



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP
SEMANGAT KERJA GURU DI SMA NEGERI 1
PECANGAAN JEPARA**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

**Fina Failasufah
NIM 7101407163**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2011**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 27 Oktober 2011

Pembimbing 1

Drs. Wahyono, M.M
NIP. 195601031983121002

Pembimbing 2

Drs. Ade Rustiana, M.Si
NIP. 196801021992031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

PERPUSTAKAAN
UNNES

Dra. Nanik Suryani, M.Pd
NIP. 195604211985032001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Negeri Semarang pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 15 November 2011

Penguji

Nina Oktarina, S.Pd, M.Pd
NIP. 197810072003122002

Anggota 1

Anggota 2

Drs. Wahyono, M.M
NIP. 195601031983121002

Drs. Ade Rustiana, M.Si
NIP. 196801021992031002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. S. Martono, M.Si
NIP. 196603081989011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Oktober 2011

Fina Failasufah
NIM. 7101407163



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

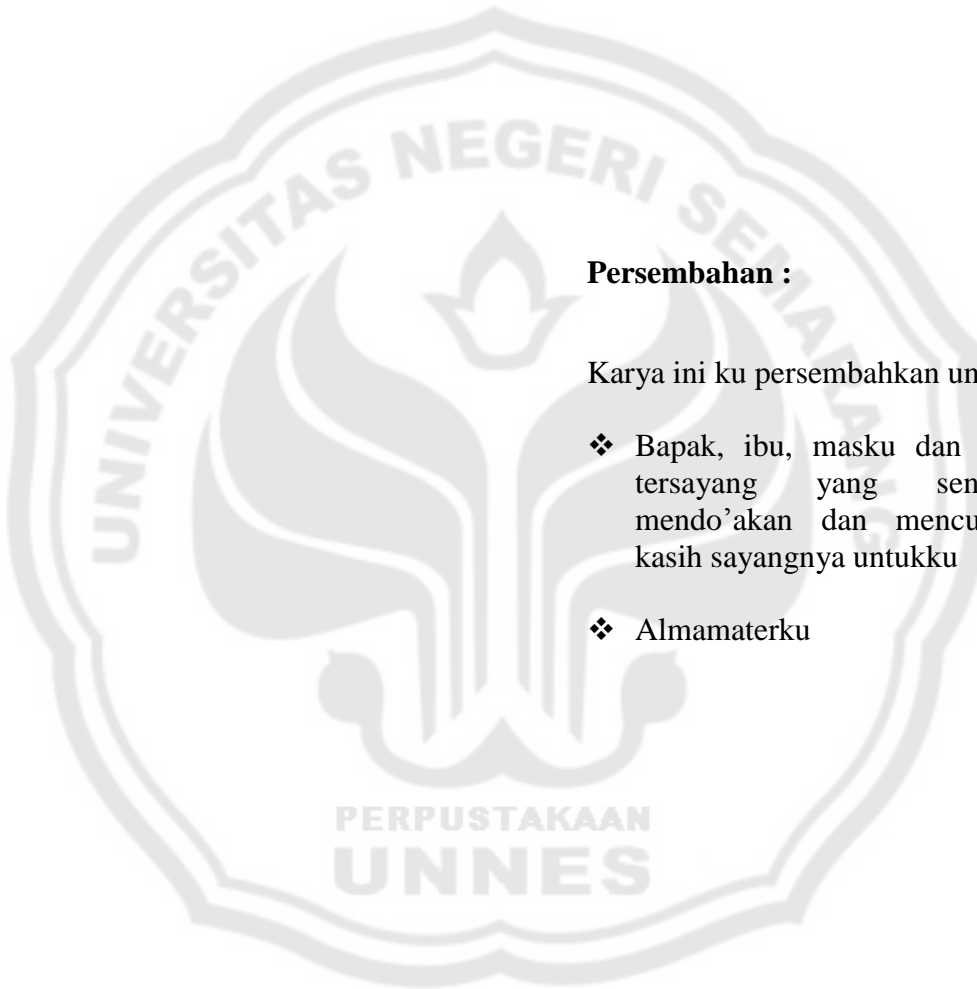
Motto :

- ❖ *Man Jadda Wajada*
(Barangsiapa yang
bersungguh-sungguh, maka
dapatlah ia)

Persembahan :

Karya ini ku persembahkan untuk

- ❖ Bapak, ibu, masku dan adikku
tersayang yang senantiasa
mendo'akan dan mencurahkan
kasih sayangnya untukku
- ❖ Almamaterku



PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat, taufik dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU DI SMA NEGERI PECANGAAN JEPARA”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh Studi Strata 1 (satu) gelar Sarjana Pendidikan Administrasi Perkantoran pada Fakultas Ekonomi di Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. S.Martono, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Dra. Nanik Suryani, M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ijin penelitian.
4. Drs. Wahyono, M.M, Dosen Pembimbing 1 yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan koreksi hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Drs. Ade Rustiana, M.Si, Dosen Pembimbing 2 yang telah berkenan memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan koreksi hingga terselesaikannya skripsi ini.

6. Nina Oktarina, S.Pd, M.Pd, Penguji Skripsi yang telah memberikan kritik, saran, serta bimbingan dan arahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Drs. Hery Purwanto. Kepala sekolah SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara yang telah memberikan ijin penelitian.
8. Seluruh guru SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Keluargaku, Bapak Drs. Muh. Syukron dan Ibu Zuri'ah yang selalu berdo'a, bekerja, mendidik, dan memberi nasehat untuk kebaikanku. Mas Asep, Fahmi, Simbah H. Muh. Sahli dan Hj. Masrikah, Mbak Saroh, Mas Shod, Adib dan Fafa, terima kasih atas do'a, nasehat, semangat, dan kerjasamanya.
10. Teman-teman P.AP'07 yang selalu menjadi teman belajar di kampus.
11. Adik-adik kos Wisma Arvi yang telah menyemangatiku, dan Pipit yang telah berjuang bersama dan saling memberikan semangat, dukungan, dan bantuannya.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Atas segala bantuan yang diberikan semoga mendapat balasan yang melimpah dari Allah SWT. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Semarang, Oktober 2011

Penyusun

SARI

Failasufah, Fina. 2011. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya organisasi Sekolah Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Drs. Wahyono, M.M. II. Drs. Ade Rustiana. M.Si. 82 Hal.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Sekolah, Semangat Kerja

Kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Dalam kasus ini kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah pada guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara terbilang cukup baik, namun belum dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap semangat kerja guru. Hal ini bisa ditunjukkan dengan rata-rata ketidakhadiran guru pada Tahun Ajaran 2010-2011 Semester II sebesar 12,8% dan beberapa guru masih terlambat dalam membuat dan menyerahkan RPP dan silabus pada tiap semesternya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerjabaik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara yang berjumlah 55 guru. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) serta variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif persentase dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian dari perhitungan deskriptif persentase menunjukkan variabel kepuasan kerja termasuk dalam kriteria tinggi, variabel budaya organisasi sekolah termasuk dalam kriteria baik, dan variabel semangat kerja dalam kriteria tinggi. Dengan menggunakan *SPSS For Windows Release 16* diperoleh persamaan regresi berganda $\hat{Y} = 2,030 + 0,448X_1 + 0,253X_2$. Hasil uji pengaruh parsial adalah 26,52% untuk kepuasan kerja dan 8,06% untuk budaya organisasi sekolah. Uji pengaruh simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja sebesar 41,6 %.

Simpulan penelitian ini adalah kepuasan kerja, budaya organisasi sekolah mempunyai pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara. Saran yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu kepala sekolah hendaknya melakukan pengawasan kerja yang lebih adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan guru sehingga para guru merasa bahwa dirinya diperhatikan dan merupakan bagian yang penting dari sekolah. Sanksi yang diberikan hendaknya lebih tegas bagi guru yang melanggar ketentuan dan peraturan sekolah untuk menciptakan budaya sekolah yang lebih tertib.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Semangat Kerja	9
2.1.1 Pengertian Semangat Kerja.....	9
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	9
2.1.3 Upaya Meningkatkan Semangat Kerja	12
2.1.4 Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	14

2.2 Kepuasan Kerja	15
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja	16
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.2.4 Penyebab Kepuasan Kerja	25
2.3 Budaya Organisasi Sekolah.....	27
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi Sekolah.....	27
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	27
2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi Sekolah	28
2.3.4 Arti Penting Membangun Budaya Organisasi di Sekolah	30
2.4 Penelitian Terdahulu.....	32
2.5 Kerangka Berfikir.....	33
2.6 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Populasi Penelitian	36
3.2 Variabel Penelitian	36
3.2.1 Variabel Bebas.....	36
3.2.2 Variabel Terikat.....	37
3.3 Metode Pengumpulan Data	37
3.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen	38
3.4.1 Validitas Instrumen.....	38
3.4.2 Reliabilitas Instrumen.....	39
3.5 Metode Analisis Data	39

3.5.1 Analisis Deskriptif Persentase	39
3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.6 Uji Asumsi Klasik	42
3.6.1 Uji Normalitas	42
3.6.2 Uji Multikolinieritas	42
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.7 Uji Hipotesis	43
3.7.1 Uji Parsial	43
3.7.2 Uji Simultan.....	44
3.7.3 Koefisien Determinasi	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian.....	45
4.1.1 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Penelitian	45
4.1.1.1 Variabel Kepuasan Kerja	45
4.1.1.2 Variabel Budaya Organisasi Sekolah	53
4.1.1.3 Variabel Semangat Kerja	61
4.1.2 Analisis Regresi Berganda.....	67
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.1.3.1 Uji Normalitas.....	68
4.1.3.2 Uji Multikolinieritas.....	69
4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.1.4 Uji Hipotesis	71
4.1.4.1 Uji Parsial.....	71

4.1.4.2 Uji Simultan	72
4.1.4.3 Koefisien Determinasi	73
4.2 Pembahasan	74
BAB V PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	83



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Presentase Absensi guru	4
3.1 Deskriptif Persentase Variabel Penelitian	41
4.1 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	45
4.2 Dstribusi Frekuensi Kompensasi	47
4.3 Distribusi Frekuensi Kesempatan Promosi	48
4.4 Distribusi Frekuensi Pengawasan	49
4.5 Distribusi Frekuensi Rekan Kerja	50
4.6 Distribusi Frekuensi Pekerjaan Itu Sendiri	52
4.7 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Sekolah	53
4.8 Distribusi Frekuensi Keberaturan Cara Bertindak dari Seluruh Anggota Organisasi yang Dapat Diamati	54
4.9 Distribusi Frekuensi Norma Tentang Standar Perilaku Anggota Sekolah	56
4.10 Distribusi Frekuensi Nilai dan Keyakinan Akan Pencapaian Mutu Pendidikan di Sekolah	57
4.11 Distribusi Frekuensi Ketentuan dan Ayuran Main yang Mengikat Seluruh Anggota Organisasi	58
4.12 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi	60
4.13 Distribusi Frekuensi Semangat Kerja	61
4.14 Distribusi Frekuensi Kesetiaan	62

4.15 Distribusi Frekuensi Perasaan Senang Terhadap Pekerjaan	63
4.16 Distribusi Frekuensi Optimis	65
4.17 Distribusi Frekuensi Ketaatan Kepada Kewajiban	66
4.18 Ringkasan Analisis Regresi.....	67
4.19 Nilai Toleransi dan VIF	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berfikir	34
4.1 Diagram Batang Kepuasan Kerja	46
4.2 Diagram Batang Kompensasi	47
4.3 Diagram Batang Kesempatan Promosi	49
4.4 Diagram Batang Pengawasan	50
4.5 Diagram Batang Rekan Kerja	51
4.6 Diagram Batang Pekerjaan Itu Sendiri	52
4.7 Diagram Batang Budaya Organisasi Sekolah	54
4.8 Diagram Batang Keberaturan Cara Bertindak dari Seluruh Anggota Organisasi	55
4.9 Diagram Batang Norma Tentang Standar Perilaku Anggota Sekolah	56
4.10 Diagram Batang Nilai dan Keyakinan Akan Pencapaian Mutu Pendidikan di Sekolah	58
4.11 Diagram Batang Ketentuan dan Aturan Main yang Mengikat Seluruh Anggota Organisasi	59
4.12 Diagram Batang Iklim Organisasi	60
4.13 Diagram Batang Semangat Kerja	62
4.14 Diagram Batang Kesetiaan	63
4.15 Diagram Batang Perasaan Senang Terhadap Pekerjaan	64
4.16 Diagram Batang Optimis	65

4.17 Diagram Batang Ketaatan Kepada Kewajiban	67
4.18 Grafik <i>P-P Plot</i>	69
4.19 Grafik <i>Scatter Plot</i>	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Responden.....	83
2. Kisi-Kisi Angket Penelitian	84
3. Angket Penelitian.....	85
4. Data Hasil Uji Coba Angket	88
5. Hasil Validitas dan Reabilitas Kepuasan Kerja	89
6. Hasil Validitas dan Reabilitas Budaya Organisasi Sekolah.....	91
7. Hasil Validitas dan Reabilitas Semangat Kerja	93
8. Data Hasil Penelitian	95
9. Analisis Deskriptif Persentase Kepuasan Kerja	97
10. Analisis Deskriptif Persentase Budaya Organisasi Sekolah	98
11. Analisis Deskriptif Persentase Semangat Kerja	99
12. Regresi	100
13. Surat Ijin Penelitian.....	101
14. Surat Keterangan Sudah Penelitian.....	102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar.

