkan sesuai dengan nilai yang diperoleh siswa.

4) Memberikan bimbingan.

Guru bukan saja bertugas untuk mengajar yang lebih cenderung disebut *transfer of knowledge*, tetapi juga memberikan bimbingan. Guru membimbing siswa yaitu menuntun anak didiknya dalam perkembangan dengan jalan memberikan lingkungan dengan arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan.

Sudjana yang dikutip dalam Peters (1989) mengemukakan bahwa membimbing lebih menekankan kepada mendidik. Mendidik adalah upaya pembinaan pribadi, sikap, mental dan akhlak anak didik. Kemudian Sardiman juga menambahkan (2004: 140) bahwa membimbing merupakan kegiatan menuntun anak didik dalam perkembangannya dengan jalan memberikan lingkungan dan arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Sebagai pendidik, guru harus berlaku membimbing, dalam arti menuntun sesuai dengan tujuan yang dicita-citakan termasuk dalam hal ikut memecahkan persoalan-persoalan atau kesulitan yang dihadapi anak didik. Guru bertanggung jawab dalam melakukan bimbingan dan pelatihan kepada siswa karena gurulah yang lebih dekat dan mengetahui keadaan pribadi masing-masing individu. Seorang guru harus mengenal diri siswanya, bukan saja

mengetahui sifat dan kebutuhannya secara umum, dan bukan saja mengetahui jenis minat dan kemampuan serta gaya dan cara belajarnya, tetapi juga mengetahui secara khusus sifat, bakat, minat dan kebutuhan pribadi serta aspirasi masing-masing anak didiknya.

Dengan demikian mengajar harus sejalan dengan membimbing, agar terjadi perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik, dalam proses itulah diberikan serangkaian materi pelajaran, materi pelajaran, motivasi, serta penanaman nilai-nilai yang sesuai dengan materi yang diberikan. Menurut Sudjana (1989:92), tugas guru pembimbing yaitu memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya, baik masalah pribadi atau masalah dalam pendidikannya. Adapun aspek bimbingan yang menjadi tugas guru sebagai pembimbing akan dilihat dalam penelitian ini adalah memberikan belajar seperti: kesulitan belajar, masalah-masalah dalam belajar, siswa yang lambat dalam belajar serta siswa yang mempunyai prestasi tinggi dalam belajar dan memberikan bimbingan keterampilan siswa, seperti: memberikan bimbingan kepada siswa yang mempunyai bakat atau keterampilan khusus.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas guru dalam penelitian ini akan dilihat dari

pelaksanaan: (1) tugas guru dalam merencanakan pembelajaran, (2) tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, (3) tugas guru dalam menilai hasil pembelajaran, (4) tugas guru dalam memberikan bimbingan.

B. Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Secara khusus budaya organisasi berperan mengembangkan hubungan antara pegawai yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi mengarahkan perilaku para pegawainya. Budaya yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai yang dianut pegawai dapat menimbulkan kepuasan pada diri para pegawai. Sehubungan dengan ini Wallaach (1983) yang dikutip Dyah (2009) menyatakan bahwa kinerja yang baik termasuk kepuasan kerja dan kreativitas tergantung pada kesesuaian antara karakteristik orang tersebut dengan budaya organisasi. Jadi dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Robbin (2001) yang dikutip Koesmono (2005) menegaskan seperti berikut :

orgnizational culture as an intervoening variable employees form an overall subjective perception of the organization base on such factor as degree of risk tolerance, team emphasis and support of people, this overal peception becoming affect the organization culture or personality. These favorable or

unfavorable percption then affect employee performance and satisfaction, whith the impact being greater for stronger culture.

Jadi bagaimana persepsi seseorang tentang organisasi termasuk pada budaya organisasi akan mempengaruhi kepuasannya. Faktor utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan perasaan yang terdapat dalam diri seseorang. Perasaan tersebut timbul karena adanya kesesuaian dengan situasi dan kondisi pekerjaan yang dilakukannya. Perasaan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Hornby dalam Wirman (1999:16) adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, dan senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisinya. Hasil penelitian Hood dan Koberg (1992) dalam Dyah (2009) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi.

Budaya organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi umumnya dan pekerjaan khususnya. Budaya organisasi yang kuat dan dirasakan serta dinilai seseorang sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dianutnya dan mendukung terhadap pencapaian tujuan pribadi pegawai tersebut akan memperkuat

komitmen mereka terhadap organisasi atau pekerjaannya. Siagian (2002 :199) menegaskan bahwa salah satu fungsi budaya organisasi yang menonjol adalah penumbuhan komitmen. Robbins (1995) menjelaskan bahwa organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya. Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Suatu budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut, kebulatan maksud semacam itu akan membina kekohesifan, kesetiaan dan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Chen (2004) dalam Nurjanah (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Disamping faktor budaya organisasi, faktor kepuasan kerja sebagai faktor internal pegawai juga berpengaruh terhadap komitmen mereka dalam melaksanakan tugas. Pegawai termasuk guru yang merasa puas dalam melaksanakan tugas karena terpenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka melalui program dan kegiatan organisasi, akan peduli dan rela berkorban untuk organisasi sebagai wujud dari komitmen mereka. Sehubungan

dengan ini banyak hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan ada hubungan atau pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai, diantaranya seperti yang dikutip Muindro (2003) Terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi (Bolon, 1997). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja (Rizzo et al., 1970; Porter & Steers, 1973; Oliver & Brief, 1977) Bedeian & Armenakis, 1981; Dubuinsky & Borys, 1981; Clark & Larkin, 1992; McNeilly & Russ, 1992; Igbaria & Guimaraes, 1993; Deconinck & Bachman, 1994; Baugh & Roberts, 1994; Liou, 1995; Wong et al., 1995; dan Flecher & Williams, 1996). Riset juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan semakin tinggi komitmen pekerjaterhadap perusahaan (Craney & Stone, 1992).

Uraian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen dan kepuasan kerja terhadap komitmen di atas menunjukkan bahwa , budaya organisasi dan kepuasan kerja keduanya mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi umumnya dan tugas khususnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri

ataupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas hipotesis penelitian yang akan diuji adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Kota Sawahlunto.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Kota Sawahlunto
3. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Kota Sawahlunto.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan korelasional, yaitu melihat pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Jadi penelitian ini melihat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Kota Sawahlunto.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMP Negeri Kota Sawahlunto pada tahun ajaran 2008/2009 yang berjumlah 279 orang. Gambaran populasi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Guru SMP Negeri Kota Sawahlunto yang jadi Populasi

No	Nama Sekolah	Populasi berdasarkan Masa Kerja		Jumlah Populasi
		≤ 15 th	> 15 th	
1	SMP N 1 Sawahlunto	20	34	54
2	SMP N 2 Sawahlunto	15	37	52
3	SMP N 3 Sawahlunto	21	21	42
4	SMP N 4 Sawahlunto	16	10	26
5	SMP N 5 Sawahlunto	22	9	31
6	SMP N 6 Sawahlunto	25	8	33
7	SMP N 7 Sawahlunto	17	7	24
8	SMP N 8 Sawahlunto	15	2	17
	Jumlah	151	128	279

Sumber : Dari Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

2. Sampel

Melihat jumlah populasi penelitian yang cukup besar, maka pengambilan sampel ini ditentukan dengan menggunakan teknik *Stratified Propotionate Random Sampling*. Penentuan sampel berdasarkan tingkat pendidikan guru di sekolah yang bersangkutan. Penentuan sampel akan ditentukan dengan menggunakan rumus *Cochran*. Pengambilan sampel melalui 4 tahap, yaitu:

a. Identifikasi data

Strata populasi yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel ini adalah Strata masa kerja guru yang terdiri dari kurang

sama dengan 15 tahun (≤ 15 tahun) dan besar dari 15 tahun (> 15 tahun).

b. Proporsi masing-masing strata

Guru yang masa kerjanya kurang sama dengan 15 tahun (≤ 15 tahun) sebanyak 151 orang dengan proporsi:

$$p = \frac{151}{279} = 0,54 \qquad q = 1 - 0,54 = 0,46$$

Guru yang masa kerjanya besar dari 15 tahun (> 15 tahun) sebanyak 128 orang dengan proporsi:

$$p = \frac{128}{279} = 0,46 \qquad q = 1 - 0,46 = 0,54$$

c. Menentukan besarnya sampel

Untuk menentukan besarnya sampel digunakan rumus Cochran, yaitu:

$$n_o = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2} \qquad n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

Keterangan :

n_o = besar sampel tahap pertama

N = Jumlah populasi penelitian

n = besar sampel tahap kedua

p = besar proporsi kelompok dalam strata

q = (1- p) atau proporsi kelompok kedua dari strata yang sama

t = taraf kepercayaan dalam penelitian ditetapkan 95% = 1,96

d = Pertimbangan kesalahan sampling pada situasi tertentu atau batas toleransi kesalahan sampling sebesar 10% (0,1)

Perhatikan sampel tahap pertama berdasarkan jenjang pendidikan:

$$n_o = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

$$n_o = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,54 \cdot 0,46}{(0,1)^2} = 95,43 = 95$$

Persentase sampel tahap pertama adalah:

$$= \frac{95}{279} \times 100\% = 34\%$$

Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$$

$$n = \frac{95}{1 + \frac{95}{279}} = 71,05 = 71 \text{ orang}$$

Hasil perhitungan sampel dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebesar 71 orang . Perbandingan jumlah sampel dengan jumlah populasi yaitu:

$$= \frac{71}{279} \times 100\% = 25\%$$

d. Menentukan subjek

Pengambilan sampel dilakukan secara acak yakni 25% dari masing-masing strata. Jumlah sampel dari setiap strata setelah pembulatan seperti pada Tabel 2 berikut:

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budaya organisasi merupakan cara berperilaku dan bersikap yang menjadi ciri khas atau karakteristik yang unik yang membedakan dirinya dengan organisasi lain dalam hal menjalankan aktifitas hingga memperoleh suatu hasil yang optimal dengan kinerja yang optimal pula. Adapun sub variabel dari budaya kerja ini adalah: 1) Inisiatif individual, dengan indicator; derajat tanggung jawab, kebebasan dan independent, 2) arah organisasi, dengan indicator; tujuan organisasi dan harapan organisasi, 3) Integrasi, dengan indicator; koordinasi dan kerjasama, 4) dukungan dari manajemen, dengan indicator; pemberian informasi yang jelas dan bantuan,serta 5) pola komunikasi, dengan indicator; komunikasi formal dan komunikasi non formal.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan positif guru terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dengan sikap dan tingkah laku guru dalam bekerja. Sebagai indikatornya adalah a) perasaan senang, b) perasaan puas, dan c) tidak mengeluh dalam bekerja.

D. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data dari ketiga variabel penelitian ini, digunakan angket model skala Likert. Alternatif respon angket dalam bentuk skala frekwensi dengan alternative, Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Pernyataan yang bersifat positif diberi skor 5, 4, 3, 2 dan 1, sedangkan untuk pernyataan yang bersifat negative diberi skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

Penyusunan angket untuk masing-masing variabel dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Membuat kisi-kisi angket dengan cara:
 - a. Menentukan variabel dan sub variabel yang akan diteliti.
 - b. Menentukan indikator dari masing-masing sub variabel.
2. Menyusun pertanyaan (item) dari setiap indikator berdasarkan cara menyusun butir yang baik.
3. Melakukan uji coba dan analisis hasil uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabelitas angket tersebut. Uji coba akan dilakukan kepada 20 orang guru di SMP Negeri Kota Sawahlunto yang tidak termasuk menjadi sampel.

Menganalisis hasil uji coba instrumen untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument yang digunakan. Validitas instrument yang dilakukan adalah analisis butir dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment. Sedangkan untuk

melihat reliabelitas angket dianalisis dengan teknik Alpha Cronbach. Uji coba ini menggunakan bantuan program komputer paket analisis statistik SPSS versi 1.2.@ 2003,

Hasil analisis tentang validitas instrumen menunjukkan bahwa semua item pada angket tentang budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja sudah valid.(hasil analisis terlampir)

Hasil analisis tentang reliabilitas instrumen untuk variabel budaya organisasi, kepuasan kerja guru dan komitmen kerja guru juga menunjukkan bahwa item-item pada setiap angket sudah reliabel. (hasil analisis terlampir)

4. Mempersiapkan angket untuk disebarakan.
5. Melaksanakan pengumpulan data.

E. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan pada masing-masing SMP Negeri yang ada di Sawahlunto dengan menemui responden secara langsung. Prosedur pengumpulan data yang ditempuh pertama menghadap terlebih dahulu kepada kepala sekolah untuk mohon izinnya, kedua mengumpulkan guru yang menjadi responden dalam penelitian ini dan selanjutnya memberikan penjelasan tentang maksud dan tujuan dari pengambilan data penelitian ini serta memohon bantuannya mengisi angket dengan jujur sesuai dengan yang dialami dan

dirasakan selama ini dalam melaksanakan tugas. Ketiga membagikan angket kepada semua guru yang menjadi responden dalam penelitian ini dan memberi waktu untuk mengisinya dan keempat, mengumpulkan angket yang telah selesai diisi serta mengucapkan terima kasih atas segala bantuannya.

F. Analisis Data

Data penelitian ini dianalisis sesuai dengan permasalahan penelitian :

1. Untuk menjawab pertanyaan penelitian 1-3 data diolah dengan menggunakan rumus rata-rata atau mean dan data diolah dalam bentuk distribusi frekuensi dan histogram. Untuk mengetahui kecendrungan distribusi data, dihitung nilai rata-rata, modus, dan median. Sedangkan untuk nilai variabelitas dihitung standar deviasi. Untuk melihat tingkat pencapaian skor responden pada masing-masing variabel digunakan rumus:

$$\frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor ideal maksimum}} \times 100\%$$

Pengkategorian pencapaian skor responden untuk masing-masing variabel digunakan klasifikasi Sudjana (1982) dengan kriteria:

91 - 100% atau 4,51 - 5,00 = sangat baik/sangat tinggi

80 - 90% atau 4,00 - 4,50 = baik/ tinggi

65 - 79% atau 3,25 - 3,99 = cukup

55 - 64% atau 2,75 - 3,24 = kurang/rendah

0 - 54% atau 1,00 - 2,74 = sangat kurang/sangat rendah

2. Untuk pertanyaan penelitian nomor 3 dan 4 data diolah dengan menggunakan teknik korelasi. Sebelum menggunakan teknik analisis ini perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis antara lain uji Normalitas dan uji Homogenitas . Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS Versi 12.00.

G. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik regresi berganda juga menggunakan bantuan komputer program SPSS Versi 12.00.

1. Langkah-langkah analisis data dilaksanakan sebagai berikut:
 - a. Memeriksa kelengkapan jawaban responden di angket
 - b. Mentabulasi data
 - c. Mencari rata-rata dan disktribusi frekwensi
 - d. Pengujian Persyaratan Analisis korelasi dan regresi

Untuk dapat menggunakan analisis korelasi dan regresi, persyaratan analisis harus dipenuhi, menurut Sudjana (1982) antara lain:

- 1) Data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak
- 2) Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, dilakukan uji normalitas dengan menggunakan kurva normal.
- 3) Uji Homogenitas. Karena seluruh guru negeri (PNS) yang menjadi populasi diangkat dengan ketentuan dan peraturan yang sama, maka dapat dipastikan populasi adalah homogen, sehingga uji homogenitas tidak perlu dilakukan.
- 4) Independensi antar variabel bebas, dilakukan uji Independensi dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*.
- 5) Linearitas, pengujian persyaratan linearitas garis X_1 dengan Y dan X_2 dengan Y dilakukan untuk memperoleh model persamaan regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa garis regresinya linear.

Semua persyaratan tersebut di atas diolah dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS Versi 12.00.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada bab ini disajikan data hasil penelitian tentang (1) Komitmen kerja guru guru SMP Sawah Lunto, (2) Budaya organisasi SMP Kota Sawah Lunto dan (3) Kepuasan kerja guru SMP Sawah Lunto serta (4) pengujian hipotesis tentang (a) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja guru SMP Sawah Lunto, (b) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru SMP Sawah Lunto, (c) pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama terhadap komitmen kerja guru SMP Sawah Lunto

1. Deskripsi Data Komitmen Guru SMPN Kota Sawah Lunto

Deskripsi hasil penelitian tentang komitmen kerja guru SMPN Kota Sawah Lunto masing-masing disajikan menurut sub variabel yaitu komitmen dalam merencanakan pembelajaran, komitmen dalam melaksanakan pembelajaran, komitmen dalam melaksanakan evaluasi dan komitmen dalam melaksanakan bimbingan. Selanjutnya berdasarkan data dari masing-masing sub variabel disajikan rekapitulasi komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

a. Komitmen Guru dalam Merencanakan Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto

Data tentang komitmen guru dalam merencanakan pembelajaran di SMPN Kota Sawah Lunto digambarkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Komitmen Guru dalam Merencanakan Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto

No	Komitmen guru dalam merencanakan pembelajaran	Rata-Rata
1	Kepedulian	3,46
2	Tanggung jawab	3,43
3	Disiplin diri	3,02
	Skor rata-rata	3,30

Dari Tabel 3 di atas, skor tertinggi komitmen guru dalam merencanakan pembelajaran terdapat pada aspek kepedulian dimana diperoleh skor rata-rata 3,46. Skor terendah dalam merencanakan pembelajaran dalam aspek disiplin diri dengan skor rata-rata 3,02. Secara umum dapat dilihat bahwa komitmen guru dalam merencanakan pembelajaran diperoleh skor rata-rata 3,30. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam merencanakan pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto.

b. Komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran

Data komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran tergambar pada Tabel 4

Tabel 4. Komitmen Guru dalam Melaksanakan Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto

No	Komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran	Rata-Rata
1	Kepedulian	2,85
2	Tanggung Jawab	3,36
3	Disiplin diri	3,46
	Skor rata-rata	3,22

Tabel 4 di atas, skor tertinggi komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran terdapat pada aspek disiplin diri dimana diperoleh skor rata-rata 3,46. Skor terendah dari komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran dalam aspek kepedulian dengan skor rata-rata 2,85. Secara umum dapat dilihat bahwa komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran diperoleh skor rata-rata 3,22. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam melaksanakan pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto.

c. Komitmen Guru dalam Menilai Hasil Pembelajaran

Komitmen guru SMPN Kota Sawah Lunto dalam melaksanakan penilaian dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Komitmen Guru dalam Menilai Hasil Pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto

No	Komitmen guru dalam menilai hasil pembelajaran	Rata-Rata
1	Dalam aspek kepedulian	3,42
2	Dalam aspek tanggung jawab	3,42
3	Dalam aspek disiplin diri	3,5
	Skor rata-rata	3,45

Tabel 5 di atas, skor tertinggi komitmen guru dalam menilai hasil pembelajaran terdapat pada aspek disiplin diri dimana diperoleh skor rata-rata 3,5. Sedangkan komitmen guru dalam menilai hasil pembelajaran dari aspek kepedulian dan tanggung jawab memperoleh skor rata-rata yang sama yaitu 3,42. Secara umum dapat dilihat bahwa komitmen guru dalam menilai hasil pembelajaran diperoleh skor rata-rata 3,45. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa guru memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam menilai hasil pembelajaran di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto.

d. Komitmen Guru dalam Memberikan Bimbingan.

Data hasil penelitian tentang komitmen guru dalam melaksanakan bimbingan di SMPN Kota Sawah Lunto dideskripsikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Komitmen Guru dalam Memberikan Bimbingan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto

No	Komitmen Guru Dalam Memberi Bimbingan	Rata-Rata
1	Dalam aspek kepedulian	3,41
2	Dalam aspek tanggung jawab	3,45
3	Dalam aspek disiplin Diri	3,47
	Skor rata-rata	3,44

Tabel 6 menunjukkan skor tertinggi komitmen guru dalam memberikan bimbingan terdapat pada aspek disiplin diri dimana diperoleh skor rata-rata 3,47. Skor terendah dari komitmen guru dalam memberi bimbingan pada aspek kepedulian dengan skor rata-rata 3,41. Secara umum dapat dilihat bahwa komitmen guru dalam memberikan bimbingan kepada siswa dengan skor rata-rata 3,44. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen guru dalam memberikan bimbingan di Sekolah Menengah Pertama

(SMP) Negeri Kota Sawahlunto memiliki komitmen yang cukup tinggi.

e. Komitmen guru dalam melaksanakan tugas

Berdasarkan uraian tentang keseluruhan tabel di atas, maka secara keseluruhan tentang komitmen guru dalam melaksanakan tugas di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto dapat dilihat dari rekapitulasi pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto

NO	Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas				Rata-Rata
	Sub Variabel	Indikator			
		Kepedulian	Tanggungjawab	Disiplin diri	
1	Merencanakan Pembelajaran	3,46	3,43	3,02	3,30
2	Dalam Melaksanakan Pembelajaran	2,85	3,36	3,46	3,22
3	Dalam Menilai Hasil Pembelajaran	3,42	3,42	3,5	3,45
4	Dalam Memberikan Bimbingan	3,41	3,45	3,47	3,44
	Skor rata-rata	3,29	3,42	3,36	3,35

Tabel 7 di atas terlihat bahwa komitmen guru dalam menilai hasil pembelajaran memperoleh skor tertinggi yaitu 3,45.

