

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI
KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS I,
II DAN III KECAMATAN BATANG CENAKU
KABUPATEN INDRAGIRI HULU RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh :

ELVA RIWAN
95827/2009

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

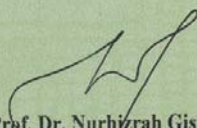
**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS I, II DAN III
KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN
INDRAGIRI HULU RIAU**

Nama : Elva Riwan
Nim : 95827
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

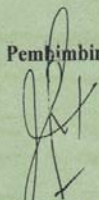
Padang, Januari 2014

Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed
NIP. 19580325 199403 2 001

Pembimbing II


Drs. Syahril, M.Pd
NIP. 19630424 198811 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

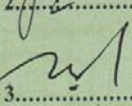
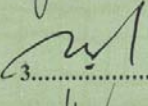
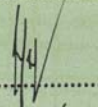
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA
GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI GUGUS I, II DAN III
KECAMATAN BATANG CENAKU KABUPATEN
INDRAGIRI HULU RIAU

Nama : Elva Riwan
NIM/BP : 95827/2009
Program studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed	1..... 
Sekretaris	: Drs. Syahril, M.Pd	2..... 
Anggota	: Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd	3..... 
Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	4..... 
Anggota	: Nellitawati, S.Pd, M.Pd	5..... 

ABSTRAK

Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II Dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau

Penulis : Elva Riwan

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed
2. Drs. Syahril, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari fenomena yang ditemukan di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II Dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau yang menunjukkan masih ada guru yang kurang motivasinya dalam bekerja. Hal ini diduga terkait dengan budaya organisasi yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang: (1) motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau, (2) budaya organisasi di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau, (3) Hubungan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau. Hipotesa penelitian ini adalah budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau dengan jumlah populasi sebanyak 118 orang. Besar sampel adalah 54 orang yang ditentukan dengan teknik *stratified propotional random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket model skala Likert yaitu angket budaya organisasi dengan motivasi kerja guru disediakan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Kurang Setuju (KS)=3, Tidak Setuju (TS)=2, Sangat Tidak Setuju (STS)=1 yang terlebih dahulu telah diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 10 orang guru di luar sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa (1) Tingkat motivasi kerja Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau berada pada kategori cukup baik dengan tingkat capaian sebesar 75,30%. (2) Budaya Organisasi Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau berada pada kategori baik dengan tingkat capaian sebesar 80,82%, (3) Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi kerja Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau dengan tingkat korelasi sebesar 0,383.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah berkat rahmat dan karunia Allah SWT, peneliti telah dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau“. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari bahwa banyak bantuan yang penulis terima dalam penulisan skripsi ini, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam penulisan Skripsi ini.
3. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd selaku pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk kelancaran penulisan Skripsi ini.
4. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed dan Bapak Drs. Syahril, M.Pd, selaku dosen Pembimbing I dan II yang telah membimbing peneliti menyelesaikan penelitian ini.
5. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
6. Kepala UPT Dinas Pendidikan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh Kepala Sekolah Dasar dan Guru-Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau, yang turut membantu penyelenggaraan penelitian dengan memberikan informasi yang berguna dalam pengisian instrument.

8. Rekan-rekan sesama mahasiswa jurusan administrasi pendidikan yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil demi untuk suksesnya penulisan skripsi ini.
9. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang ikut berpartisipasi memberikan bantuan dan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang paling istimewa untuk kedua orang tua dan keluarga besar yang telah banyak memberikan semangat dan motivasi kepada penulis agar menyelesaikan pendidikan ini secepatnya dan sebaik-baiknya.