Guru memang bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan, namun guru merupakan titik sentral proses pendidikan. Tanpa guru, proses pendidikan akan timpang. Sejalan dengan semangat untuk memajukan dunia pendidikan nasional, sudah saatnya jika solusi terhadap masalah-masalah yang dihadapi oleh para guru mendapatkan prioritas, sehingga harkat dan martabat guru semakin dihargai dan layak. Dengan demikian, profesi guru dapat berkembang sejajar dengan profesi-profesi lain, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja guru dan akhirnya bermuara pada peningkatan tujuan organisasi (sekolah).

Semangat kerja guru merupakan kondisi dimana guru merasa nyaman, dihargai, dan percaya diri sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih baik. Ketika semangat kerja guru tinggi maka guru akan merasa

nyaman akan dirinya sendiri, dan dengan personil sekolah yang lain sehingga dapat berpengaruh terhadap tingkah laku dan prestasi belajar siswa. Sebaliknya, jika semangat kerja guru rendah maka dapat menurunkan produktifitas sekolah, peranan guru itu sendiri dan dapat menjauhkan kedekatan guru dengan siswanya (Mackenzie,2007:89).

Semangat kerja merupakan gairah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih baik. Guru yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan berdampak terhadap sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan keterampilan, serta lebih berkonsentrasi untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat mengurangi angka absensi atau bekerja karena malas sehingga pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepada guru akan dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan demikian semangat kerja seorang guru akan mampu memberikan pengaruh yang positif kepada lingkungannya. Melalui semangat kerja guru yang tinggi, potret dan wajah diri bangsa di masa depan tentu akan lebih baik.

Semangat kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor kepuasan kerja dan budaya sekolah (Willis & Varner,2010). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang atas pekerjaannya yang bisa dipengaruhi oleh supervisi, kondisi kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk meningkatkan semangat kerja guru. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-

baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian guru merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Selain dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, semangat kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor budaya sekolah. Miller (dalam Willis dan Varner, 2010) menyatakan bahwa "*teacher morale was related to a positive school culture that was characterized by respect, shared decision making, communication, and administrative support*" (Semangat kerja guru berhubungan positif dengan budaya sekolah dengan adanya rasa saling menghargai, bermusyawarah dalam pengambilan keputusan, komunikasi, dan dukungan dari administrasi).

Budaya sekolah mengandung pengertian tata kehidupan sekolah serta norma-norma yang berlaku di lingkungan sekolah. Dengan demikian budaya sekolah merupakan persepsi, pikiran, ide, perilaku dan norma-norma yang diyakini warga sekolah dan berfungsi sebagai suatu pedoman serta memberi arah dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Budaya sekolah yang dikembangkan dengan adanya interaksi antar personil sekolah dapat dijadikan pedoman dalam bertingkah laku oleh para personil sekolah. Budaya sekolah akan mempengaruhi segala aspek di sekolah, diantaranya bagaimana personil bertingkah laku, bagaimana guru melakukan proses pembelajaran di kelas, dan bagaimana guru meningkatkan kompetensinya (Hinde, 2002).

Berdasarkan jurnal Willis dan Varner (2010) yang berjudul *Factors That Affect Teacher Morale* menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara

kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah dengan semangat kerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Laksono (2007) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Roti Citra Rasa di Nogosari juga menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan t hitung sebesar 4,086 pada taraf signifikansi 5%.

SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara merupakan salah satu lembaga pendidikan formal tingkat menengah, dimana ada indikasi bahwa semangat kerja gurunya masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari daftar absensi ketaatan guru yang menunjukkan bahwa setiap bulan selalu ada guru yang tidak masuk kerja karena alasan sakit, ijin, dinas luar, cuti, tanpa keterangan atau berada di luar kantor selama jam kerja.

Tabel 1.1 Persentase Absensi Guru Tahun Ajaran 2010-2011 Semester II:

No	Bulan	Presentase Kehadiran	Presentase Ketidakhadiran
1.	Januari	92%	6%
2.	Februari	82%	18%
3.	Maret	91%	9%
4.	April	85%	15%
5.	Mei	84%	16%

Sumber : TU SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara, diolah

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, menyatakan bahwa beberapa guru masih terlambat dalam membuat dan menyerahkan rencana pembelajaran dan silabus pada tiap semesternya, seharusnya rencana pelaksanaan pembelajaran dan silabus diserahkan kepada kepala sekolah awal semester

sebelum kegiatan belajar mengajar dilakukan. Kebanyakan guru dalam rutinitas mengajar tidak membawa RPP yang telah dibuat, hal ini mengakibatkan pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang kurang sesuai dengan rencana pembelajaran.

Dari data yang diperoleh dari TU SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dan wawancara dengan beberapa guru, kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara secara umum sudah baik. Dari 55 guru yang ada di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara terdapat 49 guru yang sudah menjadi PNS dan hanya 6 guru yang masih berstatus Guru Tidak Tetap (GTT), dan 32 guru sudah tersertifikasi. Guru juga diberi kesempatan untuk mengembangkan profesi dengan mengikuti pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar. Rekan kerja antar guru juga saling mendukung baik dalam hal yang bersifat pekerjaan ataupun pribadi, seperti mengunjungi yang sakit dan yang mempunyai hajat keluarga. Namun dalam hal pengawasan, beberapa guru masih merasa bahwa kepala sekolah kurang komunikatif dan kurang terbuka dengan guru, sehingga guru merasa kurang diperhatikan oleh kepala sekolah, padahal kepala sekolah yang berperan sebagai pimpinan harus memperhatikan bawahannya.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, secara umum SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sudah memiliki budaya organisasi sekolah yang baik. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata-tertib sekolah (*school discipline*), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi jika melakukan pelanggaran, seperti ketentuan kewajiban memakai seragam

sekolah, aturan bagi siswa yang harus berada di kelas pada saat jam pelajaran berlangsung dan harus ijin jika ingin meninggalkan jam pelajaran. Lingkungan kerja juga sudah kondusif yang sudah didukung dengan fasilitas yang memadai, seperti adanya ruang kelas yang nyaman, ruang laboratorium bahasa, laboratorium IPA, dan laboratorium komputer yang mendukung guru dalam proses mengajar.

Hal ini menggambarkan adanya ketidaksesuaian antara teori dan kenyataan, bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi yang baik berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara”.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang kajian, permasalahan yang akan di ungkap dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepuasan kerja, budaya organisasi sekolah, dan semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara ?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara?

4. Adakah pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan topik permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, budaya organisasi sekolah, dan semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru, dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

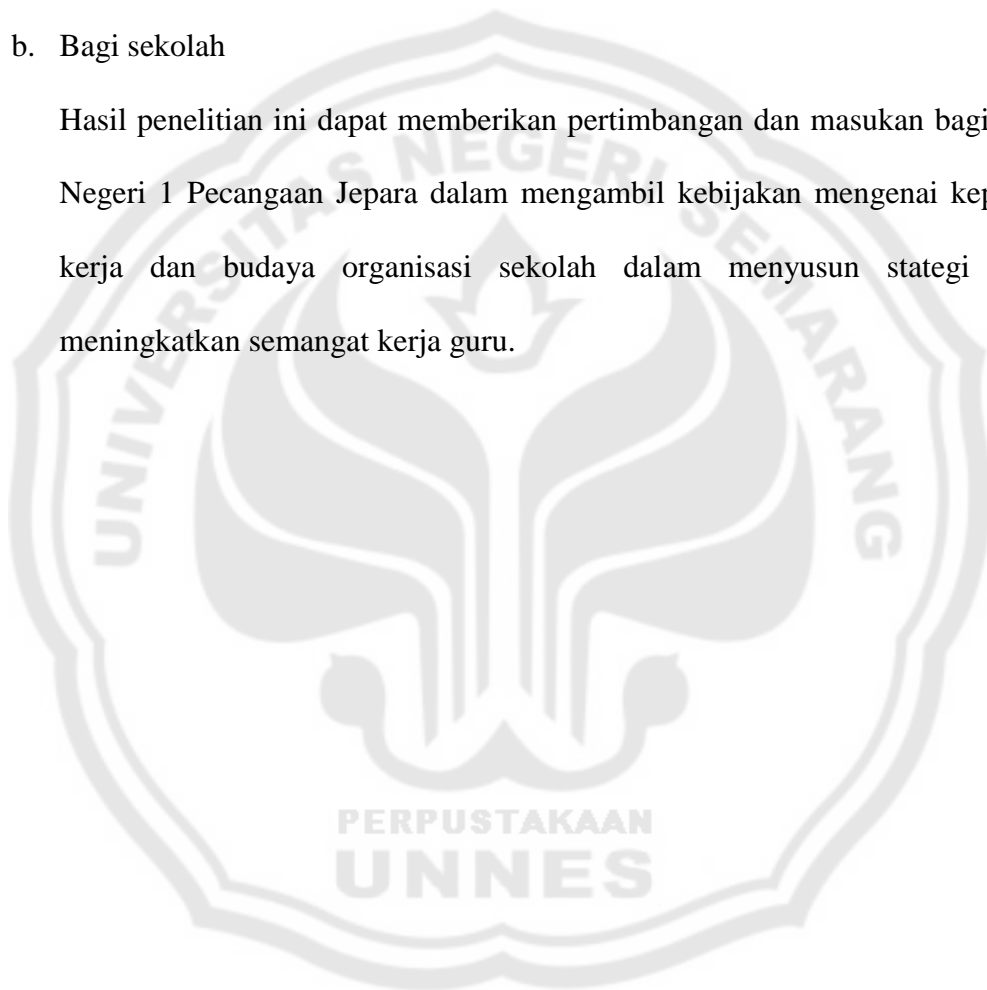
1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sarana untuk melatih berfikir secara disiplin, menambah referensi dan wacana mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, budaya organisasi sekolah, dan semangat kerja.

b. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dan masukan bagi SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dalam mengambil kebijakan mengenai kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah dalam menyusun strategi untuk meningkatkan semangat kerja guru.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Semangat Kerja

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2009:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya.

Definisi lain semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2004:21).

Moekijat (2003:130) menyatakan bahwa semangat (moril) kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Mackenzie (2007:92) mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan mental dimana individu merasa nyaman dan percaya diri dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru adalah kondisi dimana guru melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih baik sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Panggabean (2004:21), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja meliputi :

1) Kondisi pekerjaan

Seseorang yang mengerjakan pekerjaan yang disenangi, maka dirinya akan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenanginya.

2) Rekan kerja

Hubungan kerja antar anggota organisasi perlu dibina, agar para anggota akan saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat tidak formal.

3) Pimpinan

Kepemimpinan tidak hanya tergantung pada suatu masa dan juga tidak hanya menyangkut hubungan atasan dan bawahan saja, tetapi terjadi disaat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok dalam situasi tertentu.

4) Organisasi/Perusahaan

Sistem dan prosedur kerja dalam organisasi yang merupakan suatu aturan yang mengatur hubungan kerja antar anggota dengan organisasinya, termasuk hak dan kewajiban para anggota yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap semangat kerja para anggota organisasi.

5) Lingkungan

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi,

kegembiraan, kebanggaan dalam pekerjaannya, kerjasama dan kedisiplinan yang tinggi.

Mackenzie (2007:94) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

- 1) Kepemimpinan, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memberikan pengaruh yang positif terhadap semangat kerja guru.
- 2) Beban kerja, pada tingkat beban kerja tertentu akan mempengaruhi semangat kerja guru, namun pada tingkat beban kerja yang terlalu tinggi malah berbanding terbalik dapat menurunkan tingkat semangat guru dalam bekerja karena berada pada titik kejenuhan.
- 3) Status, kedudukan guru dalam profesinya berpengaruh terhadap semangat kerjanya. Ketika status seorang guru tinggi, maka semangat kerjanya pun akan tinggi, begitu juga sebaliknya.
- 4) Kompensasi, kesesuaian kompensasi yang diterima dengan pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi semangat kerja guru.
- 5) Media, media pembelajaran yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja guru.
- 6) Sikap dan tingkah laku siswa

Willis dan Varner (2010) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja guru antara lain : kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, kompensasi, serta budaya sekolah.

2.1.3 Upaya Meningkatkan Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:169), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, antara lain:

- 1) Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani
- 3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja
- 4) Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian. Pemimpin perusahaan harus dapat menghargai diri karyawannya bila mereka ingin dihargai. Orang akan lebih senang bekerja dengan gaji yang rendah tapi dihargai daripada dengan gaji yang tinggi tetapi perusahaan tersebut merendahkan mereka.
- 5) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat. Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan ketrampilan masing-masing, ketidaktepatan menempatkan posisi para karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.
- 6) Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi. Dengan adanya kesempatan untuk berprestasi maka akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi karyawan. Variasi dengan cara ini adalah

bahwa disamping menyisihkan sebagian dari keuntungan perusahaan, gaji karyawan dipotong untuk disetor bagi jaminan hari tua.

- 8) Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi.
- 9) Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
- 10) Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
- 11) Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja
Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya. Fasilitas itu dapat berupa tempat ibadah, kantin, dan sebagainya.