Sedangkan skor terendah terdapat pada komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan skor rata-rata 3,22. Jika dilihat dari indikator komitmen tersebut aspek kepedulian guru yang memperoleh skor terendah dengan rata-rata 3,29 dan skor tertingginya terdapat pada aspek tanggung jawab guru dengan rata-rata 3,42.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru memiliki komitmen yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto dengan skor rata-rata 3,35.

Secara keseluruhan hasil penelitian tentang komitmen guru SMPN Kota Sawah Lunto dalam melaksanakan tugas juga dapat digambarkan menurut nilai kecenderungan sentral dan distribusi frekwensi

Komitmen kerja guru pada SMP Kota Sawah Lunto, diukur dengan menggunakan 45 item. Artinya kemungkinan skor paling tinggi adalah 225 dan paling rendah 45. Hasil penelitian tentang komitmen kerja guru ini dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

TABEL 8. Data Kecendrungan Sentral Komitmen Kerja Guru SMP Kota Sawah Lunto

N	Valid	71
	Missing	0
Mean		151,17
Median		151,00
Mode		148 ^a
Std. Deviation		4,359
Variance		19,000
Range		19
Minimum		142
Maximum		161
Sum		10733

Pada Tabel 8 dapat dibaca bahwa untuk komitmen kerja dengan skor maximum 161 dan skor minimum 142, diperoleh skor rata-rata 151.17, median 151.00 dan modus 148.00, serta standar deviasi 4.359 Selanjutnya pada Tabel 9 dapat dilihat distribusi skor komitmen kerja.

Tabel 9. Distribusi Skor Variabel Komitmen Kerja Guru SMPN Kota Sawah Lunto

Kelas Interval	Frekuensi (f)	Frekuensi Kumulatif (x)	Frekuensi Relatif (f)
159 - 161	4	71	5,63
156 - 158	9	67	12,68
153 - 155	12	58	16,90
150 - 152	20	46	28,17
147 -149	16	26	22,54
144 -146	8	10	11,27
141 - 143	2	2	2,82
Jumlah	71	-	100

Berdasarkan Tabel 9 di atas diperoleh gambaran ada 28,17 % responden berada pada skor rata-rata, 35,21 % responden berada di atas skor rata-rata dan 36,63 % responden berada di bawah skor rata-rata. Berdasarkan perbandingan skor rata-rata dan skor maksimum (151,17 : 225) diperoleh skor ideal sebesar 67,19 % . Secara umum dapat diartikan bahwa kepuasan kerja guru di SMP Kota Sawah Lunto baru berada pada kategori cukup.

2. Deskripsi Data Budaya Organisasi

Pada bagian ini dikemukakan hasil penelitian tentang budaya organisasi sekolah menengah pertama negeri kota sawahlunto ditinjau dari aspek :1) Inisiatif individu, 2) Penetapan arah organisasi, 3) Integrasi,4) Dukungan manajemen, dan 5) Pola komunikasi yang diperoleh dari lapangan. Deskripsi hasil penelitian dapat dilihat pada uraian berikut:

a. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto Dilihat dari Aspek Inisiatif Individual.

Indikator yang digunakan untuk mengukur inisiatif adalah tanggungjawab, kebebasan dan independensi. Hasil penelitian tentang budaya organisasi dilihat dari inisiatif warga sekolah pada SMP N Sawah Lunto digambarkan ada Tabel 10.

Tabel 10. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto Dilihat dari Aspek Inisiatif Individual.

No	Indikator	Rata- rata
1	Tanggung jawab	3.77
2	Kebebasan	3.17
3	Independensi	4.29
Skor rata- rata		3.74

Tabel 10 menunjukkan skor rata-rata indikator Budaya Organisasi dilihat dari aspek inisiatif individual. Indikator tertinggi berada pada independensi dengan rata-rata 4,29 dan terendah berada pada skor rata-rata kebebasan, sedangkan rata-rata ketiga indikator ini sebesar 3,74 dengan criteria cukup.

b. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto Dilihat dari Aspek penetapan arah organisasi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur penetapan arah organisasi adalah sasaran organisasi dan harapppan organisasi. Hasil penelitian tentang budaya organisasi dilihat dari penepan arag organisasi sekolah pada SMP N Sawah Lunto digambarkan ada Tabel 11.

Tabel 11 Budaya Organisasi Pada Sekolah Menengah Pertama(SMP) Negeri Kota Sawahlunto Ditinjau Dari Aspek Penetapan arah organisasi

No	Indikator	Rata- rata
1	Sasaran Organisasi	4.45
2	Harapan Organisasi	4.36
Skor rata- rata		4.40

Dalam Tabel 11 diketahui bahwa skor terendah 4.36 berada pada indikator harapan organisasi, sedangkan skor tertinggi ada pada indikator sasaran organisasi. Secara umum dapat dilihat bahwa budaya organisasi pada sekolah menengah pertama negeri kota sawahlunto ditinjau dari penetapan arah organisasi sudah baik dengan skor rata- rata 4.40 .

c. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto Dilihat dari Integrasi.

Budaya organisasi dilihat dari intergrasi diukur dengan menggunakan indikator koordinasi dan kerjasama. Hasil penelitian tentang integrasi pada SMPN Kota Sawah Lunto dapat dilihat pada Tabel 12

Tabel 12. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto Ditinjau dari Aspek Integrasi

No	Indikator	Rata- rata
1	Koordinasi	4.22
2	Kerja sama	4.13
Skor rata- rata		4.17

Dari data di atas tergambar bahwa skor terendah ada pada indikator kerja sama dan skor tertinggi ada pada indikator koordinasi. Secara umum bahwa budaya organisasi sekolah menengah pertama (SMP) negeri kota sawahlunto dari aspek integrasi sudah baik dengan skor rata- rata 4.17.

d. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto Dilihat dari dukungan manajemen.

Budaya organisasi dilihat dari dukungan manajemen diukur dengan menggunakan indikator pemberian informasi yang jelas dan pemberian bantuan. Hasil penelitian tentang dukungan manajemen pada SMPN Kota Sawah Lunto dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto Ditinjau dari Dukungan Manajemen

No	Indikator	Rata-rata
1	Pemberian informasi yang jelas	4.31
2	Bantuan	4.00
Skor rata-rata		4.15

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa skor terendah diperoleh dari indikator bantuan dan tertinggi diperoleh dari indikator pemberian informasi yang jelas. Secara umum diketahui bahwa budaya organisasi pada sekolah menengah pertama (SMP) negeri kota sawahlunto dilihat dari aspek dukungan manajemen sudah baik dengan skor rata-rata 4.15.

e. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto Dilihat dari Pola komunikasi.

Budaya organisasi dilihat dari pola komunikasi diukur dengan menggunakan indikator komunikasi formal dan komunikasi informal. Hasil penelitian tentang budaya organisasi ditinjau dari pola komunikasi pada SMPN Kota Sawah Lunto dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto Ditinjau dari Aspek Pola Komunikasi

No	Indikator	Rata- rata
1	Komunikasi formal	3.63
2	Komunikasi nonformal	3.99
Skor rata- rata		3.81

Dari data di atas, indikator komunikasi formal memiliki skor lebih rendah dari skor komunikasi nonformal yaitu 3.63 banding 3.99. Secara umum dapat dilihat bahwa pola komunikasi dalam budaya organisasi sekolah menengah pertama (SMP) negeri kota sawahlunto memiliki skor 3.81, dengan arti budaya organisasi dinilai dari pola komunikasi sudah baik. Secara keseluruhan hasil penelitian tentang budaya organisasi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto dapat dilihat dari rekapitulasi dalam Tabel 15:

Tabel 15. Rekapitulasi Skor Rata- Rata Budaya Organisasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto

No	Sub variabel	Rata-rata
1	Budaya organisasi ditinjau dari aspek Inisiatif individual	3.74
2	Budaya organisasi ditinjau dari aspek arah organisasi	4.40
3	Budaya organisasi ditinjau dari aspek Integrasi	4.17
4	Budaya organisasi ditinjau dari aspek Dukungan manajemen	4.15
5	Budaya organisasi ditinjau dari aspek Pola komunikasi	3.81
Skor rata- rata keseluruhan		4.05

Pada tabel 15 di atas, menunjukkan skor terendah budaya organisasi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto dengan skor 3.74 yaitu pada aspek inisiatif individual, sedangkan skor tertinggi adalah dengan skor 4.40 berada pada aspek arah organisasi. Data ini menggambar bahwa budaya organisasi sekolah menengah pertama (SMP) negeri kota sawahlunto menurut sudah baik dengan skor rata- rata 4.05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah menengah pertama (SMP) negeri kota sawahlunto sudah baik.

Secara keseluruhan hasil penelitian tentang budaya organisasi pada SMPN Kota Sawah Lunto juga dapat digambarkan menurut nilai kecenderungan sentral dan distribusi frekwensi

Budaya organisasi pada SMP Kota Sawah Lunto, diukur dengan menggunakan 45 item. Artinya kemungkinan skor paling tinggi adalah 225 dan paling rendah 45. Hasil penelitian tentang budaya organisasi ini dapat dilihat pada Tabel 16 berikut.

Tabel 16. Data Kecenderungan Sentral Budaya Organisasi SMPN Kota Sawah Lunto

	Valid	71
	Missing	
Mean		182,75
Median		188,00
Mode		191
Std. Deviation		13,662
Variance		186,649
Range		63
Minimum		143
Maximum		206
Sum		12975

Pada Tabel 16 dapat dibaca bahwa untuk budaya organisasi SMPN Kota Sawah Lunto diperoleh skor maximum 206 dan skor minimum 143, skor rata-rata 182,75, median 188.00 dan modus 191.00, serta standar deviasi 13,66. Selanjutnya pada Tabel 17 dapat dilihat distribusi skor budaya organisasi.