Terakhir penulis menyampaikan harapan mudah-mudahan karya tulis yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan kemajuan pendidikan di masa mendatang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat dan rahmatnya kepada kita semua. Amin

Padang, Januari 2014
Penulis,

Elva Riwan
NIM. 95827/2009

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Motivasi Kerja.....	10
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2. Pentingnya Motivasi Kerja.....	11
3. Faktor-faktor Motivasi Kerja	12
4. Indikator Motivasi Kerja.....	14
B. Budaya Organisasi	18
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2. Pentingnya Budaya Organisasi	19
3. Faktor-faktor Budaya Organisasi	21
4. Indikator Budaya Organisasi	24
C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru ..	27
D. Kerangka Konseptual	27
E. Hipotesis Penelitian.....	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel	30
D. Jenis dan Sumber Data	36
E. Instrumen Penelitian	37
F. Pengumpulan Data	39
G. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian.....	42
1. Deskripsi Data Motivasi kerja.....	42
2. Deskripsi Data Budaya Organisasi.....	45
B. Pengujian Hipotesis.....	48
C. Pembahasan.....	49

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	53

DAFTAR PUSTAKA.....	55
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Guru	31
2. Sampel Guru	36
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja	43
4. Tingkat Capaian Indikator Motivasi Kerja	44
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi.....	45
6. Tingkat Capaian Indikator Budaya Organisasi	47
7. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	47
8. Pengujian Keberartian Kofisien Korelasi dengan Uji r dan Uji t	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	28
2. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	43
3. Histogram Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Penelitian	57
2. Pengantar Angket Penelitian	58
3. Petunjuk Pengisian Angket	59
4. Angket Penelitian	60
5. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian	67
6. Uji Validitas dan Reliabilitas	71
7. Tabulasi Data Penelitian	75
8. Skor Mentah Hasil Penelitian	77
9. Pengolahan Data Hasil Penelitian	78
10. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment	82
11. Surat Izin Penelitian	83
12. Surat Permohonan Penelitian	84
13. Surat Keterangan Penelitian	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru di sekolah merupakan salah satu unsur dan faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah di samping unsur lainnya, seperti murid dan fasilitas pendidikan. Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah, guru sangat ditentukan oleh semangat kerja atau motivasi kerja yang dimilikinya. Karena kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan atau proses belajar mengajar di sekolah tidak akan tercapai apabila guru sebagai pendidik di sekolah tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimilikinya.

Motivasi kerja guru dalam melakukan tugasnya penting bagi kelancaran dan keberhasilan suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan tugas, tidak mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi sekolah dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang di harapkan. Menurut Kadarisman (2012:278) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Tujuan organisasi sekolah akan sulit tercapai, bila para guru tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Dengan kata lain, pemberian motivasi oleh organisasi sekolah agar guru tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan potensi yang terbaik bagi

organisasi tersebut. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Danang Sunyoto (2012:11) bahwa:

Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, terlihat motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau menunjukkan bahwa masih ada guru yang mempunyai motivasi yang rendah dalam melakukan tugas. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul dalam permasalahan motivasi kerja guru antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya kemauan dan kesungguhan kerja guru yang terlihat dari kebiasaan guru yang terlambat hadir kesekolah dan belum mematuhi jadwal mengajar yang telah ada.
2. Masih ada guru yang kurang bergairah dan semangat dalam bekerja, sehingga mengakibatkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan sebagai seorang guru belum efektif.
3. Rendahnya ketegasan atasan terhadap kelalaian guru dalam menjalankan tugas, sehingga guru mengakibatkan senantiasa sering melakukan kesalahan-kesalahan, seperti belum mentaati aturan yang seharusnya dilaksanakan.
4. Seringkali atasan jarang memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi kerja yang lebih di sekolah, sehingga mengakibatkan

timbulnya ketidak semangat guru untuk lebih meningkatkan hasil dari pekerjaannya.

5. Sebagian besar guru lebih loyal pada pimpinanya jika pimpinan berada di sekolah dan jika pimpinan tidak berada di sekolah guru-guru rata-rata meninggalkan tanggungjawabnya dalam mengajar, sehingga wewenang yang diberikan pimpinan terhadap guru belum dilaksanakan secara maksimal.