Mackenzie (2007:99) menyatakan ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja guru, antara lain :

- 1) Mengurangi beban kerja dan stress kerja.
- 2) Profesional gaji atau kompensasi yang lebih baik.
- 3) Kepemimpinan yang mendukung.
- 4) Media yang mendukung.
- 5) Pengakuan bagi kelompok dan individu.
- 6) Menyediakan akses pelatihan dan pengembangan karir yang berkualitas tinggi.
- 7) Meningkatkan struktur karir guru.
- 8) Siswa yang disiplin.

2.1.4 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Moekijat (2003:136) semangat kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan sikap mental individu yang ditujukan pada keberadaan organisasi dimana dia bekerja. Kesetiaan muncul dari diri sendiri, individu merasakan kesadaran yang tinggi bahwa antara dirinya dengan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Individu tersebut membutuhkan organisasi tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya. Di sisi lain, organisasi akan dapat melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian tujuannya. Dengan demikian, kesetiaan yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap organisasi.

b. Perasaan senang terhadap pekerjaan

Apabila seseorang mengerjakan pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaan akan lebih memuaskan daripada mengerjakan tugas yang tidak disenanginya. Demikian pula apabila akan memberikan tugas pada seseorang, maka alangkah baiknya bila sebelumnya mengetahui apakah orang tersebut senang atau tidak dengan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dilakukan agar mendapat suatu hasil yang lebih memuaskan. Jadi rasa senang dengan suatu pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil pekerjaan (Anoraga, 2006:56).

c. Optimis

Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Orang yang optimis biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan orang yang tidak mempunyai perasaan optimis, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.

d. Ketaatan kepada kewajiban

Merupakan tindakan individu terhadap peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Individu dengan kesadaran yang tinggi maka akan menaati peraturan sesuai dengan kewajiban dan peraturan yang sudah ditetapkan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang 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 (Anoraga, 2006:82).

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003:271).

Handoko (2001:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Fathoni, 2006:174).

Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi.

2.2.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (2003:130), telah mengategorikan teori-teori kepuasan kerja kepada tiga kumpulan utama, yaitu : Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy*), Teori Keadilan (*equity theory*), dan Teori Dua Faktor.

1. Teori Ketidaksesuaian.

Menurut Locke (dalam Wexley dan Yukl, 2003:130) kepuasan atau ketidak puasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang “diinginkan” dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anda. Seseorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, semakin besar ketidakpuasannya, Jika lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang diterima secara minimal dan

kelebihannya menguntungkan (misalnya : upah ekstra, jam kerja yang lebih lama) orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

Porter (dalam Wexley dan Yukl, 2003:130) mendefinisikan kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang “seharusnya ada” dengan banyaknya “apa yang ada”. Konsepsi ini pada dasarnya sama dengan model Locke, tetapi “apa yang seharusnya ada” menurut Locke berarti penekanan yang lebih banyak pada pertimbangan-pertimbangan yang adil dan kekurangan atas kebutuhan-kebutuhan karena determinan dari banyaknya faktor pekerjaan yang lebih disukai. Studi Wanous dan Lawler (dalam Wexley dan Yukl, 2003:130) menemukan bahwa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeda-beda menurut bagaimana kekurangan/selisih itu didefinisikan. Keduanya menyimpulkan bahwa orang memiliki lebih dari satu jenis perasaan terhadap pekerjaannya, dan tidak ada “cara yang terbaik” yang tersedia untuk mengukur kepuasan kerja.

Kesimpulannya teori ketidaksesuaian menekankan selisih antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi aktual (kenyataan), jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Teori ini telah dikembangkan oleh Adam (dalam Wexley dan Yukl, 2003:131) dan teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekantor maupun di tempat lain. Komponen utama dari teori ini adalah “*input*”, “hasil”, “orang bandingan” dan “keadilan dan ketidakadilan”.

Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti : pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri. Sedangkan yang dimaksud dengan orang bandingan adalah dengan siapa pekerja membandingkan rasio input dan hasil yang dimilikinya, dapat dengan seseorang di tempat pekerjaan yang sama, atau tempat lain. Jika setelah melakukan perbandingan tersebut dianggap cukup adil maka pekerja akan merasa puas, sedangkan jika perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka pekerja akan merasa tidak puas.

Kesimpulannya teori keadilan ini memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima. Keadilan diartikan sebagai rasio antara *input* (misalnya, pendidikan guru, pengalaman mengajar, jumlah jam mengajar, banyaknya usaha yang dicurahkan pada sekolah) dengan *output* (misalnya, upah/gaji, penghargaan, promosi (kenaikan pangkat) dibandingkan dengan guru lain di sekolah yang sama atau di sekolah lain pada *input* dan *output* yang sama.

3. Teori Dua Faktor.

Teori dua faktor oleh Herzberg (dalam Wexley dan Yukl, 2003:136) menerangkan bahwa dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain: prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggungjawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, dan kemungkinan pengembangan karir. Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor

ekstrinsik, meliputi: kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu dari supevisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman, sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah motivator primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sebaliknya adanya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, pencurian, prestasi yang rendah, perpindahan/pergantian guru merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya. Guru akan merasa puas bekerja jika memiliki persepsi selisih antara kondisi yang diinginkan dan kekurangan dapat dipenuhi sesuai kondisi aktual (kenyataan), guru akan puas jika imbalan yang diterima seimbang dengan tenaga dan ongkos individu yang telah dikeluarkan, dan guru akan puas jika terdapat faktor yang pencetus kepuasan kerja (*satisfier*) lebih dominan daripada faktor pencetus ketidakpuasan kerja (*dissatisfier*).

Ololube (2004) mengategorikan teori-teori kepuasan kerja menjadi dua kumpulan utama, yaitu :

1) Teori Tingkat Kebutuhan Maslow

Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila lima tingkat kebutuhannya terpenuhi, yaitu psikologi, keamanan, afiliasi, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan psikologi terdiri dari makanan, pakaian, gaji, dan kondisi pekerjaan yang nyaman. Kebutuhan keamanan terdiri dari kebutuhan akan kenyamanan, perlindungan kerja, dan keamanan kerja. Kebutuhan afiliasi terdiri dari kebutuhan untuk dicintai, diterima, dan menjadi bagian dari suatu kelompok. Kebutuhan penghargaan terdiri dari kebutuhan untuk diakui, dihormati, diterima, dan kebebasan. Sedangkan kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan pengembangan diri. Untuk dapat memenuhi lima tingkat kebutuhan tersebut, maka seseorang memerlukan motivasi yang tinggi untuk menuju dari satu tingkat kebutuhan ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

2) Teori Dua Faktor Herzberg.

Dua faktor yang dimaksud dalam teori ini adalah faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kepuasan (*motivation factor*) dan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau *hygiene factor*. *Motivation factors* yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk bekerja lebih giat antara lain: prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan kemungkinan pengembangan karir. Sedangkan

hygiene factors berkaitan dengan mutu sekolah, lingkungan fisik sekolah, dan hubungan intrapersonal warga sekolah.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Harold E. Burt (dalam Anoraga, 2006:83) mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - a. Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor psikis dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial diantara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
- 2) Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :
 - a. Sikap
 - b. Umur
 - c. Jenis kelamin
- 3) Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan :
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan

Herzberg (dalam Ololube, 2004) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, keamanan kerja, kondisi kerja, supervisi, dan hubungan interpersonal dengan atasan.

Adapun menurut Fathoni (2006:175) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keadilan
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Luthans (2006:431) yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

(1) Kompensasi

Kompensasi atau upah merupakan karakteristik pekerjaan yang menjadi penyebab paling mungkin terhadap ketidakpuasan kerja. Upah yang diberikan untuk seseorang dalam posisi yang sama merupakan satu penyebab terhadap keyakinan seseorang tentang seberapa besar gaji yang harus diterima. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan profesional seseorang semakin tinggi kemungkinan ia melakukan perbandingan sosial dengan orang-orang yang profesinya sama di luar organisasi. Selain itu, kepuasan terhadap upah akan dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai-nilai seseorang. Jika upah seseorang cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan dirinya, ia akan lebih puas dibandingkan jika ia menerima upah lebih rendah dari yang diperlukan untuk memenuhi standar hidup yang memadai (Goodman dalam Wexley & Yuki, 2003:150-151).

(2) Kesempatan promosi

Promosi terjadi pada saat seorang pekerja berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan, pekerja umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar pekerja merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pekerja setinggi mungkin.

(3) Pengawasan (supervisi)

Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan anggota organisasi secara langsung dan mempengaruhi anggota dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya anggota lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

(4) Rekan kerja

Bagi kebanyakan individu, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang pandai secara teknis dan mendukung secara sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja.

(5) Pekerjaan itu sendiri

Seseorang cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini

membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2.2.4 Penyebab Kepuasan Kerja

Seseorang dapat merasa relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak merasa puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya (Kreitner & Kinicki, 2003:271). Adapun penyebab kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya. Sebagai contoh : sebuah survey terhadap lembaga bantuan hukum di Massachusetts mengungkapkan bahwa 35% hingga 50% dari rekan lembaga hukum meninggalkan lembaga itu pada tiga tahun awal karena lembaga tersebut tidak mengakomodir kebutuhan keluarga. Contoh ini melukiskan bahwa kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kepuasan.

2. Ketidakcocokan

Model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, seperti upah dan kesempatan promosi yang baik, dan apa yang pada kenyataannya diterima. Pada saat harapan lebih besar dari daripada yang diterima, seseorang tidak akan puas, sebaliknya model ini memprediksikan bahwa individu akan puas

pada saat ia mempertahankan output yang diterimanya dan melampaui harapan pribadinya.

3. Pencapaian Nilai

Gagasan yang melandasi pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari seorang individu. Oleh karena itu, para manajer dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan melakukan strukturisasi lingkungan kerja. Penghargaan dan pengakuan yang berhubungan dengan nilai-nilai karyawan.

4. Persamaan

Dalam model ini, kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerja. Kepuasan berasal dari persepsi seseorang bahwa output pekerjaan, relatif sama dengan inputnya, perbandingan yang mendukung output atau input lain yang signifikan.

5. Komponen watak/genetik

Model watak atau genetik didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan sebagian fungsi dari sifat pribadi maupun faktor genetik. Oleh karena itu, model ini menunjukkan bahwa perbedaan individu yang stabil adalah sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja.

2.3 Budaya Organisasi Sekolah

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi Sekolah

Menurut Mathis (2001:46) budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.

Robbins (2002:279) menyatakan bahwa budaya organisasi merujuk pada suatu sistem bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Kuen (2009:87) menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah adalah sistem nilai untuk mencapai efektivitas sekolah. Widodo (2007:191) juga menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah adalah persepsi, pikiran, ide, perilaku dan norma-norma yang diyakini warga sekolah dan berfungsi sebagai suatu pedoman serta memberi arah dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sekolah adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua warga sekolah, dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2002:283) mengemukakan empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.

- 3) Mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu (komitmen kolektif), dimana para anggota bangga menjadi bagian dari organisasi.
- 4) Mendorong stabilitas sistem sosial ; budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan anggota organisasi.

2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi Sekolah

Dengan merujuk pada pemikiran Luthan dan Schein (dalam Sudrajat, 2008) di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang *observed behavioral regularities, norms, dominant value, rules* dan *organization climate*.

- (1) *Observed behavioral regularities*; budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.
- (2) *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan

lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian.

- (3) *Dominant values*; yaitu nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah, yang meliputi aspek *input*, proses dan *output* pendidikan. Pada aspek *input*, mutu pendidikan ditunjukkan melalui tingkat kesiapan dan ketersediaan sumber daya, perangkat lunak, dan harapan-harapan. Makin tinggi tingkat kesiapan *input*, makin tinggi pula mutu *input* tersebut. Sedangkan pada aspek proses, mutu pendidikan ditunjukkan melalui pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan *input* sekolah dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Sementara, dari aspek *output*, mutu pendidikan dapat dilihat dari prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, baik dalam bidang akademik maupun non akademik.
- (4) *Rules*; budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata-tertib sekolah (*school discipline*), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga

sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran.

(5) *Organization climate*; budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi. Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya.

Adapun karakteristik budaya organisasi sekolah menurut Cavanagh dan Dellar (dalam Kuen, 2009:91) adalah adanya (1) peningkatan hasil pendidikan, (2) penekanan dalam pembelajaran, (3) saling peduli dan menguatkan, (4) kerjasama, dan (5) pengetahuan, kepercayaan, sikap, nilai, norma, dan tingkah laku individu dan kelompok.

2.3.4 Arti Penting Membangun Budaya Organisasi di Sekolah

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Budaya sekolah yang kuat akan meningkatkan produktivitas dan fleksibilitas sekolah. Guru akan lebih berkomitmen terhadap sekolah dan lebih semangat bekerja sehingga akan berdampak pula pada peningkatan prestasi siswa. (Cheng dalam Kuen, 2009:87).

Peran budaya sekolah adalah untuk memperbaiki kinerja sekolah, membangun komitmen warga sekolah, serta membuat suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan bekerja keras dan tidak mudah mengeluh. Budaya sekolah yang positif akan menghasilkan produk budaya yang baik pula, seperti peningkatan kinerja individu dan kelompok, peningkatan kinerja sekolah atau institusi, terjalin hubungan yang sinergis di antara warga sekolah, tugas dilaksanakan dengan perasaan senang, timbul iklim akademik, kompetisi dengan kolaborasi, serta interaksi yang menyenangkan.