Tabel 17. Distribusi Skor Budaya Organisasi SMPN Kota Sawah Lunto

Kelas Interval	Frekuensi (f)	Frekuensi Kumulatif (x)	Frekuensi Relatif (f)
203 - 209	4	71	5,63
196 -202	5	67	7,04
189 - 195	22	62	30,99
182 - 188	11	40	15,49
175 -181	8	29	11,27
167 -174	12	21	16,90
160 -166	6	9	8,45
153 -159	0	3	0
146 -152	2	3	2,82
139 -145	1	1	1,41
Jumlah	71	-	100

Berdasarkan Tabel 17 di atas diperoleh gambaran ada 15,49 % responden berada pada skor rata-rata, 43,66 % responden berada di atas skor rata-rata dan 40,85 % responden berada di bawah skor rata-rata. Berdasarkan perbandingan skor rata-rata dan skor maksimum (182,75 : 225) diperoleh skor ideal sebesar 81,22 % . Secara umum dapat diartikan bahwa budaya organisasi di SMP Kota Sawah Lunto sudah baik.

3. Deskripsi Data Kepuasan kerja

Kepuasan kerja guru diteliti dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, terhadap insentif, kondisi kerja, dan supervisi, serta manajemen. Masing-masing diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu perasaan senang dalam bekerja,

perasaan bergairah dalam bekerja dan tidak mengeluh dalam bekerja.

a. Kepuasan Guru terhadap Pekerjaan itu Sendiri

Hasil pengolahan data mengenai kepuasan kerja guru terhadap pekerjaan itu sendiri dapat dilihat pada Tabel 18 berikut ini:

Tabel 18. Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto terhadap Pekerjaan itu Sendiri

No	Indikator	Rata-rata
1	Perasaan senang	3,54
2	Perasaan bergairah	3,82
3	Tidak mengeluh	3,22
Rata - rata		3,52

Data pada Tabel 18 menunjukkan bahwa skor tertinggi kepuasan kerja guru terhadap pekerjaan itu sendiri terdapat pada perasaan bergairah yaitu 3,82, sedangkan yang terendah pada keadaan tidak mengeluh yaitu 3,22. Sementara skor rata-rata kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 3,52. Ini berarti kepuasan kerja guru dinilai dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri cukup tertinggi.

b. Kepuasan Kerja Guru Terhadap Insentif Yang Diterima

Hasil pengolahan data mengenai kepuasan kerja guru terhadap Insentif yang diterima dapat dilihat dalam Tabel 19 berikut ini:

Tabel 19. Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto terhadap insentif

No	indikator	Rata-rata
1	Perasaan senang	3,40
2	Perasaan bergairah	3,21
3	Tidak mengeluh	3,36
Rata - rata		3,32

Tabel 19 menggambarkan skor tertinggi kepuasan kerja guru terkait dengan insentif yang diterima berupa perasaan senang yaitu 3,4, dan skor terendah perasaan bergairah dengan skor 3,21. Secara keseluruhan rata rata kepuasan guru terhadap insentif yang diterima 3,32. Dengan kata lain kepuasan kerja guru dinilai dari kepuasan terhadap insentif cukup tinggi.

c. Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kondisi Kerja

Hasil pengolahan data mengenai kepuasan kerja guru terhadap kondisi kerja terlihat pada Tabel 20 berikut ini:

Tabel 20. Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto terhadap kondisi kerja

No	Indikator	Rata-rata
1	Perasaan senang	3,10
2	Perasaan bergairah	2,61
3	Tidak mengeluh	2,77
Rata - rata		2,83

Tabel 20 tergambar skor tertinggi kepuasan kerja guru terkait dengan kondisi kerja adalah perasaan senang dengan rata -rata skor 3,10, dan skor terendah perasaan bergairah dengan skor 2,61. Secara keseluruhan rata rata kepuasan guru terhadap kondisi kerja 2,83. Dengan kata lain kepuasan kerja guru dinilai dari kepuasan terhadap kondisi kerja masih rendah atau guru-guru SMPN Kota Sawah Lunto kurang puas terhadap kondisi kerja mereka.

d. Kepuasan Kerja Guru Terhadap Supervisi

Hasil pengolahan data mengenai kepuasan kerja guru terhadap supervisi dapat dilihat pada Tabel 21 berikut ini:

Tabel 21. Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto terhadap supervisi

No	Indikator	Rata-rata
1	Perasaan senang	3,30
2	Perasaan bergairah	2,78
3	Tidak mengeluh	3,00
Rata - rata		3,03

Pada Tabel 21 tergambar skor tertinggi kepuasan kerja guru terkait dengan supervisi yang diterima adalah perasaan senang dengan rata -rata skor 3,30, dan skor terendah perasaan bergairah dengan skor 2,78. Secara keseluruhan rata rata kepuasan guru terhadap supervisi 2,83. Dengan kata lain kepuasan kerja guru dinilai dari supervisi yang mereka terima masih rendah.

e. Kepuasan Kerja Guru Terhadap Manajemen

Hasil pengolahan data mengenai kepuasan kerja guru terhadap manajemen tergambar pada Tabel 22 berikut ini:

Tabel 22. Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto terhadap manajemen

No	Indikator	Rata-rata
1	Perasaan senang	3,29
2	Perasaan bergairah	3,37
3	Tidak mengeluh	3,25
Rata - rata		3,30

Pada Tabel 22 tergambar skor tertinggi kepuasan kerja guru terkait dengan manajemen adalah perasaan bergairah dengan rata

-rata skor 3,37, dan skor terendah tidak mengeluh dalam bekerja dengan skor 3,25. Secara keseluruhan rata rata kepuasan guru terhadap manajemen 3,30. Dengan kata lain kepuasan kerja guru dinilai dari kepuasan terhadap manajemen cukup tinggi.

f. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Kota Sawahlunto.

Rekapitulasi skor rata-rata keseluruhan tentang Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Kota Sawahlunto, dapat dilihat pada Tabel 23 berikut ini:

Tabel 23. Rekapitulasi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Kota Sawahlunto

No.	Rekapitulasi Kepuasan Kerja Guru	Indikator			Rata-rata
		Rasa senang	Bergairah	Tidak mengeluh	
1.	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	3,54	3,82	3,22	3,53
2.	Kepuasan terhadap gaji dan insentif	3,40	3,21	3,36	3,32
3.	Kepuasan terhadap kondisi kerja	3,10	2,61	2,77	2,83
4.	Kepuasan terhadap supervisi	3,30	2,78	3,00	3,03
5.	Kepuasan terhadap manajemen	3,29	3,37	3,25	3,30
	Skor Rata-Rata	3,33	3,16	3,12	3,20

Dari Tabel 23 di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata tertinggi Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Kota Sawahlunto dinilai dari sub variabel adalah kepuasan kerja guru terhadap pekerjaan itu sendiri, dengan skor rata-rata 3,52. Sedangkan skor rata-rata terendah Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Kota Sawahlunto adalah kepuasan kerja guru terhadap kondisi kerja, dengan skor rata-rata 2,83. Sementara dinilai dari indikator skor tertinggi kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh perasaan senang dengan skor 3,33, dan terendah keadaan tidak mengeluh dengan skor 3,12. Secara umum Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Kota Sawahlunto termasuk kategori kurang dengan skor rata-rata 3,20.

Secara keseluruhan hasil penelitian tentang kepuasan kerja guru SMPN Kota Sawah Lunto dalam melaksanakan tugas juga dapat digambarkan menurut nilai kecenderungan sentral dan distribusi frekwensi

Kepuasan kerja guru pada SMP Kota Sawah Lunto, diukur dengan menggunakan 46 item. Artinya kemungkinan skor paling tinggi adalah 230 dan paling rendah 46. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja guru ini dapat dilihat pada Tabel 24 berikut.

Tabel 24. Data Kecendrungan Sentral Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Sawah Lunto

N	Valid	71
	Missing	0
Mean		148,27
Median		149,00
Mode		140 ^a
Std. Deviation		9,732
Variance		94,713
Range		43
Minimum		127
Maximum		170
Sum		10527

Pada Tabel 24 dapat dibaca bahwa untuk kepuasan kerja guru SMPN Kota Sawah Lunto diperoleh skor maximum 170 dan skor minimum 127, skor rata-rata 148,27, median 149.00 dan modus 140.00, serta standar deviasi 9,73. Selanjutnya pada Tabel 25 dapat dilihat distribusi skor komitmen kerja.

Tabel 25. Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru SMPN Kota Sawah Lunto

Kelas Interval	Frekuensi (f)	Frekuensi Kumulatif (x)	Frekuensi Relatif (f)
167 - 173	2	71	2,82
161 - 166	8	69	11,27
154 - 160	11	61	15,49
147 - 153	18	50	25,35
140 - 146	17	32	23,94
133 - 139	12	15	16,90
126 - 132	3	3	4,23
Jumlah	71	-	100

Berdasarkan Tabel 25 di atas diperoleh gambaran ada 25,35 % responden berada pada skor rata-rata, 29,58 % responden berada

di atas skor rata-rata dan 45,07 % responden berada di bawah skor rata-rata. Berdasarkan perbandingan skor rata-rata dan skor maksimum (148,27 : 230) diperoleh skor ideal sebesar 64,46 % . Secara umum dapat diartikan bahwa kepuasan kerja guru di SMP Kota Sawah Lunto baru berada pada rendah atau kurang.

B. Persyaratan Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis statistik parametrik dengan teknik korelasi dan regresi. Disadari bahwa analisis dengan menggunakan teknik ini dapat dilakukan hanya apabila beberapa persyaratan telah terpenuhi. Menurut Sudjana (1996) persyaratan yang harus dipenuhi itu adalah: (a) sampel yang dipilih secara acak dan telah dilakukan dengan menggunakan teknik random sampling, (b) data sampel setiap variabel berdistribusi normal, (c) variansi populasi kelompok bersifat homogen, (d) garis regresi bersifat linier, dan (e) data antar-variabel bebas bersifat independen.