Fenomena di atas mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya diduga ada hubungan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat memberikan para guru suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi sekolah, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya, karena tingginya tingkat kebersamaan. Apabila guru diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka setiap guru akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal ini salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga produktivitas meningkat untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja guru. Menurut Moeljono (2003) budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Nilai-nilai yang dimiliki masing-masing sumberdaya manusia di dalam organisasi sekolah dapat menjadi kekuatan atau sebaliknya akan menjadi penghambat kemajuan. Oleh karena itu diperlukan pengidentifikasian nilai-nilai yang tepat dan bersinergi dengan langkah Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau telah memiliki nilai-nilai yang dibentuk sebagai budaya organisasi Sekolah, namun sepertinya nilai-nilai tersebut belum dirasakan keberadaannya oleh Sekolah sehingga dalam penerapannya masih banyak yang belum tersosialisasi dengan baik.

Dari pengamatan penulis lakukan terlihat gejala kurang baiknya budaya organisasi di sekolah. Gejala ini dapat dilihat dari fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada perilaku sebagian guru cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami perubahan atau pembaharuan dari waktu ke waktu karena anggapan guru pekerjaan tersebut hanyalah pekerjaan rutin yang dilakukannya sebagai seorang guru.
2. Seringkali rendahnya ketelitian kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) sehingga mengakibatkan rendah pula prestasi kerja dan hasil kerjanya.
3. Terlihat dari beberapa guru yang seringkali tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, seperti sakit izin dan tanpa keterangan.
4. Rendahnya kerja sama dan kemampuan kerja atasan untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja.

5. Kurangnya kesigapan guru untuk melaksanakan pekerjaan, apabila salah seorang guru tidak hadir maka guru yang lain jarang untuk mau menggantikan sementara untuk mengajar menggantikan tanggung jawab guru tersebut. keadaan ini diperparah dengan kurang berfungsinya guru piket pada banyak sekolah. Akibat lebih jauh yaitu kelas yang kosong tersebut mengganggu terhadap kelas yang lain sehingga suasana kegiatan belajar mengajar menjadi kurang kondusif.

Penerapan budaya organisasi pada suatu sekolah akan membantu memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang nilai-nilai yang berpengaruh pada kemajuan sekolah tersebut. Oleh karena itu, usaha-usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja guru merupakan dua hal yang berpengaruh di dalam suatu organisasi karena keduanya merupakan suatu keterkaitan di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul. “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau”.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Peter F. Druicker dikutip Pabundu Tika (2010:4), budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat

untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah organisasi. Menurut Kadarisman (2012:275), organisasi akan berhasil melakukan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi. Jadi dalam organisasi agar terbentuknya budaya organisasi yang baik maka perlu adanya arahan dan dorongan motivasi kerja guru sehingga terciptanya semangat kerja yang kuat.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu yang menyebabkan timbulnya semangat kerja dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor permasalahan yang muncul yakni masih terlihat ketika guru melaksanakan pembelajaran tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya seperti budaya organisasi yang ada pada Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, yakni masih ada perilaku sebagian guru cenderung melaksanakan tugas secara statis dan hampir tidak mengalami perubahan atau pembaharuan dari waktu ke waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dari fenomena latar belakang bahwa hal-hal yang berpengaruh dalam menumbuhkan suatu budaya organisasi yang kuat, diperlukan adanya dorongan seorang pimpinan yang mampu menjadi teladan yang baik bagi guru-guru sehingga bisa memotivasi dan menumbuhkan kegairahan guru dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar penelitian ini lebih terarah maka batasan masalah yang penulis buat dalam penelitian serta kemampuan yang dimiliki, maka penulis membatasi permasalahan ini menyangkut tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian kondisi permasalahan yang terjadi di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau?
2. Bagaimanakah Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau?