Budaya sekolah yang baik memiliki daya gerak yang akan mendorong semua warga sekolah untuk berprestasi, sehingga kerja guru dan semangat belajar siswa akan tumbuh bilamana dipacu dan didorong dengan dukungan budaya yang memiliki daya ungkit yang tinggi. Misalnya semangat kerja guru dapat meningkat jika disertai dengan imbalan yang pantas, penghargaan yang cukup, dan proporsi tugas yang seimbang. Begitu juga dengan siswa akan meningkat semangat belajarnya, bila mereka diberi penghargaan yang memadai, pelayanan yang prima, serta didukung dengan sarana yang memadai.

Budaya sekolah yang positif merupakan budaya yang berpeluang sukses, artinya budaya yang memiliki daya ungkit dan memiliki daya gerak yang tinggi. Hal ini sangat penting untuk menumbuhkan rasa keberhasilan dan rasa mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik. Unsur budaya sekolah akan memberi petunjuk, warna, dan gaya pada diri setiap individu sekolah, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka. Lebih khusus lagi budaya sekolah yang tercermin dalam bentuk mitos, ritual, kebiasaan, simbolisme, kepercayaan, dan

sebagainya menjadi pengikat bagi setiap guru yang akan menimbulkan motivasi dan semangat kerja serta kreatifitas mereka.

Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan tugas kepala sekolah selaku pimpinan dan manajer di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolahnya. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi di sekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajarnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Mario Willis dan Lynn W. Varner (2010) dengan judul *Factors that Affect Teacher Morale* yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah dengan semangat kerja guru. Timur Bayu Laksono (2007) dalam penelitiannya Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Roti Cita Rasa di Nogosari juga menyatakan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen perusahaan dengan semangat kerja karyawan dengan F hitung sebesar 28,309. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan t hitung 4,086. Dan

komitmen perusahaan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan t hitung sebesar 3,510.

2.5 Kerangka Berpikir

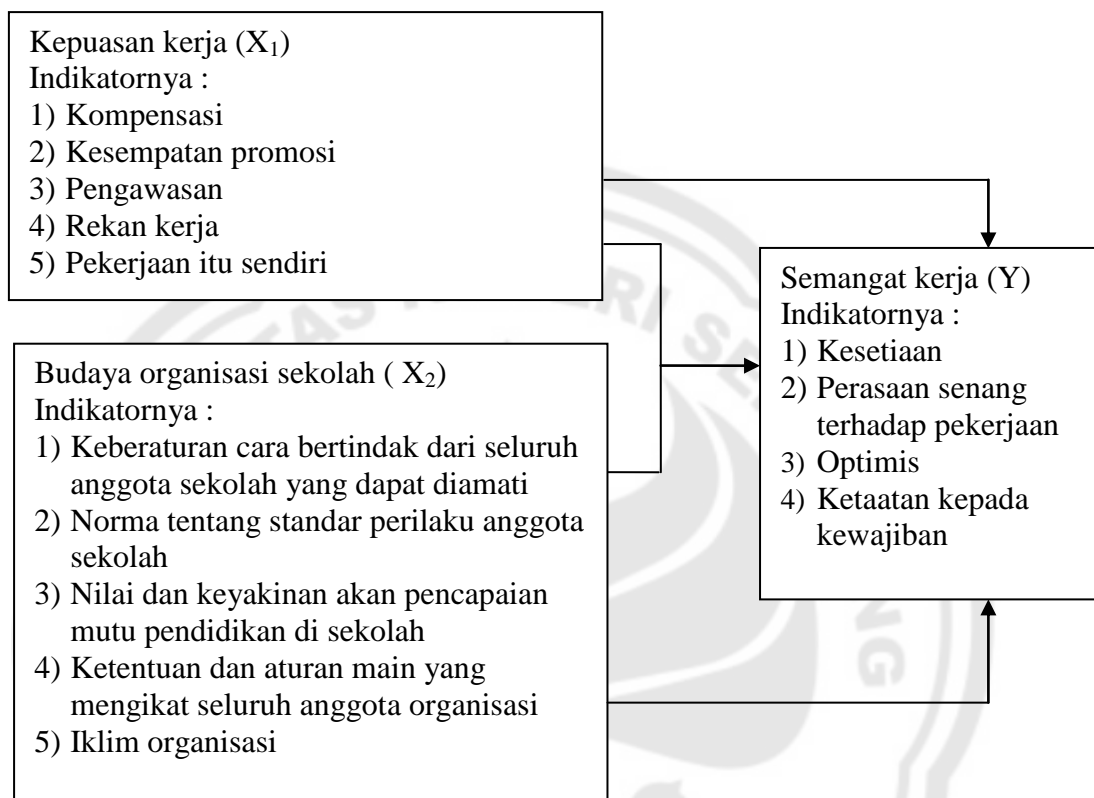
Guru memang bukan satu-satunya faktor penentu keberhasilan pendidikan, namun guru merupakan titik sentral proses pendidikan. Untuk memajukan dunia pendidikan nasional, maka sudah seharusnya guru memiliki semangat kerja yang tinggi untuk menjalankan tugas dan perannya yang super kompleks tersebut. Guru dengan semangat kerja yang tinggi memiliki sifat yang positif. Seperti kesetiaan, optimis, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Melalui semangat kerja guru yang tinggi, potret dan wajah diri bangsa di masa depan tentu akan lebih baik.

Semangat kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah. Guru yang merasa puas dengan kompensasi yang diperoleh, adanya kesempatan promosi, pengawasan dari atasan, rekan kerja, dan dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif sehingga akan memacu untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja guru adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi sekolah yang terdiri dari nilai, norma, keyakinan, peraturan, dan iklim organisasi yang positif akan mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi sehingga mampu meningkatkan

motivasi guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan peran, tugas, dan komitmennya dalam mensukseskan pembelajaran.

Untuk memperjelas ketiga variabel tersebut dibawah ini digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto 2006:71). Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, rumusan hipotesis merupakan dasar dugaan sementara. Rumusan hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara yang berjumlah 55 orang. Karena subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka penelitian ini adalah penelitian populasi karena semua subjek yang ada diteliti.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:118). Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

3.2.1 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2). Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Indikator budaya organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah, norma tentang standar perilaku anggota sekolah, nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu

pendidikan di sekolah, ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi, dan iklim organisasi.

3.2.1 Variable Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat pada penelitian ini adalah semangat kerja guru (Y). Indikator semangat kerja guru dalam penelitian ini adalah kesetiaan, perasaan senang terhadap pekerjaan, optimis, dan ketaatan kepada kewajiban.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006:231). Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah guru dan daftar presensi guru SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.

2. Metode Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto 2006:151). Jenis instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa skala likert yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- a. Skor 5 jika jawaban responden sangat setuju

- b. Skor 4 jika jawaban responden setuju
- c. Skor 3 jika jawaban responden ragu-ragu
- d. Skor 2 jika jawaban responden tidak setuju
- e. Skor 1 jika jawaban responden sangat tidak setuju

(Ghozali 2007:41)

Bentuk angket dalam penelitian ini adalah *rating scale* yaitu sebuah pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan, mulai dari sangat setuju sampai ke sangat tidak setuju (Arikunto 2006:152).

3.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.4.1 Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto,2006: 168).

Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Apabila perhitungan dengan bantuan SPSS diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan butir instrumen tersebut valid. Sebaliknya apabila diperoleh $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$ maka dikatakan butir instrumen tidak valid dan butir instrumen tersebut tidak dapat digunakan sebagai data penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan validitas kepada 30 responden dengan r_{tabel} 0,361 diketahui bahwa dari 35 item pertanyaan semuanya valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$.

3.4.2 Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto,2006:178)

Pengujian reliabilitas dengan bantuan *SPSS* menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, maka r_{hitung} diwakili oleh nilai alfa. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka kuesioner yang diuji coba terbukti reliabel.

Hasil uji reliabilitas angket pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,757, pada variabel budaya organisasi sekolah diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,741, dan pada variabel semangat kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,754. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semua variabel pada angket penelitian tersebut reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif persentase adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan jawaban responden pada tiap-tiap variabel penelitian agar lebih mudah dalam memahaminya.

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan analisis deskriptif persentase adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat tabel distribusi jawaban angket.
- 2) Menentukan tabel jawaban responden dengan ketentuan skor jawaban yang ditetapkan.
- 3) Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap-tiap responden.
- 4) Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

% : Nilai persentase

N : Skor maksimal

n : Skor total

- 5) Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel kriteria untuk masing-masing variabel kepuasan kerja, budaya organisasi sekolah, dan semangat kerja guru. Cara menentukan kriteria adalah:

- a) Menentukan angka persentase tertinggi

$$\frac{5}{5} \times 100\% = 100\%$$

- b) Menentukan angka persentase terendah

$$\frac{1}{5} \times 100\% = 20\%$$

- c) Menentukan rentang persentase

$$100\% - 20\% = 80\%$$

d) Menentukan kelas interval persentase

$$\frac{80\%}{5} = 16\%$$

Untuk mengetahui kriteria tersebut, selanjutnya skor yang diperoleh (dalam %) dengan analisis deskriptif persentase dikonsultasikan dengan tabel sebagai berikut ini:

Tabel 3.1 Kriteria Analisis Deskriptif Persentase

No.	Interval Persentase Skor	Kriteria		
		Kepuasan kerja	Budaya organisasi sekolah	Semangat kerja
1.	>84% - 100%	Sangat tinggi	Sangat baik	Sangat tinggi
2.	>68% - 84%	Tinggi	Baik	Tinggi
3.	>52% - 68%	Cukup	Cukup	Cukup
4.	>36% - 52%	Rendah	Kurang baik	Rendah
5.	≥20% - 36%	Sangat rendah	Tidak baik	Sangat rendah

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Bentuk umum persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : semangat kerja guru

X₁ : kepuasan kerja

X₂ : budaya organisasi sekolah

a : bilangan konstan

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Dalam penelitian ini untuk mencari perhitungan analisis regresi linier ganda peneliti menggunakan program *SPSS*.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui normalitas data salah satu cara yang digunakan adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2007:110).

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dideteksi dengan melihat besarnya *Variance Inflation*

Factor (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,10 maka disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam regresi (Ghozali 2007:91). Perhitungan uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS*.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatterplot yang dilihat dari output *SPSS*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Menurut Ghozali (2006:105) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Perhitungan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS*.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap semangat kerja guru (Y). Caranya dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi 5% (0,05).

Apabila dari perhitungan dengan *SPSS* diperoleh nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y secara terpisah. Sebaliknya apabila diperoleh probabilitas $> 0,05$ maka dapat dikatakan

bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah tidak mampu menjelaskan atau tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru secara terpisah.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel semangat kerja guru. Caranya dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Apabila dari perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y secara bersama-sama. Sebaliknya apabila diperoleh probabilitas $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah tidak mampu menjelaskan atau tidak berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama.

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau sejauh mana sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen dengan adanya regresi linear berganda. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini dalam mencari nilai R^2 (*R Square*) peneliti menggunakan program SPSS.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Penelitian

Analisis deskriptif persentase bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang kepuasan kerja, budaya organisasi sekolah dan kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.

4.1.1.1 Variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja, penilaian dilakukan dengan 5 (lima) indikator, diantaranya kompensasi, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Berikut adalah tabel deskriptif kepuasan kerja :

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

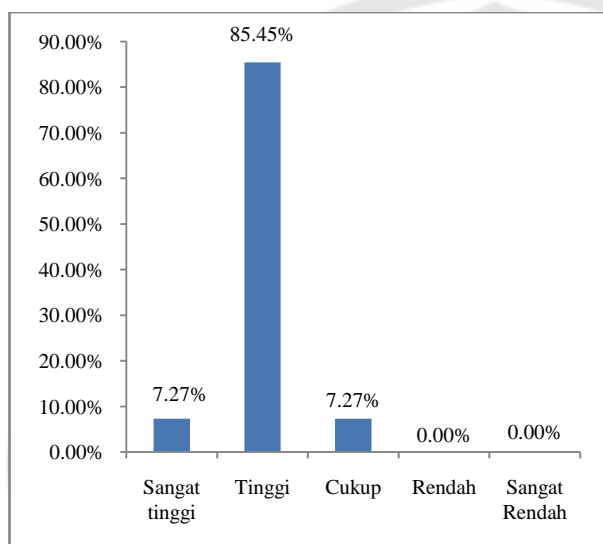
No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%	Rata-rata
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	4	7,27%	Tinggi
2	Tinggi	>68% - 84%	47	85,45%	
3	Cukup	>52% - 68%	4	7,27%	
4	Rendah	>36% - 52%	0	0,00%	
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%	
	Jumlah		55	100%	

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Pada variabel kepuasan kerja, secara keseluruhan guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi yaitu guru merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, adanya kesempatan promosi, pengawasan dari kepala sekolah, rekan kerja antar

guru, dan pekerjaannya sebagai guru. Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebanyak 47 guru (85,45%) memiliki kepuasan kerja yang tinggi, 4 (7,27%) guru memiliki kepuasan kerja dalam kriteria sangat tinggi, selebihnya yaitu 4 (7,27%) guru memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai kepuasan kerja disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.1. Diagram Batang Distribusi Kepuasan Kerja

Agar lebih rinci, gambaran mengenai kepuasan kerja dapat dilihat dari deskripsi tiap-tiap indikator kepuasan kerja sebagai berikut ini :

a) Indikator Kompensasi

Gambaran mengenai indikator kompensasi berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

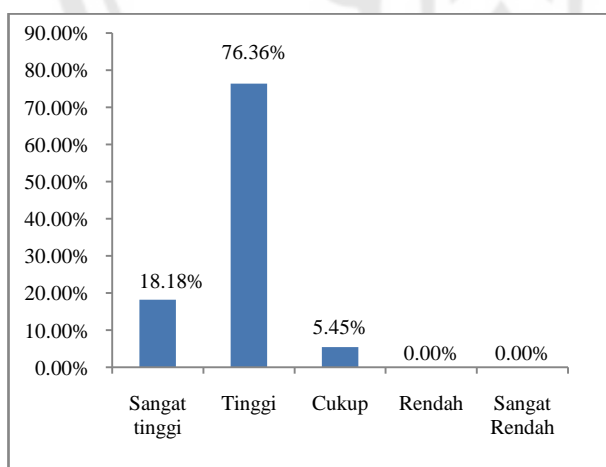
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kompensasi

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	10	18,18%
2	Tinggi	>68% - 84%	42	76,36%
3	Cukup	>52% - 68%	3	5,45%
4	Rendah	>36% - 52%	0	0,00%
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa terdapat 42 (76,36%) guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap kompensasi, artinya guru sudah puas dengan kompensasi yang sudah diberikan tepat waktu dan bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Sebanyak 10 (18,18%) guru memiliki kepuasan yang sangat tinggi terhadap kompensasi, dan sisanya 3 (5,45%) guru memiliki kepuasan yang cukup tinggi terhadap kompensasi.