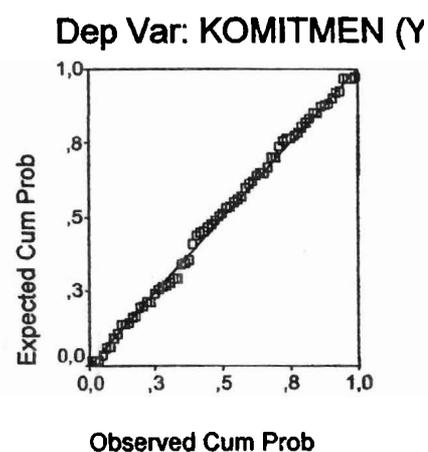
1. Pemeriksaan Normalitas Distribusi Data

Pemeriksaan normalitas ini bertujuan untuk melihat apakah data hasil pengukuran residu (sisa) pada variabel Komitmen terdistribusi secara normal atau tidak. Pemeriksaan dilakukan dengan menggunakan P-P Plot Normalitas dan histogram batang dengan kurva normal. Keputusan tentang normal atau tidaknya

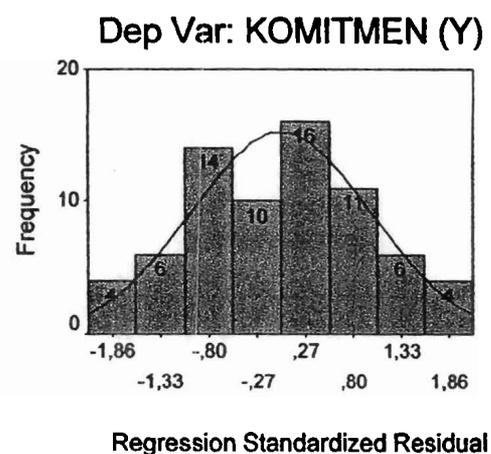
distribusi data dimaksud dapat dilihat dari sebaran data mengikuti garis diagonal atau kurva yang terbentuk seperti lonceng. Jika data mengikuti garis diagonal dan bentuk lonceng berarti distribusi data normal.

Rangkuman hasil perhitungan pemeriksaan normalitas tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.

Normal P-P Plot of Regres:



Histogram



Gambar 1. Normalitas Data Penelitian

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal dan kurva normal membentuk lonceng. Dari hasil pemeriksaan ini dapat disimpulkan bahwa data variabel penelitian ini tersebar secara normal.

2. Pemeriksaan Homogenitas Data Kelompok Variabel

Pemeriksaan homogenitas ini dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari kelompok sampel yang

3. Pemeriksaan Linieritas Garis Regresi X1 dan X2 terhadap Y

Pemeriksaan linieritas ini dilakukan untuk melihat apakah data variabel Budaya Organisasi dan data Kepuasan Kerja cenderung membentuk garis linier terhadap variabel Komitmen. Keputusan tentang linier atau tidaknya garis regresi dimaksud diperiksa pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05 maka hal ini berarti garis regresi linier, tetapi jika nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 berarti garis regresi tidak linier.

Rangkuman hasil perhitungan pemeriksaan linieritas garis regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 26. Rangkuman Hasil Pemeriksaan Linieritas Variabel X₁- Y dan X₂-Y

Hubungan antar Variabel	JK	df	RJK	F	Sig.	Ket.
X ₁ dengan Y	754,323	37	20,387	1,431	0,153	Linier
	456,050	32	14,252			
X ₂ dengan Y	548,801	30	18,293	1,169	0,320	Linier
	610,483	39	15,653			

Tabel 26 memperlihatkan angka signifikansi hubungan variabel (X₁ - Y, dan X₂ - Y) masing-masing sebesar 0,153 dan 0,320. Keduanya lebih besar dari alpha 0,05. Karena itu dapat

Tabel 27. Rangkuman Hasil Pemeriksaan Independensi antar Variabel Bebas

Variabel bebas	Statistik	Kepuasan Kerja
Budaya Organisasi	Korelasi	0,220
	Pearson	
	<i>Sig. (2 ekor)</i>	0,065
	N	71

Tabel 27 memperlihatkan masing-masing angka koefisien korelasi dan signifikansi kedua variabel bebas. Angka korelasi sebesar 0,220 dipandang lemah (karena angka korelasi berkisar 0,00 - 1,00 dan 0,220 tidak sampai setengah atau $< 0,5$) dan skor sig. 0,065 $>$ alpha 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat multicollinierity antara kedua variabel bebas. Artinya, variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak berkorelasi secara signifikan atau dapat dikatakan bahwa keduanya independen.

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang dikemukakan pada Bab I yaitu untuk mengetahui sejauh manakah pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Kota Sawahlunto. Dengan

menggunakan model analisis regresi linear berganda diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 28. Rangkuman Analisis Data Penelitian

Model	Koefisien Regresi	Beta	t	Sig.
Constan	117,238		13,308	0,000
Budaya Organisasi (X_1)	0,074	0,232	2,062	0,043
Kepuasan Kerja (X_2)	0,138	0,307	2,727	0,008
R_{X_1Y}	= 0,424			
R square	= 0,180			
F Hitung	= 7,445			
Sig.	= 0,001			

Dari hasil analisis regresi seperti pada Tabel 28 di atas kedua variabel bebas secara bersama maupun secara parsial berpengaruh secara signifikan. Koefisien variabel Budaya Organisasi menunjukkan hubungan positif terhadap Komitmen guru dengan nilai 0,074 yang berarti peningkatan Budaya Organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Komitmen guru sebesar 0,074.

Koefisien variabel Kepuasan Kerja guru menunjukkan hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai 0,138 yang berarti peningkatan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja guru sebesar 0,138 satuan. Dengan demikian peningkatan Kepuasan Kerja guru akan cenderung

Kemudian dilihat dari besar beta pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas sebesar 0,232. Berarti sumbangan variabel Budaya Organisasi secara sendiri-sendiri terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas adalah sebesar $(0,232 \times 100\%) = 23,2\%$.

2) Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen guru, maka uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Besarnya pengaruh dilihat dari nilai beta (B) kemudian untuk melihat apakah besaran pengaruh signifikan atau tidak dengan membandingkan angka thitung dengan tabel atau dengan melihat probabilitas dengan taraf signifikan yang ditentukan. Berdasarkan Tabel 4.10 terlihat bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen guru sebesar 0,307, thitung sebesar 2,727 dengan probabilitas sig. 0,008 < alpha 0,05. Dengan membandingkan angka probabilitas dengan taraf signifikan tersebut maka penulis berkesimpulan bahwa, hipotesis H_0 ditolak, H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto. Artinya semakin baik Kepuasan Kerja guru maka

Komitmen guru dalam melaksanakan tugas akan cenderung semakin baik, dan begitu juga sebaliknya jika Kepuasan Kerja guru tidak sesuai dengan harapan mereka maka Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di sekolah ini akan cenderung menjadi turun.

Kemudian dilihat dari besar beta pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen guru sebesar 0,307. Berarti sumbangan variabel p Kepuasan Kerja secara sendiri-sendiri terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas adalah sebesar $(0,3072 \times 100\%) = 9,4\%$.

3) Hipotesis Ketiga

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto maka uji hipotesis yang digunakan adalah uji F, dengan teknik yang digunakan adalah membandingkan angka probabilitas F pada tabel Anova dengan taraf sigifikan yang ditentukan. Dengan mempedomani tabel tersebut maka dapat diketahui bahwa angka probabilitas F yaitu sebesar 7,445 dengan sig. 0,001 taraf signifikan yang ditentukan adalah sebesar 0,05. Setelah membandingkan angka tersebut maka penulis berkesimpulan bahwa hipotesis H_0 ditolak. Jadi terdapat pengaruh

signifikan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP. Artinya secara bersama-sama variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja) mempengaruhi variabel terikat (Komitmen guru dalam melaksanakan tugas).

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, kedua dan ketiga menunjukkan bahwa semua hipotesis ini diterima. Artinya baik budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SM Negeri Sawahlunto.

Hasil analisis deskriptif pada indikator Komitmen Kerja guru pada tugas yang meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan memberikan bimbingan, menunjukkan bahwa rata-rata skor 3,35 dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran di SMP Negeri Sawahlunto berada pada kisaran biasa-biasa saja atau sedang sehingga perlu ditingkatkan. Indikator yang harus lebih ditingkatkan adalah pada aspek melaksanakan pembelajaran karena indikator ini lebih rendah dibanding dengan indikator lainnya.

Hasil analisis deskriptif pada indikator Budaya Organisasi yang meliputi inisiatif individual, arah organisasi, integrasi, dukungan manajemen, dan pola komunikasi menunjukkan bahwa rata-rata skor 4,05 dengan kategori baik atau tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di SMP Negeri Sawahlunto sudah berjalan dengan baik. Indikator yang harus lebih ditingkatkan adalah pada aspek inisiatif individual karena indikator ini lebih rendah dibanding dengan indikator lainnya.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 5,38% terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Namun bila dilihat dari kontribusi yang diberikan relative masih kecil sehingga masih perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil analisis ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang harus mendapat perhatian agar komitmen guru dalam melaksanakan tugas benar-benar terlaksana dengan baik.

Hasil temuan ini sesuai dengan pendapat Rivasi (2003:432) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dalam menjalankan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab seseorang secara baik dalam menghasilkan hasil kerja yang optimal. Penumbuhan komitmen. Sebagai konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi, para anggota organisasi akan

bersedia membuat komitmen, termasuk memberikan pengorbanan sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi. Kesiediaan tersebut hanya akan tumbuh dan berkembang apabila para anggota organisasi yakin, bahwa organisasi akan melicinkan jalan bagi mereka untuk mencapai cita- cita, harapan, keinginan dan kepentingan pribadi

Selanjutnya Siagian (2002:199) menyatakan bahwa budaya organisasi berperan dalam menentukan perilaku yang seyogianya ditampilkan, dan perilaku yang harus dielakkan. Dengan kata lain, menentukan apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan, kriteria yang pantas dan yang tidak pantas, pengertian apa yang benar dan apa yang salah, norma- norma moral dan etika mana yang dominan, dan mana yang bersifat sekunder, kriteria loyalitas, etos kerja yang harus ditaati, serta disiplin organisasi yang harus dipegang teguh. Singkatnya, menegaskan cara- cara berperilaku yang sesuai dengan tuntutan budaya organisasi.