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui:

1. Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau.
2. Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau.
3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait, secara rinci penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Kepala dinas pendidikan, sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan-kebijakan terkait dengan sekolah yang bersangkutan dan digunakan sebagai acuan dalam memperbaiki kebijakan selanjutnya.
2. Pengawas, sebagai bahan masukan bagi pengawas sekolah untuk meningkatkan pengawasan terkait budaya organisasi yang ada di sekolah.
3. Kepala sekolah, sebagai masukan agar lebih dapat meningkatkan budaya organisasi dengan motivasi kerja guru sebagaimana yang diharapkan oleh tujuan organisasi di sekolah.
4. Guru, untuk menambah pengetahuan dan memperbaiki budaya organisasi dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik dimasa yang akan datang.

5. Peneliti, diharapkan sebagai bahan masukan bagi peneliti sendiri dan bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran atau ide untuk mengembangkan teori-teori yang relevan pada bidang ilmu pengetahuan yang relevan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan:

1. Tingkat motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau berada pada kategori cukup baik dengan tingkat capaian sebesar 75,30%. Ini berarti bahwa ketekunan, semangat kerja, disiplin kerja dan tanggung jawab guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu cukup tinggi.
2. Budaya Organisasi Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau berada pada kategori baik dengan tingkat capaian 80,82%. Ini berarti bahwa inovasi, perhatian pada hal-hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim dan keagresifan guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu dalam kategori baik.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau dengan tingkat korelasi sebesar 0,383.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil ini maka ada beberapa hal yang dapat diajukan sebagai saran-saran, yaitu:

1. Bagi kepala dinas pendidikan, untuk dapat meningkatkan kebijakan-kebijakan terkait dengan budaya organisasi sekolah yang bersangkutan. Upaya yang dapat dilakukan dinas pendidikan untuk meningkatkan budaya organisasi sekolah dengan cara memberikan penyuluhan kepada sekolah terutama kepala sekolah dalam menambah pengetahuan, pemahaman tentang budaya organisasi.
2. Bagi pengawas hendaknya dapat lebih meningkatkan pengawas sekolah agar budaya organisasi yang ada di sekolah lebih efektif. Upaya yang sebaiknya dilakukan dengan memberikan pembinaan dengan mendorong kepala sekolah untuk meningkatkan budaya organisasi yang telah ada.
3. Bagi kepala sekolah dasar di lingkungan Gugus I, II dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau untuk dapat memelihara budaya organisasi yang telah dijalankan serta meningkatkan motivasi kerja guru dalam bekerja.
4. Bagi guru penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperbaiki budaya organisasi dalam pelaksanaan tugas sebagai pendidik dimasa yang akan datang dengan memahami budaya organisasi yang telah ada dan di terapkan dalam menjalankan tugas sebagai guru.
5. Peneliti ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi peneliti sendiri dan bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

sumbangan pikiran atau ide-ide untuk mengembangkan teori-teori yang relevan pada bidang ilmu pengetahuan yang relevan dan juga diharapkan dapat mengkaji berbagai faktor yang terkait budaya organisasi yang diduga turut mempengaruhi motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Hani, T Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Raja Grafindo.
- [Http://getargaluh.blogspot.com/2012/10/ definisi –agresif -dalam-arti-yang.html](http://getargaluh.blogspot.com/2012/10/definisi-agresif-dalam-arti-yang.html).
Print Tanggal 17/7/2013.
- [Http://Analisis- statistika. blogspot. com/2012/09/ Menentukan-jumlah-sampel-
dengan rumus.html](http://Analisis-statistika.blogspot.com/2012/09/Menentukan-jumlah-sampel-dengan-rumus.html). Print Tanggal 23/1/2014.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mafizhatun, Nurhayati. 2011. *Dasar Bisnis dan Manajemen*. Jakarta: Universitas Marcu Buana.
- Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Novita, Marcelly. 2012. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto*. Padang UNP.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Budaya Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmadhani. 2006. *Kontribusi Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di UNP*. Tesis tidak diterbitkan. PPS-UNP.
- Saydam, Gauzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.