Untuk lebih jelasnya gambaran indikator kompensasi disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:

**Gambar. 4.2. Diagram Batang Distribusi Kompensasi**

b) Indikator Kesempatan Promosi

Gambaran mengenai indikator kesempatan promosi berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

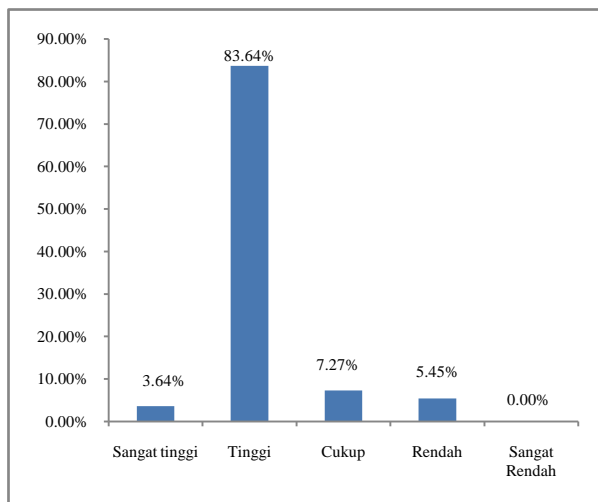
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kesempatan Promosi

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	2	3,64%
2	Tinggi	>68% - 84%	46	83,64%
3	Cukup	>52% - 68%	4	7,27%
4	Rendah	>36% - 52%	3	5,45%
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 46 (83,64%) guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap kesempatan promosi, dimana kepala sekolah sudah menghargai hasil kerja para guru dan memberikan promosi jabatan kepada guru yang berprestasi. Sebanyak 4 (7,27%) guru memiliki kepuasan yang cukup tinggi terhadap kesempatan promosi, 3 (5,45%) guru memiliki kepuasan yang rendah terhadap kesempatan promosi, dan sisanya 2 (3,64%) guru memiliki kepuasan yang sangat tinggi terhadap kesempatan promosi.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai indikator kesempatan promosi disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar. 4.3. Diagram Batang Distribusi Kesempatan Promosi

c) Indikator Pengawasan

Gambaran mengenai indikator pengawasan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Pengawasan

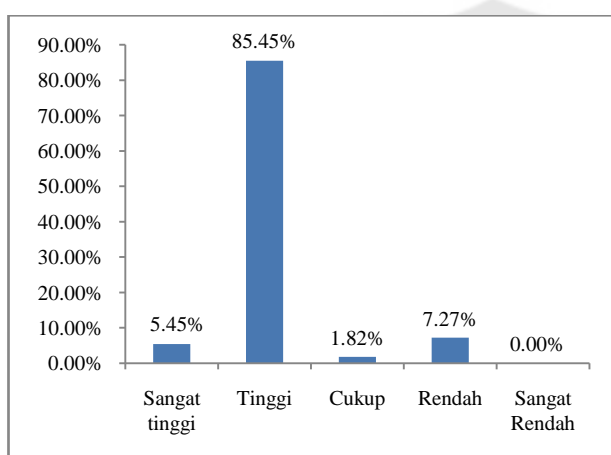
No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	3	5,45%
2	Tinggi	>68% - 84%	47	85,45%
3	Cukup	>52% - 68%	1	1,82%
4	Rendah	>36% - 52%	4	7,27%
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Pada tabel 4.4. menunjukkan bahwa 47 (85,45%) guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pengawasan, dimana pengawasan dilakukan secara kontinyu oleh kepala sekolah sehingga guru merasa diperhatikan oleh kepala sekolah, 3 (5,45%) guru memiliki kepuasan yang sangat tinggi terhadap pengawasan,

1 (1,82%) guru memiliki kepuasan yang cukup terhadap pengawasan, namun hendaknya kepala sekolah melakukan pengawasan dengan lebih adil, karena masih terdapat 4 (7,27%) guru memiliki kepuasan yang rendah terhadap pengawasan.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai indikator pengawasan disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar. 4.4. Diagram Batang Distribusi Pengawasan

d) Indikator Rekan Kerja

Gambaran mengenai indikator rekan kerja berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

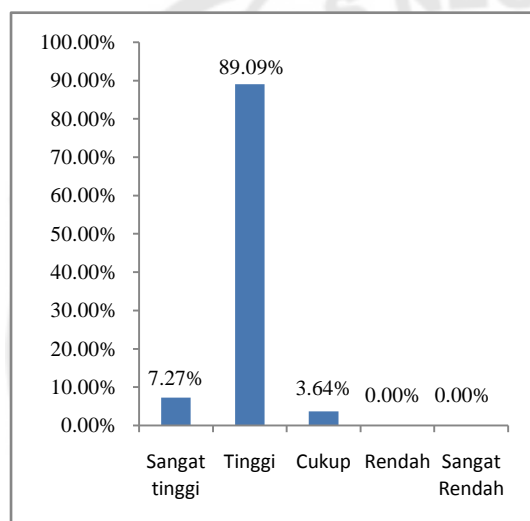
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Rekan Kerja

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	4	7,27%
2	Tinggi	>68% - 84%	49	89,09%
3	Cukup	>52% - 68%	2	3,64%
4	Rendah	>36% - 52%	0	0,00%
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa 49 (89,09%) guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap rekan kerja artinya guru merasa puas dengan rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama dalam bekerja sehingga tercipta hubungan kekeluargaan yang baik antar guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara. Sebanyak 4 (7,27%) guru memiliki kepuasan yang sangat tinggi terhadap rekan kerja, dan 2 (3,64%) guru memiliki kepuasan yang cukup tinggi terhadap rekan kerja.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai indikator rekan kerja disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar. 4.5 Diagram Batang Distribusi Rekan Kerja

e) Indikator Pekerjaan Itu Sendiri

Gambaran mengenai indikator pekerjaan itu sendiri berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

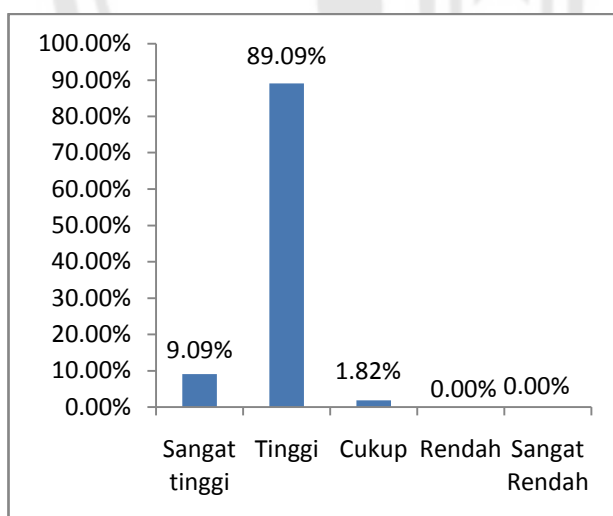
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pekerjaan Itu Sendiri

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	5	9,09%
2	Tinggi	>68% - 84%	49	89,09%
3	Cukup	>52% - 68%	1	1,82%
4	Rendah	>36% - 52%	0	0,00%
5	Sangat rendah	\geq 20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa 49 (89,09%) guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya artinya guru sudah puas dengan pekerjaannya sebagai guru yang merupakan tugas yang menarik dan selalu menuntut guru untuk selalu belajar. Sebanyak 5 (9,09%) guru memiliki kepuasan yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya, dan 1 (1,82%) guru memiliki kepuasan yang cukup tinggi terhadap pekerjaannya.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai indikator pekerjaan disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:

**Gambar. 4.6 Diagram Batang Distribusi Pekerjaan Itu Sendiri**

4.1.1.2 Variabel Budaya Organisasi Sekolah

Pada variabel budaya organisasi sekolah, penilaian dilakukan dengan 5 indikator, diantaranya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati, norma tentang standar perilaku anggota sekolah, nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah, ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi, dan iklim organisasi.

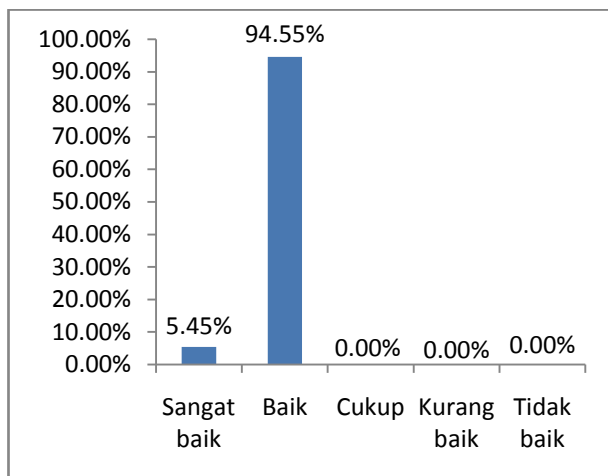
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Sekolah

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%	Rata-rata
1	Sangat baik	>84% - 100%	3	5,45%	Baik
2	Baik	>68% - 84%	52	94,55%	
3	Cukup	>52% - 68%	0	0,00%	
4	Kurang baik	>36% - 52%	0	0,00%	
5	Tidak baik	≥20% - 36%	0	0,00%	
	Jumlah		55	100%	

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Pada variabel budaya organisasi sekolah, secara keseluruhan budaya organisasi sekolah di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara baik.. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.7 yang menunjukkan bahwa sebanyak 52 (94,55%) guru menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dalam kriteria baik. Dan selebihnya 3 (5,45%) guru menyatakan sangat baik. Jadi sebagian besar guru menyatakan bahwa budaya organisasi sekolah di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara baik.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai budaya organisasi sekolah disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar. 4.7 Diagram Batang Distribusi Budaya Organisasi Sekolah

Agar lebih rinci, gambaran mengenai budaya organisasi sekolah dapat dilihat dari deskripsi tiap-tiap indikator budaya organisasi sekolah sebagai berikut ini :

a) Indikator Keberaturan Cara Bertindak dari Seluruh Anggota Sekolah yang Dapat Diamati

Gambaran mengenai indikator keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

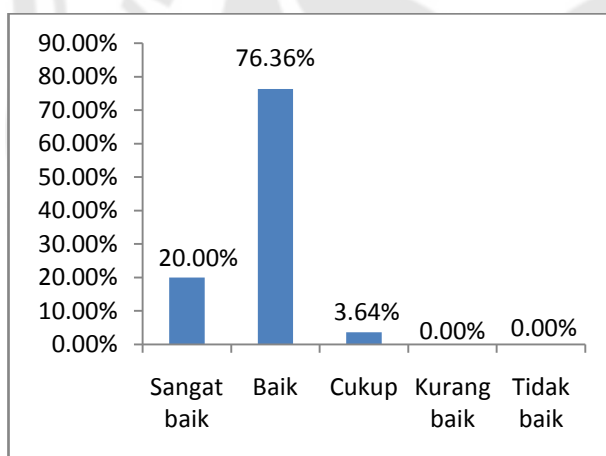
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Keberaturan Cara Bertindak dari Seluruh Anggota Sekolah yang Dapat Diamati

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat baik	>84% - 100%	11	20,00%
2	Baik	>68% - 84%	42	76,36%
3	Cukup	>52% - 68%	2	3,64%
4	Kurang baik	>36% - 52%	0	0,00%
5	Tidak baik	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa 42 (76,36%) guru menyatakan bahwa keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara baik, artinya perilaku, kebiasaan, dan bahasa umum warga sekolah yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh warga sekolah sudah baik. Sebanyak 11 (20%) guru menyatakan bahwa keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sangat baik, dan 2 (3,64%) guru menyatakan cukup baik.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai indikator keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.8 Diagram Batang Distribusi Keberaturan Cara Bertindak dari Seluruh Anggota Sekolah yang Dapat Diamati

b) Indikator Norma Tentang Standar Perilaku Anggota Sekolah

Gambaran mengenai indikator norma tentang standar perilaku anggota sekolah berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