Berdasarkan temuan yang ada dan didukung dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli, terlihat jelas bahwa budaya organisasi berperan sangat penting dalam mempengaruhi komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas nya.

Hasil analisis deskriptif pada indikator Kepuasan kerja yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji dan insentif, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap manajemen menunjukkan bahwa rata-rata skor 3,20 dengan kategori cukup atau sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja guru di SMP Negeri Sawahlunto masih belum berjalan maksimal. Indikator yang harus lebih ditingkatkan adalah pada aspek kepuasan terhadap kondisi kerja karena indikator ini lebih rendah dibanding dengan indikator lainnya.

Analisis selanjutnya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebesar 9,4% terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Namun kontribusi ini juga masih relative kecil sehingga perlu diupayakan peningkatannya. Handoko (1996:93), mengemukakan bahwa kepuasan kerja sangat penting karena dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif seseorang dalam pekerjaannya dengan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Imron (1995:209), menyatakan bahwa pentingnya kepuasan kerja guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru. Semakin meningkat kepuasan kerja guru akan semakin meningkat pula kinerja guru/hasil belajar siswa. Hal ini didukung oleh pendapat Wexley (1988:145), bahwa para

pekerja yang terpuaskan akan lebih termotivasi dan karena itu lebih produktivitas dibanding dengan para pekerja yang tidak puas.

Faktor utama yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan perasaan yang terdapat dalam diri seseorang. Perasaan tersebut timbul karena adanya kesesuaian dengan situasi dan kondisi pekerjaan yang dilakukannya. Perasaan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Hornby dalam Wirman (1999:16) adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega, dan senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisinya.

Analisis terakhir pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa baik budaya organisasi dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Besar kontribusi kedua variabel prediktor ini sebesar 18% terhadap variabel terikat yakni komitmen guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedua prediktor ini merupakan variabel penentu baik tidaknya komitmen guru dalam melaksanakan tugas. Semakin baik budaya organisasi dan kepuasan kerja di lingkungan SMP Negeri Sawahlunto maka seakin baik pula komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian sebelumnya mengenai Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kota Sawahlunto, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen guru SMP Negeri Sawahlunto dalam melaksanakan tugas termasuk memiliki komitmen cukup tinggi dengan skor rata-rata 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa guru sudah mempunyai komitmen dalam melaksanakan tugas, menguasai dan mengembangkan metode pembelajaran dengan baik, bertanggung jawab pada siswa, disiplin dalam bertugas, memotivasi siswa, obyektif dalam membimbing siswa, berpikir yang sistematis dan paham akan administrasi pengajaran dengan mempersiapkan dan merencanakan pengajaran dengan baik. Serta adanya pengawasan yang cukup baik dari kepala sekolah dan pengawas sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru tersebut.
2. Budaya organisasi guru SMP Negeri Sawahlunto sudah baik dengan skor rata-rata 4.05. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi guru ditinjau dari aspek inisiatif individual, arah

organisasi, integrasi dukungan manajemen, dan pola komunikasi sudah baik.

3. Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Sawahlunto termasuk kategori kurang dengan skor rata-rata 3,20. Aspek yang paling rendah terlihat pada kepuasan terhadap kondisi kerja, berarti guru merasakan bahwa kondisi kerja belum cukup baik.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto. Besar kontribusi budaya organisasi terhadap komitmen guru 5,38%.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto. Besar kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen guru 9,4%.
6. Budaya organisasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru dalam melaksanakan tugas di SMP Negeri Sawahlunto. Besar kontribusi budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru 18%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor ini merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil temuan yang telah dipaparkan sebelumnya maka dikemukakan saran-saran yang berkaitan dengan indikator yang masih perlu untuk ditingkatkan.

1. Guru SMP Negeri Sawahlunto diharapkan dapat meningkatkan komitmen kerja terutama ada aspek pelaksanaan pembelajaran dengan lebih baik lagi. Hal ini dapat ditempuh dengan mengikuti training atau diklat yang menekankan pada pelaksanaan pembelajaran seperti metode PAIKEM dan *teaching revolution*.
2. Guru SMP Sawahlunto diharapkan dapat meningkatkan Inisiatif individu dalam budaya organisasi. Hal ini dapat ditempuh dengan melakukan diskusi dengan teman sejawat dan mengikuti pelatihan organisasi sekolah.
3. Kepuasan pada kondisi kerja guru masih rendah, oleh karena itu diharapkan pada pihak terkait seperti Kepala Sekolah, personil sekolah termasuk guru, dan Dinas Pendidikan setempat untuk dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilaksanakan dengan meningkatkan hubungan yang intim dengan rasa kekeluargaan antara sesama guru dan kepala sekolah agar kondisi kerja dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (1992). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, M. (1991). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Davis, Keith. (1996). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Depdikbud. (1996). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta; balai pustaka,
- Depdikbud. (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas RI. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Dyah Widyarini (2009) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kreativitas Auditor/Pegawai Inspektorat Kab. Banjar Negara* (Thesis). PPs Univ Diponegoro.
- H. Teman Koesmono (2005) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan*. (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Vol 7 No 2 Sep. 2005) [Http://Puslit Petra.ac.id/-puslit/Journals](http://Puslit Petra.ac.id/-puslit/Journals)
- Hadiyanto. (2001). *Pendekatan Supervisi Pendidikan*. Padang: UNP
- Hamdi, (2006). *Kontribusi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Moral Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Agam Sumatera Barat* Tesis (Tidak Dipublikasikan). Padang : PPs UNP
- Handoko, T. Hani .(1996). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit UGM
- Hasibuan, Melayu SP. (1996). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoy, Waynek and Cecil G Miskel. (1998). *Educational Administration:Theory Research and Practice*. New York: Random House.
- Imron, Ali. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya

- Komariah, Aan dan Cepi Triatna, (2006). Visionary leadership menuju sekolah efektif. Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Muindro Renyowijoyo (2003) Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja Karyawan (Thesis). Universitas Utara Malaysia
- Mulyasa. (2006). Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murni, Amyur. (2008). Kontribusi Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Kesehatan Padang (tesis). Padang,
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. (1993). Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nawawi, Hadari.(1998). Administrasi Pendidikan. Jakarta: Haji Mas Agung
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). Budaya Organisasi. Jakarta; PT Rineka Cipta,
- Ndraha, Taliziduhu.(2005). Teori Budaya Organisasi. Jakarta; PT. Rineka Cipta,
- NitiseMITO, alex. (1994). Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Novri. (2005). Dampak Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota BIKITTINGGI (Tesis). Padang,
- Nurjanah (2008) (Thesis) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Pps Univ. Diponegoro, Semarang
- Poerwadarminta. (1985). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka
- Rahmadani. (2006). Kontribusi Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Universitas Negeri Padang (Tesis). Padang,
- Rivai, Veithzal, (2003). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Jakarta; PT. Rajafindo Persada,
- Robbins, Stephen P. (1995). Teori Organisasi, Struktur, Desain, dan Aplikasi. Jakarta; Arcan,

- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sagala, Syaiful. (2008). *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta,
- Sahertian, Piet A, (1992). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sahertian, Piet A. (1994). *Profil Pendidikan Profesional*. Jakarta: Gramedia
- Saydam Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Micro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, Sondang P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Bandung: Sinar Dunia
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta; PT. Asdi Mahasatya.
- Sudjana, Nana.. (1982). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Suryosubroto. (1997). *Prosedur Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Usman, Uzer.(2003). *Menjadi Guru yang Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wexley, Kenneth N dan Yuki, Gari A. (1988). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yon Amri. (2006). *Dampak Komitmen Pada Tugas Dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP N 13 Padang*. Tesis PPS UNP

LAMPIRAN-LAMPRAN

RANGKUMAN DATA PENELITIAN

NO	Komitmen Kerja	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
1	153	194	162
2	149	189	145
3	150	189	165
4	148	188	147
5	150	179	161
6	142	189	139
7	148	190	153
8	144	191	151
9	151	194	153
10	151	191	154
11	145	188	146
12	152	194	152
13	145	191	151
14	153	191	159
15	148	191	152
16	146	188	152
17	155	186	144
18	147	194	150
19	154	195	147
20	156	200	144
21	148	181	151
22	154	187	154
23	155	193	152
24	152	185	146
25	152	191	147
26	149	195	149
27	143	184	149
28	161	204	155
29	156	179	170
30	150	188	155
31	144	169	140
32	157	204	145
33	150	174	140
34	155	174	146
35	153	162	135

NO	Komitmen Kerja	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
36	156	192	158
37	159	197	164
38	145	196	127
39	151	179	140
40	148	198	140
41	153	176	144
42	150	171	162
43	155	190	161
44	145	169	139
45	158	190	153
46	151	166	145
47	152	168	154
48	152	180	152
49	158	174	161
50	148	173	133
51	152	198	164
52	145	151	141
53	150	189	134
54	149	163	138
55	147	169	136
56	156	167	167
57	147	177	138
58	159	206	138
59	152	175	158
60	150	188	136
61	149	166	146
62	152	183	132
63	149	148	128
64	153	174	156
65	148	162	137
66	155	170	155
67	157	194	158
68	148	143	150
69	159	205	140
70	151	162	137
71	158	184	144

STATISTIK DESKRIPTIF

Statistics

		KOMITMEN (Y)	BUDAYA ORGANISASI (X1)	KEPUASAN KERJA (X2)
N	Valid	71	71	71
	Missing	0	0	0
Mean		151,17	182,75	148,27
Median		151,00	188,00	149,00
Mode		148 ^a	191	140 ^a
Std. Deviation		4,359	13,662	9,732
Variance		19,000	186,649	94,713
Range		19	63	43
Minimum		142	143	127
Maximum		161	206	170
Sum		10733	12975	10527

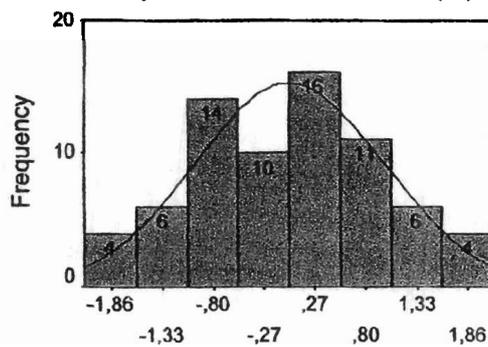
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