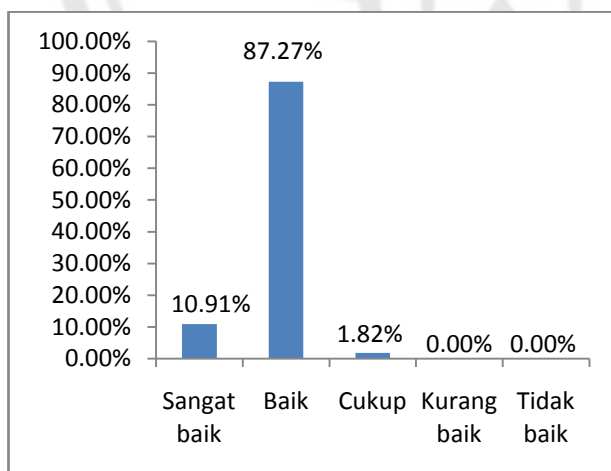
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Norma Tentang Standar Perilaku Anggota Sekolah

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat baik	>84% - 100%	6	10,91%
2	Baik	>68% - 84%	48	87,27%
3	Cukup	>52% - 68%	1	1,82%
4	Kurang baik	>36% - 52%	0	0,00%
5	Tidak baik	\geq 20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa 48 (87,27%) guru menyatakan bahwa norma tentang standar perilaku anggota sekolah di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara baik, 6 (10,91%) guru menyatakan bahwa norma tentang standar perilaku anggota sekolah di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sangat baik, dan 1 (1,82%) guru menyatakan cukup baik.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai indikator norma tentang standar perilaku anggota sekolah disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.9 Diagram Batang Distribusi Norma Tentang Standar Perilaku Anggota Sekolah

c) Indikator Nilai dan Keyakinan akan Pencapaian Mutu Pendidikan di Sekolah

Gambaran mengenai indikator nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

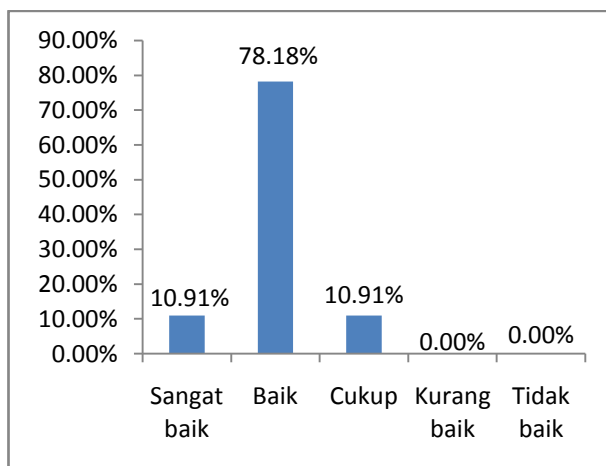
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Nilai dan Keyakinan akan Pencapaian Mutu Pendidikan di Sekolah

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat baik	>84% - 100%	6	10,91%
2	Baik	>68% - 84%	43	78,18%
3	Cukup	>52% - 68%	6	10,91%
4	Kurang baik	>36% - 52%	0	0,00%
5	Tidak baik	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa 43 (78,18%) guru menyatakan bahwa nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara baik, artinya seluruh warga sekolah sudah memperhatikan aspek *input*, proses, dan *output* pendidikan di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sehingga sekolah mampu berprestasi, baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Sebanyak 6 (10,91%) guru menyatakan bahwa nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sangat baik, dan 6 (10,91%) guru menyatakan cukup baik.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai indikator nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.10 Diagram Batang Distribusi Nilai dan Keyakinan akan Pencapaian Mutu Pendidikan di Sekolah

d) Indikator Ketentuan dan Aturan Main yang Mengikat Seluruh Anggota Organisasi

Gambaran mengenai indikator ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

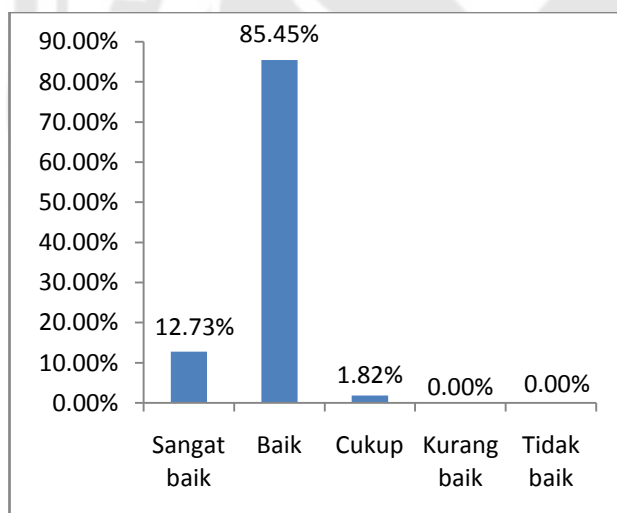
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Ketentuan dan Aturan Main yang Mengikat Seluruh Anggota Organisasi

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat baik	>84% - 100%	7	12,73%
2	Baik	>68% - 84%	47	85,45%
3	Cukup	>52% - 68%	1	1,82%
4	Kurang baik	>36% - 52%	0	0,00%
5	Tidak baik	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa 47 (85,45%) guru menyatakan bahwa ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara baik, artinya warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak sudah mematuhi ketentuan dan peraturan sekolah. Sebanyak 7 (12,73%) guru menyatakan bahwa ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sangat baik, dan 1 (1,82%) guru menyatakan cukup baik.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai indikator ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar. 4.11 Diagram Batang Distribusi Ketentuan dan Aturan Main yang Mengikat Seluruh Anggota Organisasi

e) Indikator Iklim Organisasi

Gambaran mengenai indikator iklim organisasi berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

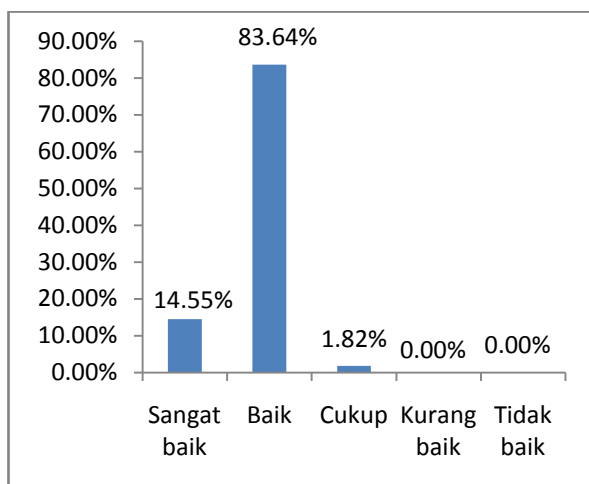
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat baik	>84% - 100%	8	14,55%
2	Baik	>68% - 84%	46	83,64%
3	Cukup	>52% - 68%	1	1,82%
4	Kurang baik	>36% - 52%	0	0,00%
5	Tidak baik	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa 46 (83,64%) guru menyatakan bahwa iklim organisasi di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara baik, artinya penataan lingkungan kerja, baik fisik maupun sosialnya sudah kondusif dan menyenangkan sehingga mendukung semangat kerja guru. Sebanyak 8 (14,55%) guru menyatakan bahwa iklim organisasi di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sangat baik, dan 1 (1,82%) guru menyatakan cukup baik.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai indikator iklim organisasi disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.12 Diagram Batang Distribusi Iklim Organisasi

4.1.1.3 Variabel Semangat Kerja

Pada variabel semangat kerja, penilaian dilakukan dengan 4 (empat) indikator, diantaranya kesetiaan, perasaan senang terhadap pekerjaan, optimis, dan ketaatan kepada kewajiban. Berikut adalah tabel deskriptif semangat kerja :

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Semangat Kerja

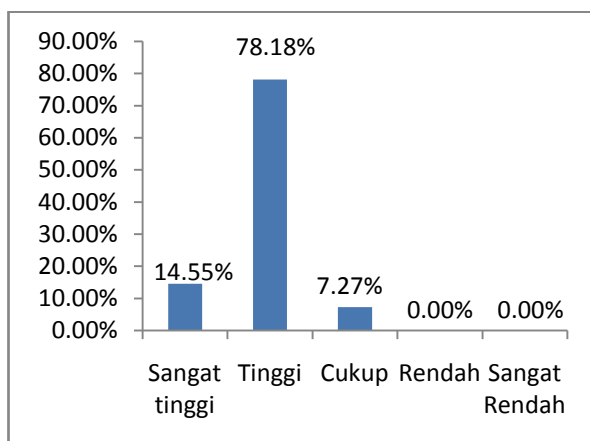
No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%	Rata-rata
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	8	14,55%	Tinggi
2	Tinggi	>68% - 84%	43	78,18%	
3	Cukup	>52% - 68%	4	7,27%	
4	Rendah	>36% - 52%	0	0,00%	
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%	
	Jumlah		55	100%	

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Pada variabel semangat kerja, secara keseluruhan semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara adalah tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel

4.13 yang menunjukkan bahwa 43 (78,18%) guru memiliki semangat kerja yang tinggi, 8 (14,55%) guru memiliki semangat kerja dalam kriteria sangat tinggi, dan selebihnya yaitu 4 (7,27%) guru memiliki semangat kerja yang cukup tinggi.

Untuk lebih jelasnya gambaran mengenai semangat kerja disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.13 Diagram Batang Distribusi Semangat Kerja

Agar lebih rinci, gambaran mengenai semangat kerja dapat dilihat dari deskripsi tiap-tiap indikator semangat kerja sebagai berikut ini :

a) Indikator Kesetiaan

Gambaran mengenai indikator kompensasi berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Kesetiaan

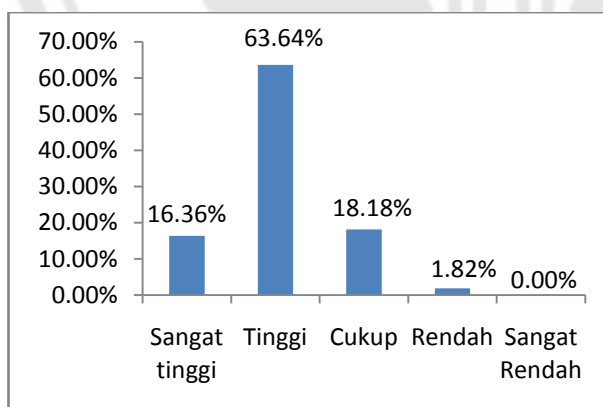
No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	9	16,36%
2	Tinggi	>68% - 84%	35	63,64%
3	Cukup	>52% - 68%	10	18,18%
4	Rendah	>36% - 52%	1	1,82%
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%

	Jumlah		55	100%
--	--------	--	----	------

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa terdapat 35 (63,64%) guru memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap sekolah, 9 (16,36%) guru memiliki kesetiaan yang sangat tinggi terhadap sekolah, 10 (18,18%) guru memiliki kesetiaan yang cukup tinggi terhadap sekolah, dan sisanya 1 (1,82%) guru memiliki kesetiaan yang rendah terhadap sekolah.

Untuk lebih jelasnya gambaran indikator kesetiaan disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.14 Diagram Batang Distribusi Kesetiaan

b) Indikator Perasaan Senang Terhadap Pekerjaan

Gambaran mengenai indikator perasaan senang terhadap pekerjaan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

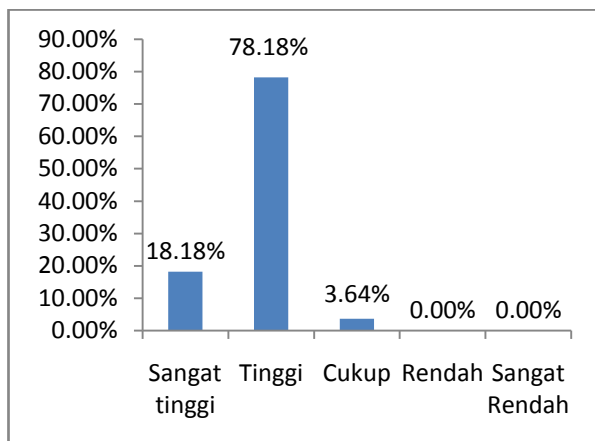
Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Perasaan Senang Terhadap Pekerjaan

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	10	18,18%
2	Tinggi	>68% - 84%	43	78,18%
3	Cukup	>52% - 68%	2	3,64%
4	Rendah	>36% - 52%	0	0,00%
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa terdapat 43 (78,18%) guru memiliki perasaan senang yang tinggi terhadap pekerjaannya, artinya guru merasa bangga dan senang dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru. Sebanyak 10 (18,18%) guru memiliki perasaan senang yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya, dan sisanya 2 (3,64%) guru memiliki perasaan senang yang cukup tinggi terhadap pekerjaannya.

Untuk lebih jelasnya gambaran indikator perasaan senang terhadap pekerjaan disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.15 Diagram Batang Distribusi Perasaan Senang Terhadap Pekerjaan

c) Indikator Optimis

Gambaran mengenai indikator optimis berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

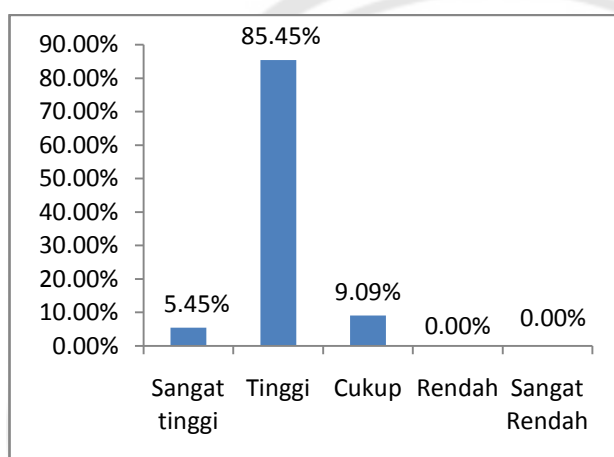
Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Optimis

No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	3	5,45%
2	Tinggi	>68% - 84%	47	85,45%
3	Cukup	>52% - 68%	5	9,09%
4	Rendah	>36% - 52%	0	0,00%
5	Sangat rendah	≥20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa terdapat 47 (85,45%) guru memiliki keoptimisan yang tinggi, artinya guru selalu mempunyai keinginan untuk lebih maju dan berprestasi dalam bekerja. Sebanyak 3 (5,45%) guru memiliki keoptimisan yang sangat tinggi, dan sisanya 5 (9,09%) guru memiliki keoptimisan yang cukup tinggi.

Untuk lebih jelasnya gambaran indikator optimis disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.16 Diagram Batang Distribusi Optimis

d) Indikator Ketaatan Kepada Kewajiban

Gambaran mengenai indikator ketaatan kepada kewajiban berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Ketaatan Kepada Kewajiban

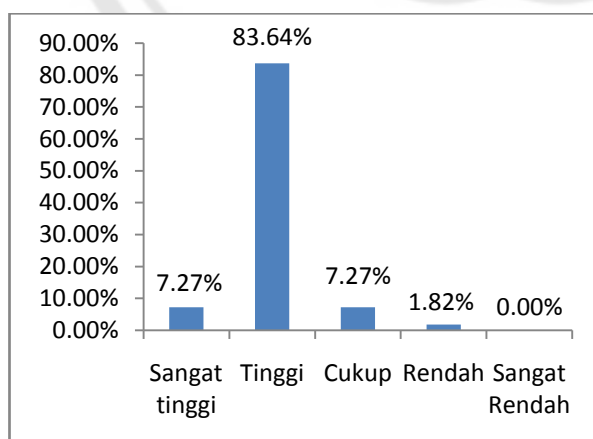
No.	Kriteria	Interval	Frekuensi	%
1	Sangat tinggi	>84% - 100%	4	7,27%
2	Tinggi	>68% - 84%	46	83,64%
3	Cukup	>52% - 68%	4	7,27%

4	Rendah	>36% - 52%	1	1,82%
5	Sangat rendah	\geq 20% - 36%	0	0,00%
	Jumlah		55	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2011

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa terdapat 46 (83,64%) guru memiliki sikap ketaatan yang tinggi kepada kewajiban, artinya guru sudah mematuhi peraturan sekolah, diantaranya datang ke sekolah tepat waktu, menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebanyak 4 (7,27%) guru memiliki sikap ketaatan yang sangat tinggi kepada kewajiban, 4 (7,27%) guru memiliki sikap ketaatan kepada kewajiban yang cukup tinggi, dan sisanya 1 (1,82%) guru memiliki sikap ketaatan yang rendah kepada kewajiban.

Untuk lebih jelasnya gambaran indikator ketaatan kepada kewajiban disajikan secara grafis dengan diagram batang sebagai berikut ini:



Gambar 4.17 Diagram Batang Distribusi Ketaatan Kepada Kewajiban

4.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis dengan program *SPSS For Windows Release 16* diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.18 Ringkasan Analisis Regresi antara Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Semangat Kerja Guru

Keterangan	Nilai
Konstanta	2,030
Koefisien regresi kepuasan kerja	0,448
Koefisien regresi budaya organisasi sekolah	0,253
F_{hitung}	18,501
R	0,645
R^2	0,416
t_{hitung} variabel kepuasan kerja	4,334
t_{hitung} variabel budaya organisasi sekolah	2,138
r parsial kepuasan kerja	0,515
r parsial budaya organisasi sekolah	0,284

Sumber : Data primer yang diolah, 2011

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi ganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu : $\hat{Y} = 2,030 + 0,448X_1 + 0,253X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 2,030

Jika variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah = 0, maka semangat kerja guru adalah sebesar 2,030 poin.

b. Koefisien $X_1 = 0,448$

Jika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) poin sementara budaya organisasi sekolah dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan semangat kerja guru sebesar 0,448 poin.

c. Koefisien $X_2 = 0,253$

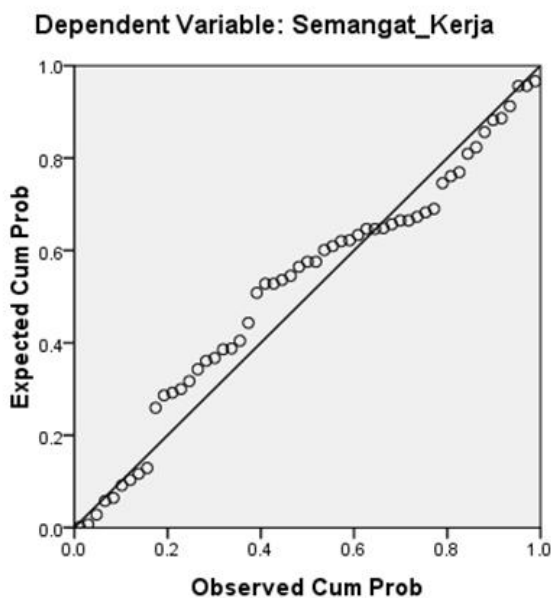
Jika budaya organisasi sekolah meningkat 1 (satu) poin sementara kepuasan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan semangat kerja guru sebesar 0,253 poin.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui normalitas data salah satu cara yang digunakan adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2007:110).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.18** Sebaran *P Plot* Pada Uji Normalitas Data

Pada grafik normal *P-P plot* di atas menunjukkan bahwa penyebaran plot berada disekitar dan sepanjang garis diagonal, dengan demikian menunjukkan bahwa data-data pada variabel penelitian berdistribusi normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali 2007:91). Suatu model regresi yang tidak terjadi gejala multikolinieritas jika memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

Tabel 4.19 Besaran Nilai Toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variabel bebas	Toleransi	VIF
Kepuasan Kerja (X_1)	0,835	1,198

Budaya Organisasi Sekolah (X_2)	0,835	1,198
-------------------------------------	-------	-------

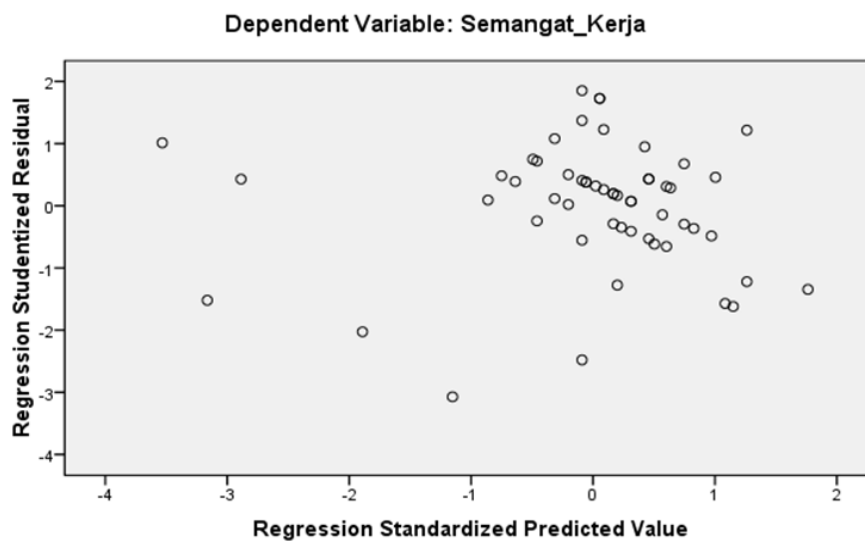
Sumber : Data primer yang diolah,2011

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai toleransi 0,835 dan nilai *VIF* 1,198 pada masing-masing variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006:105). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya problem heteroskedastisitas pada model regresi dapat dideteksi dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu yang teratur pada grafik *scatterplot* serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y seperti gambar berikut :

Scatterplot



Gambar 4.19 Sebaran *Scatterplot* pada Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* pada gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ditemukan pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.1.4 Uji Hipotesis

4.1.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1) dan budaya organisasi sekolah (X_2) terhadap semangat kerja guru (Y).

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran dan terangkum pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} = 4,334$ dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja guru (Y).

2) Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran dan terangkum pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel budaya organisasi sekolah

diperoleh $t_{hitung} = 2,138$ dengan signifikansi 0,037. Karena signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi sekolah (X_2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja guru (Y).

4.1.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi ganda menggunakan program komputasi *SPSS for Windows release 16* yang terangkum pada tabel 4.1 diperoleh $F_{hitung} = 18,501$ dengan harga signifikansi sebesar 0,000. Karena harga signifikansi kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara.

4.1.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program komputasi *SPSS for Windows release 16* yang terangkum pada tabel 4.1 diperoleh harga R^2 sebesar 0,416. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja guru sebesar 41,6 % dan sisanya yaitu 58,4% dari semangat kerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi secara parsial (r^2) dari masing-masing variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program komputasi *SPSS for Windows release 16* yang terangkum pada tabel 4.1 diketahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru adalah $(0,515)^2$ atau 26,52%, dan besarnya pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru adalah $(0,284)^2$ atau 8,06%. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap semangat kerja guru dibandingkan dengan variabel budaya organisasi sekolah. Dari hasil tersebut diketahui pula bahwa selain kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah, semangat kerja guru juga dipengaruhi faktor lain.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh persentase sebesar 85,45% termasuk dalam kriteria tinggi. Apabila dilihat dari indikator kompensasi, secara keseluruhan guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap kompensasi, dimana guru sudah puas dengan kompensasi yang sudah diberikan tepat waktu dan bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Pada indikator kesempatan promosi guru memiliki kepuasan yang tinggi terhadap kesempatan promosi, dimana kepala sekolah sudah menghargai hasil kerja para guru dan memberikan promosi jabatan kepada guru yang berprestasi.

Pada indikator pengawasan dalam kriteria tinggi, pengawasan dilakukan secara kontinyu oleh kepala sekolah sehingga guru merasa diperhatikan oleh kepala sekolah. Pada indikator rekan kerja, secara keseluruhan dalam kriteria tinggi, artinya guru merasa puas dengan rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama dalam bekerja sehingga tercipta hubungan kekeluargaan yang baik antar guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara. Indikator pekerjaan juga dalam kriteria tinggi, artinya guru sudah puas dengan pekerjaannya sebagai guru yang merupakan tugas yang menarik dan selalu menuntut guru untuk selalu belajar. Jadi, secara keseluruhan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sudah tinggi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi sekolah di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara termasuk dalam kriteria baik. Hal ini berarti budaya organisasi sekolah mempengaruhi semangat kerja guru. Dilihat dari indikator keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati dalam kriteria baik, artinya perilaku, kebiasaan, dan bahasa umum warga sekolah yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh warga sekolah sudah baik. Norma tentang standar perilaku anggota sekolah di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara juga sudah baik. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara baik, dimana seluruh warga sekolah sudah memperhatikan aspek *input*, proses, dan *output* pendidikan di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sehingga sekolah mampu berprestasi, baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Adapun ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dalam

kriteria baik, artinya warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak sudah mematuhi ketentuan dan peraturan sekolah. Iklim organisasi di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara juga baik, dimana penataan lingkungan kerja baik fisik maupun sosialnya sudah kondusif dan menyenangkan sehingga mendukung semangat kerja guru.

Dari hasil analisis deskriptif persentase secara keseluruhan menunjukkan bahwa semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara sudah tinggi. Guru memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap sekolah. Indikator perasaan senang terhadap pekerjaan juga dalam kriteria tinggi, artinya guru merasa bangga dan senang dalam melakukan pekerjaannya sebagai guru. Indikator optimis juga dalam kriteria tinggi, artinya guru selalu mempunyai keinginan untuk lebih maju dan berprestasi dalam bekerja. Sikap ketaatan kepada kewajiban juga tinggi, dimana guru sudah mematuhi peraturan sekolah, diantaranya datang ke sekolah tepat waktu, menyiapkan rencana pembelajaran sebelum mengajar dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah kepuasan kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara, ditunjukkan apada t_{hitung} sebesar 4,334 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru akan berpengaruh terhadap optimalnya semangat kerja guru, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja guru akan diikuti turunnya semangat kerja guru. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja sebesar

26,52%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa gambaran mengenai kepuasan kerja sebagian besar dalam kriteria tinggi sebesar 85,45%, diikuti pula guru yang memiliki semangat kerja tinggi sebesar 78,18%.

Meningkatnya semangat kerja guru tidak lepas dari kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang ikut mendukung. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Kepuasan kerja memiliki arti yang penting untuk meningkatkan semangat kerja guru. Guru yang merasa puas dengan kompensasi yang diperoleh, adanya kesempatan promosi, pengawasan dari atasan, rekan kerja, dan dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif sehingga akan memacu untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan teori keadilan yang dikembangkan Adam (dalam Wexley dan Yukl, 2003:130) yang memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atau kewajaran imbalan yang diterima, dalam hal ini guru merasa puas jika rasio antara input (misalnya, pendidikan guru, pengalaman mengajar, jumlah jam mengajar, banyaknya usaha yang dicurahkan pada sekolah) sesuai dengan output (misalnya, upah/gaji, penghargaan, promosi (kenaikan pangkat) dibandingkan dengan guru lain di sekolah yang sama atau di sekolah lain pada input dan output yang sama. Oleh karena itu sangat jelas bahwa kepuasan kerja mempengaruhi semangat kerja.