UJI PERSYARATAN ANALISIS

1. NORMALITAS

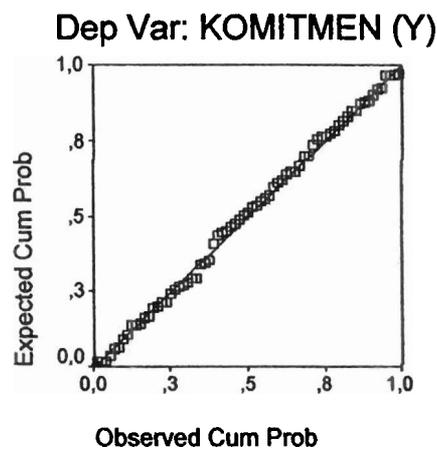
Histogram

Dep Var: KOMITMEN (Y)



Regression Standardized Residual

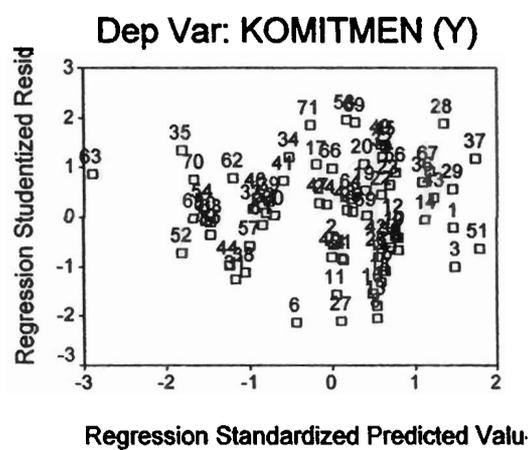
Normal P-P Plot of Regression



2.

HOMOGENITAS

Scatterplot

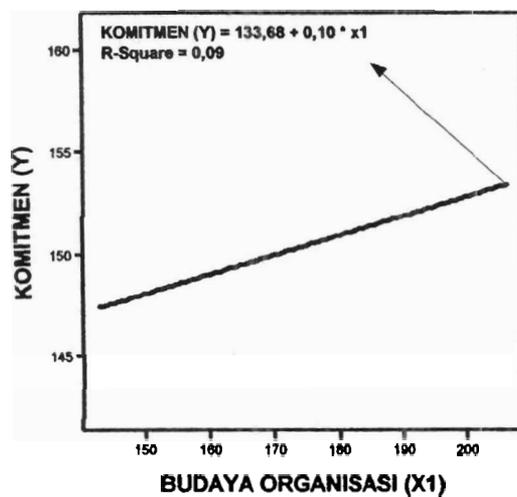


3.

LINIERTAS

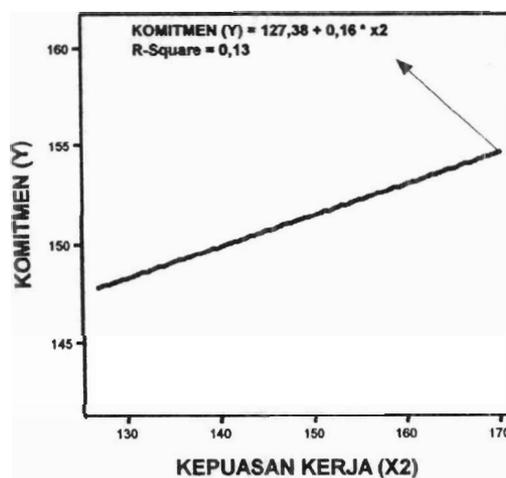
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN (Y) * BUDAYA ORGANISASI (X1)	Between Groups	(Combined) Linearity	873,922	38	22,998	1,614	,085
		Deviation from Linearity	119,598	1	119,598	8,392	,007
			754,323	37	20,387	1,431	,153
	Within Groups		456,050	32	14,252		
	Total		1329,972	70			



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN (Y) * KEPUASAN KERJA (X2)	Between Groups	(Combined)	719,488	31	23,209	1,483	,122
		Linearity	170,688	1	170,688	10,904	,002
		Deviation from Linearity	548,801	30	18,293	1,169	,320
	Within Groups		610,483	39	15,653		
Total			1329,972	70			



4. INDEPENDENSI ANTAR VARIABEL BEBAS

Correlations

		KOMITMEN (Y)	BUDAYA ORGANISASI (X1)	KEPUASAN KERJA (X2)
KOMITMEN (Y)	Pearson Correlation	1	,300*	,358**
	Sig. (2-tailed)		,011	,002
	N	71	71	71
BUDAYA ORGANISASI (X1)	Pearson Correlation	,300*	1	,220
	Sig. (2-tailed)	,011		,065
	N	71	71	71
KEPUASAN KERJA (X2)	Pearson Correlation	,358**	,220	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,065	
	N	71	71	71

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI HIPOTESIS

Regression

Variables Entered/Removed

b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1) a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KOMITMEN (Y)

Model Summary

b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,424 ^a	,180	,156	4,006

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

b. Dependent Variable: KOMITMEN (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,921	2	119,460	7,445	,001 ^a
	Residual	1091,051	68	16,045		
	Total	1329,972	70			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

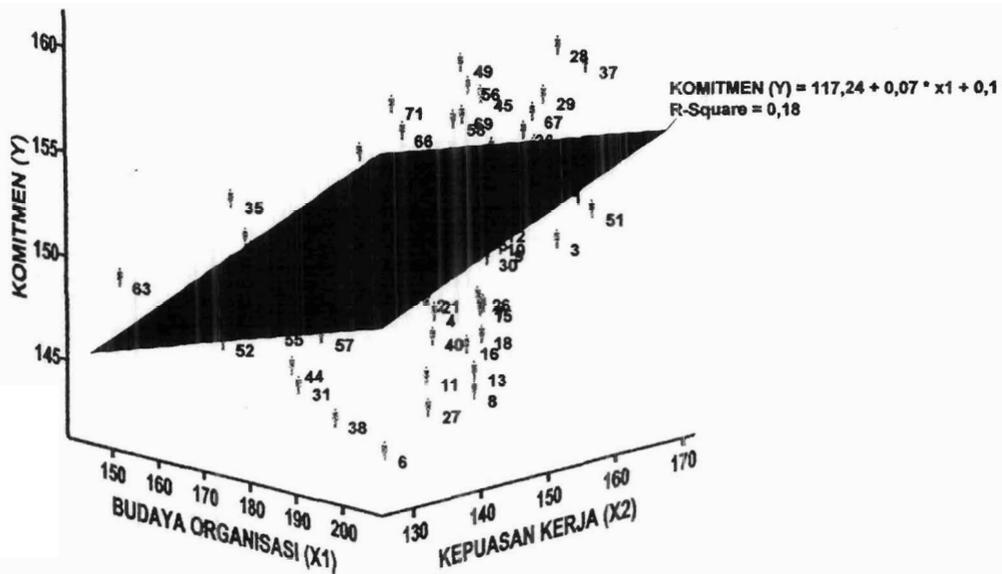
b. Dependent Variable: KOMITMEN (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	117,238	8,810		13,308	,000
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	,074	,036	,232	2,062	,043
	KEPUASAN KERJA (X2)	,138	,050	,307	2,727	,008

a. Dependent Variable: KOMITMEN (Y)

Interactive Graph



**BUDAYA ORGANISASI PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
NEGERI (SMPN) KOTA SAWAHLUNTO**
Kisi- kisi angket penelitian

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No soal
1	Budaya organisasi	1.Inisiatif individu	1.1 Derajat Tanggung Jawab 1.2 Kebebasan 1.3 Independensi	1-3 4-7 8-11
		2.Arah Organisasi	2.1 Tujuan Organisasi 2.2 Harapan Organisasi	12-15 16-18 19-21
		3.Integrasi	3.1 Koordinasi 3.2 Kerja Sama	22- 24 25- 27
		4.Dukungan manajemen	4.1 Pemberian Informasi Yang Jelas 4.2 Bantuan	28-31 32- 35 36-38
		5.Pola komunikasi	5.1 Komunikasi Formal 5.2 Komunikasi Non Formal	

Peneliti,

Florentina Br Tarigan
NIM/ BP : 63614/ 2005

Angket Penelitian

Kepada: Yth. Bapak/ Ibu

Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Sawahlunto

Dengan hormat, terlebih dahulu saya berharap semoga Bapak/ Ibu Guru SMP Negeri kota Sawahlunto berada dalam keadaan sehat dan sukses menjalankan aktifitas sehari- hari.

Saya menyadari Bapak/ Ibu sangat sibuk dalam menjalankan tugas KBM di sekolah masing- masing, namun dalam kesibukan itu, saya mohon sudilah kiranya Bapak/ Ibu meluangkan sedikit waktu untuk mengisi angket penelitian ini.

Angket ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan :“Budaya Organisasi pada sekolah menengah pertama (SMP) negeri kota Sawahlunto” . Angket ini bukan merupakan tes dan bukan pula bertujuan untuk mencari kesalahan ataupun kelemahan bapak/ ibu. Jawaban yang bapak/ ibu berikan tidak akan mempengaruhi apapun yang berhubungan dengan nama baik bapak/ ibu.

Akhirnya semoga bantuan dan kerjasama yang bapak/ ibu berikan dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan berlipat, akhir kata saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Florentina Br. Tarigan
(Peneliti)

PETUNJUK PENELITIAN

Responden: Guru

A. Petunjuk Pengisian

1. Angket ini terdiri dari 45 butir dengan lima alternatif jawaban yaitu: selalu (SL), sering (SR), Kadang- kadang (KD), jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP),
2. Pilihlah alternatif jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada kolom yang telah tersedia, sesuai dengan keadaan sebenarnya yang bapak/ ibu alami selama bertugas di sekolah ini.

B. Contoh Pengisian

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1.	Bapak/ ibu dan warga sekolah yang lain diberi tanggung jawab menemukan ide- ide baru untuk memajukan bidang tugas- tugas masing- masing dalam organisasi	V				

ANGKET PENELITIAN

Identitas Responden

Nama sekolah : Sekolah Menengah Pertama
(SMP)N.... kota Sawahlunto

Masa kerja di sekolah bersangkutan : ≤ 15 tahun / ≥ 15 tahun *

Mata pelajaran yang dibina

Golongan

**Coret yang tidak perlu*

No	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
	Inisiatif Individual					
1.	Bapak/ ibu dan warga sekolah yang lain diberi tanggung jawab menemukan ide- ide baru untuk memajukan bidang tugas- tugas masing- masing dalam organisasi					
2.	Bapak/ ibu melaporkan permasalahan yang dihadapi dalam tugas kepada pimpinan sekolah untuk dicarikan jalan keluarnya					
3.	Bapak/ ibu dan warga sekolah rela mengorbankan waktu dan tenaga untuk peningkatan pelaksanaan tugas tanpa diperintah pimpinan					
4.	Bapak/ ibu merasa enggan menyampaikan pendapat/ ide di sekolah bila tidak diminta karena khawatir tidak akan dihargai					
5.	Bapak/ ibu dan warga sekolah lain biasanya membicarakan kelemahan- kelemahan professional di sekolah					
6.	Sekolah membuka kotak saran kritik dan berbagi saran untuk perbaikan dan pengembangan sekolah					
7.	Kepala sekolah mendorong bapak/ ibu dan personil lain untuk meningkatkan kreatifitas guna mencapai hasil terbaik					
8.	Kepala sekolah menghargai kewenangan bapak/ ibu dan tenaga professional dalam melaksanakan pembelajaran di kelas					
9.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bapak/ ibu untuk mengembangkan inovasi dalam pelaksanaan tugas					
10.	Kepala sekolah memberikan kewenangan kepada bapak/ ibu menentukan cara menyelesaikan pekerjaan/ masalah tugas dengan tepat					
11.	Pimpinan mendorong guru- guru dan warga sekolah untuk bertindak cepat tanpa diperintah bila ada pekerjaan yang mendesak untuk dikerjakan					

Arah organisasi					
12. Misi organisasi dipahami dan dijadikan pedoman setiap personil sekolah					
13. Indikator visi sekolah di uraikan secara jelas sehingga mudah dipahami warga sekolah					
14. Kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan bapak/ ibu bila menyusun rencana pengembangan sekolah					
15. Tujuan sekolah yang ingin dicapai disosialisasikan pada semua warga sekolah dan stake holders					
16. Warga sekolah mengetahui apa yang diharapkan sekolah padanya untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan					
17. Setiap warga sekolah punya sasaran dan target yang jelas untuk mencapai tujuan sekolah					
18. Setiap warga sekolah punya peran yang jelas untuk memenuhi harapan sekolah/ organisasi					
Integrasi					
19. Setiap pekerjaan di sekolah terkoordinasi dengan baik sehingga terlaksana sesuai dengan rencana					
20. Bila ada perubahan dalam pekerjaan/ program disampaikan dengan segera sehingga tidak mengganggu yang lain					
21. Pemeliharaan fasilitas dan sarana sekolah diatur sedemikian rupa sehingga tidak terjadi pengangguran (pemborosan) dan rebutan					
22. Guru- guru bidang studi yang sama saling memberi masukan dalam menyusun program pengajaran					
23. Setiap unit di sekolah memberi pelayanan prima sesuai bidangnya untuk melancarkan pelaksanaan tugas unit lainnya					
24. Semua personil sekolah saling bertukar informasi dengan rekan kerja dalam memecahkan suatu masalah					

Dukungan manajemen					
25. Pimpinan bersedia menginformasikan peluang- peluang dan hal baru yang diperlukan personil sekolah					
26. Pimpinan memberikan pengarahan/ penjelasan yang diperlukan untuk melakukan perbaikan pengembangan diri					
27. Setiap ada kegiatan di sekolah, warga sekolah mendapat informasi secara jelas tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang masing- masing					
28. Dengan mengadakan supervisi, kepala sekolah memotivasi setiap personil sekolah untuk bekerja optimal					
29. Pimpinan memberikan fasilitas kepada personil sekolah untuk melakukan perbaikan pekerjaan					
30. Pimpinan menghargai hasil kerja personil sekolah apapun adanya					
31. Pimpinan selalu memberikan penguatan kepada personil sekolah yang berprestasi					
Pola komunikasi					
32. Informasi penting yang perlu diketahui warga sekolah dan bapak/ ibu disampaikan atasan secara resmi dengan tertulis					
33. Pimpinan mengadakan rapat kerja secara resmi dan periodik untuk membicarakan masalah yang dihadapi					
34. Pimpinan tidak melayani pembicaraan masalah pekerjaan diluar jam dinas					
35. Sekolah punya pola komunikasi yang jelas, baik secara vertical maupun horizontal					
36. Masalah- masalah yang bersifat pribadi dibicarakan pimpinan secara informal dan individual					
37. Pada jam istirahat bapak/ ibu saling berbagi cerita guna membahas masalah pembelajaran walaupun bidang studi yang dibina berbeda					
38. Dalam situasi informal atau di luar kelas, bapak/ ibu guru dan siswa berkomunikasi dengan situasi akrab					

KISI-KISI ANGKET PENELITIAN
KOMITMEN GURU DALAM MELAKSANAKAN TUGAS DI SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA NEGERI KOTA SAWAHLUNTO

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No. Item
Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas	1. Komitmen guru dalam merencanakan pembelajaran	1. Kepedulian 2. Tanggung jawab 3. Disiplin diri	1-4 5-8 9-10
	2. Komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran	1. Kepedulian 2. Tanggung jawab 3. Disiplin diri	11-14 15-21 22-24
	3. Komitmen guru dalam menilai hasil pembelajaran	1. Kepedulian 2. Tanggung jawab 3. Disiplin diri	25-27 28-32 33-34
	4. Komitmen guru dalam memberi bimbingan	1. Kepedulian 2. Tanggung jawab 3. Disiplin diri	35-39 40-43 44-45

ANGKET PENELITIAN

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Dalam menyusun program tahunan saya memperhatikan dengan seksama kalender pendidikan untuk mengetahui alokasi waktu.					
2	Saya memperhatikan dengan serius hal apa saja yang perlu dirumuskan dalam program semester.					
3	Saya membuat silabus dengan serius, untuk dijadikan pedoman dalam mengembangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran					
4	Saya menyusun RPP setiap kali pertemuan dengan tujuan agar kegiatan belajar mengajar lebih terarah dan berjalan secara efektif dan efisien.					
5	Dalam menyusun program tahunan saya menetapkan target dalam kurun waktu tertentu dan menyelesaikannya sesuai target tersebut.					
6	Saya siap mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran demi selesainya penyusunan program semester.					
7	Saya mengembangkan silabus dengan cara menganalisis kompetensi yang harus dikuasai oleh peserta didik sebaik mungkin.					
8	Saya berusaha menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sesuai dengan mata pelajaran yang saya ajarkan sebaik mungkin.					
9	Saya berusaha seoptimal mungkin menyelesaikan program tahunan tepat pada waktunya.					

10	Saya berusaha menyelesaikan secepatnya program semester sesuai waktu yang telah ditentukan.					
11	Siswa yang tidak mau mengikuti pelajaran, saya biarkan saja.					
12	Saya menggunakan metode mengajar yang disenangi oleh siswa.					
13	Saya tetap besungguh-sungguh menjelaskan materi pelajaran kepada siswa walaupun harus dilakukan berulang-ulang.					
14	Saya memikirkan metode yang tepat digunakan dalam menyampaikan materi kepada siswa.					
15	Saya berusaha menyampaikan materi pelajaran sampai selesai dengan penuh tanggung jawab.					
16	Saya meminta siswa untuk menyimpulkan materi yang telah diajarkan pada akhir PBM.					
17	Saya menegur siswa yang mengganggu temannya dalam belajar.					
18	Sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, saya berusaha seoptimal mungkin menciptakan keadaan yang tenang dan menyenangkan.					
19	Bila banyak siswa yang tidak membuat pekerjaan rumah saya beri sanksi.					
20	Bila materi pelajaran tidak selesai diajarkan saya bersedia mengganti diluar jam sekolah.					
21	Saya akan meluangkan waktu untuk siswa yang belum memahami pelajaran meskipun pada saat jam istirahat saya.					
22	Saya masuk kedalam kelas tepat waktu.					
23	Setiap mengajar saya membawa satuan pelajaran ke sekolah.					
24	Setiap akhir pelajaran saya berusaha memberikan tes kecil sebagai umpan balik dalam belajar.					
25	Saya memperhatikan dgn sungguh2 waktu yang tepat dalam ulangan harian.					

26	Saya memberikan skor terhadap hasil jawaban siswa secara objektif meskipun saya sudah tahu kemampuannya.					
27	Tes yang akan saya lakukan saya susun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat.					
28	Saya menjelaskan kembali bila banyak siswa kurang memahami materi yang saya sampaikan.					
29	Bila ada kesalahan dalam menilai hasil belajar siswa saya akan berusaha mengoreksinya kembali.					
30	Saya berusaha sebaik mungkin melakukan penilaian terhadap belajar siswa meskipun tugas itu sangat berat bagi saya.					
31	Saya siap mengorbankan waktu saya untuk mengoreksi hasil belajar siswa meskipun jumlah siswa sangat banyak.					
32	Saya tetap memeriksa seluruh lembar jawaban siswa dengan teliti meskipun tulisan siswa jelek atau sulit dibaca.					
33	Saya tetap melakukan evaluasi walaupun saya sudah tahu kemampuan belajar masing-masing siswa.					
34	Saya berusaha melakukan evaluasi terhadap siswa sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					
35	Saya berupaya mengarahkan tingkah laku siswa kearah yang lebih baik.					
36	Saya berusaha menanamkan nilai-nilai/akhlak yang baik kepada siswa dengan sungguh-sungguh.					
37	Saya berusaha secara maksimal untuk mengenali perbedaan individual siswa dalam belajar.					
38	Saya membimbing tingkah laku siswa meskipun saya bukan wali kelasnya.					
39	Saya mengidentifikasi siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar agar dapat memberikan bimbingan belajar yang lebih baik					

40	Saya siap membimbing siswa yang memiliki keterampilan khusus, walaupun menambah jam kerja.					
41	Saya bersedia mengunjungi siswa yang sedang belajar kelompok walaupun di luar sekolah.					
42	Saya mengusulkan siswa berprestasi untuk diberikan beasiswa dari Dinas Pendidikan Kota.					
43	Saya memberikan penghargaan kepada siswa yang hasil belajarnya tinggi agar mereka bersemangat dalam belajar.					
44	Saya memberikan teguran secara langsung bila ada siswa yang melanggar moral dan etika.					
45	Saya memberikan sanksi kepada siswa yang tidak mau mematuhi peraturan di sekolah tanpa pilih kasih.					