Selain dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, semangat kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor budaya sekolah. Hasil analisis data menunjukkan bahwa

budaya organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru, ditunjukkan pada t_{hitung} sebesar 2,138 dengan signifikansi $0,037 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah akan berpengaruh terhadap optimalnya semangat kerja guru, dan sebaliknya semakin buruk budaya organisasi sekolah akan diikuti penurunan semangat kerja guru. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap budaya organisasi sekolah sebesar 8,06%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa gambaran mengenai budaya organisasi sekolah dalam kriteria baik sebesar 94,55% diikuti pula guru yang memiliki semangat kerja tinggi sebesar 78,18%.

Budaya sekolah yang dikembangkan dengan adanya interaksi antar personil sekolah dapat dijadikan pedoman dalam bertingkah laku oleh para personil sekolah. Budaya sekolah akan mempengaruhi segala aspek di sekolah, diantaranya bagaimana personil bertingkah laku, bagaimana guru melakukan proses pembelajaran di kelas, dan bagaimana guru meningkatkan kompetensinya (Hinde, 2002). Budaya organisasi sekolah yang terdiri dari nilai, norma, keyakinan, peraturan, dan iklim organisasi yang positif akan mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi sehingga mampu meningkatkan motivasi guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan peran, tugas, dan komitmennya dalam mensukseskan pembelajaran. Hal ini juga berarti bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru.

Adapun hasil penelitian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 18,501 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja dan

budaya organisasi sekolah yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara. Besarnya pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara diketahui dari R^2 sebesar 0,416 atau 41,6 % dan sisanya yaitu 58,4% dari semangat kerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dalam kriteria tinggi, begitu pula dengan budaya organisasi sekolah dalam kriteria baik, dan semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dalam kriteria tinggi.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dengan kontribusi sebesar 26,52%.
3. Ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dengan kontribusi sebesar 8,06%.
4. Ada pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Pecangaan Jepara dengan kontribusi sebesar 41,6 % dan sisanya yaitu 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepala sekolah hendaknya melakukan pengawasan kerja yang lebih adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan guru sehingga para guru merasa bahwa dirinya diperhatikan dan merupakan bagian yang penting dari sekolah.
2. Sanksi yang diberikan hendaknya lebih tegas bagi guru yang melanggar ketentuan dan peraturan sekolah untuk menciptakan budaya sekolah yang lebih tertib, seperti : adanya teguran, surat peringatan, sampai sanksi administratif yang berupa penundaan kenaikan pangkat bagi guru yang tidak aktif dalam mengajar.
3. Penelitian ini masih terdapat keterbatasan pengukuran dikarenakan hanya menggunakan dua variabel yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah dalam melihat pengaruhnya terhadap semangat kerja guru. Sebaiknya penelitian selanjutnya tidak hanya menggunakan variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi sekolah untuk mengetahui pengaruhnya terhadap semangat kerja guru, namun bisa menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lain-lain. Serta tidak sebatas pada satu sekolah saja, akan tetapi perlu pembandingan dengan sekolah lain.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hinde, Elizabeth R. 2002. *School Culture and Change:An Examination of the Effects of School Culture on the Process of Change*. Arizona State University West.
- Kreitner Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuen, Tsang Kwok. 2009. *Three Approaches to Understanding and Investigating The Concept of School Culture and School Culture Phenomena: Implications to School Improvement and School Effectiveness*. Dalam Hong Kong Teachers' Centre Journal Vol. 8.
- Laksono, Timur Bayu (2007) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Perusahaan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Roti Citra Rasa Di Nogosari. *Skripsi*. Surakarta:UMS.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mackenzie, Noella. 2007. *Teacher morale:More complex than we think?. The Australian Educational Researcher*,Volume 34, Number 1 hal 89-104.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Moekijat. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Ololube, Nwachukwu Prince. 2004. *Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment*. University of Helsinki Finland.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sudrajat, Akhmad. 2008. *Budaya Organisasi di Sekolah*. <http://www.akhmadsudrajad.files.wordpress.com>. (15 Juni 2011).
- Wexley, Kenneth N dan Yukl, Gary A, 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Widodo, Joko. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Dalam Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 16 No.2. Semarang: FE UNNES
- Willis, Mario dan Varner, Lynn W. 2010. *Factors that Affect Teacher Morale*. Dalam Academic Leadership The Online Journal Volume 8 Issue 4.

LAMPIRAN



Daftar Responden

No	Nama	No	Nama
1	Drs. Hery Purwanto	29	Drs. Muhammad Zaenal Muttaqien
2	Drs. Muhammad Syukron	30	Drs. Agus Harmanto
3	Drs. Mujiyono	31	Woro Wulandari, S.Pd.
4	Dra. Siti Mursidah	32	Anik Ismawati, S.Si.
5	Drs. Triyanto Heru Priyono	33	Dra. Hartatik
6	Drs. Setyadi Sugeng Wibowo, MM	34	Hupoyo, S.Pd.
7	Drs. Setiya Bakti	35	Uji Anita, S.Pd.
8	Sriyatun , S.Pd.	36	Nur Robikhan , S.Ag.
9	Dra. Sri Hartati	37	Sri Indarwati, S.Pd.
10	Djohan Sunarwanto,S.Pd.	38	Muhamad Tri Warsono, S.Pd.
11	Drs. Sumaryono	39	Tatik Inayati,S.Pd.
12	Ngaripah , S.Pd., MM	40	Tri Anggorowati, S.Pd.
13	Drs. Bambang Eko Budi Santoso	41	Ubaidillah, S.Pd
14	Emy Widayanti , S.Pd.	42	Salis Hidayatun Nikmah, S.Pd.
15	Muhail , S.Pd.	43	Nur Aidah, S.Pd.
16	Darto , S.Pd.	44	Edy Purwanto, S.Kom.
17	Kamal , S.Pd.	45	Siti Nor Azizah, S.Pd
18	Puji Hastuti , S.Pd, MM	46	Asro, S.Pd
19	Drs.Sobari	47	Dafid Ariyanta, S.Pd
20	Dra. Susilo Astuti	48	Nur Ika Herning Wijayanti, S.Pd
21	Nor Kholis, S.Pd	49	Zulfa Farida, S.Pd
22	Drs. Sutarno	50	Mhasin Darmawan, S.Pd
23	Drs. Abdurrohim	51	Mumung Anggit Saputra., S.Sn
24	Drs. Dasiman	52	Ria Dayanti, S.Pd
25	Suhadi, S.Pd.	53	Arif Sulisty Atmoko, ST
26	Dra. Sri Yuniati	54	Ahmad Sahil, S.Pd
27	Supriyadi , S.Pd.	55	Nur Aini, S.Pd
28	Muhammad Sri Mukayak		

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 PECANGAAN JEPARA”

No.	Variabel	Indikator	No. Soal
1.	Kepuasan Kerja (X1)	1) Kompensasi 2) Kesempatan promosi 3) Pengawasan 4) Rekan kerja 5) Pekerjaan itu sendiri	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2.	Budaya Organisasi Sekolah (X2)	1) Keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati 2) Norma tentang standar perilaku anggota sekolah 3) Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah 4) Ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi 5) Iklim organisasi	11,12,13,14 15,16 17,18,19 20,21 22,23,24,25,26
3.	Semangat Kerja Guru (Y)	1) Kesetiaan 2) Perasaan senang terhadap pekerjaan 3) Optimis 4) Ketaatan kepada kewajiban	27 28,29 30,31,32 33,34,35

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 PECANGAAN JEPARA”

1. Identitas responden :

No :

2. Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia
- Jawaban merupakan pengalaman pribadi selama bekerja di sekolah yang Bapak/Ibu tempati serta persepsi Bapak.Ibu sehingga mencerminkan keadaan sebenarnya
- Mohon semua pernyataan dijawab dengan lengkap

3. Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Kepuasan Kerja					
1.	Bapak/Ibu menerima gaji sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2.	Gaji Bapak/Ibu dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari					
3.	Hasil kerja yang dilakukan Bapak/Ibu dihargai oleh kepala sekolah					
4.	Kepala sekolah memberikan promosi jabatan kepada bapak/Ibu yang melakukan prestasi kerja					
5.	Selama bekerja Bapak/Ibu mendapatkan perhatian dari kepala sekolah					
6.	Kepala sekolah melakukan pengawasan secara kontinu terhadap Bapak/Ibu guru					
7.	Adanya hubungan kekeluargaan yang baik antar guru					

	di sekolah Bapak/Ibu tempati					
8.	Selama bekerja Bapak/ibu merasa ada jalinan kerjasama antar guru di sekolah yang Bapak/Ibu tempati					
9.	Pekerjaan sebagai guru merupakan tugas yang menarik bagi Bapak/Ibu					
10.	Pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang menuntut Bapak/Ibu untuk selalu belajar					
	Budaya Organisasi Sekolah					
11.	Siswa dan guru meminta ijin apabila meninggalkan sekolah pada jam sekolah					
12.	Siswa menyapa dan mengucapkan salam jika bertemu dengan Bapak/Ibu					
13.	Bapak/Ibu bersikap sopan santun dalam percakapan sehari-hari dengan sesama guru					
14.	Bapak/Ibu menyambut tamu yang datang ke sekolah dengan ramah					
15.	Warga sekolah menghargai keberagaman agama, budaya, suku, ras dan golongan sosial ekonomi yang ada di sekolah					
16.	Siswa menunjukkan kemampuan belajar secara mandiri sesuai dengan potensial yang dimilikinya					
17.	Seluruh warga sekolah berupaya meningkatkan prestasi akademik siswa di sekolah ini secara keseluruhan					
18.	Bapak/Ibu berupaya meningkatkan profesionalitas untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah					
19.	Sekolah memberikan tanggapan yang positif terhadap setiap keluhan yang dilontarkan oleh siswa, orangtua siswa maupun masyarakat					
20.	Bapak/Ibu mengenakan pakaian seragam sekolah dengan rapi dan tertib					
21.	Sanksi diberikan dengan tegas kepada Bapak/Ibu jika melanggar ketentuan dan peraturan sekolah					
22.	Adanya hubungan yang harmonis antar warga sekolah					
23.	Bapak/Ibu memiliki ketenangan hati dalam bekerja di sekolah					
24.	Bapak/Ibu mendapat kesempatan untuk mengikuti					

	kegiatan di luar sekolah guna pengembangan dalam bekerja					
25.	Bapak/Ibu menggunakan alat/media pembelajaran yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi					
26.	Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi lingkungan sekolah					
	Semangat kerja					
27.	Bapak/Ibu memiliki keinginan untuk bekerja di sekolah yang Bapak/Ibu tempati hingga pensiun					
28.	Bapak/Ibu bangga menjalankan pekerjaan sebagai guru di sekolah					
29.	Bapak/Ibu merasa senang saat melakukan pekerjaan sebagai seorang guru di sekolah					
30.	Bapak/Ibu merasa puas terhadap prestasi yang telah didapat sekarang					
31.	Bapak/Ibu mempunyai keinginan untuk lebih maju dalam berprestasi					
32.	Bapak/Ibu mempunyai keinginan untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi					
33.	Bapak/Ibu datang ke sekolah tepat waktu					
34.	Bapak/Ibu menyiapkan rencana pembelajaran setiap kali akan mengajar					
35.	Bapak/Ibu berdisiplin dalam melaksanakan tugas-tugas					

Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Correlations

	no_1	no_2	no_3	no_4	No_5	no_6	no_7	no_8	no_9	no_10	Tot_X1
no_1 Pearson Correlation	1	.503**	.418*	.096	.200	-.141	.307	.849**	.418*	.246	.520**
Sig. (2-tailed)		.005	.022	.616	.288	.457	.099	.000	.022	.190	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_2 Pearson Correlation	.503**	1	.954**	.247	.333	.227	.226	.552**	.452*	.165	.704**
Sig. (2-tailed)	.005		.000	.189	.072	.228	.229	.002	.012	.385	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_3 Pearson Correlation	.418*	.954**	1	.371*	.425*	.337	.174	.578**	.472**	.119	.761**
Sig. (2-tailed)	.022	.000		.043	.019	.068	.357	.001	.008	.532	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_4 Pearson Correlation	.096	.247	.371*	1	.829**	.824**	.312	.247	.182	.389*	.769**
Sig. (2-tailed)	.616	.189	.043		.000	.000	.094	.189	.335	.034	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
No_5 Pearson Correlation	.200	.333	.425*	.829**	1	.737**	.304	.333	.192	.233	.790**
Sig. (2-tailed)	.288	.072	.019	.000		.000	.103	.072	.310	.215	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_6 Pearson Correlation	-.141	.227	.337	.824**	.737**	1	.286	.030	.254	.202	.680**
Sig. (2-tailed)	.457	.228	.068	.000	.000		.125	.877	.175	.285	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_7 Pearson Correlation	.307	.226	.174	.312	.304	.286	1	.226	.174	.802**	.485**
Sig. (2-tailed)	.099	.229	.357	.094	.103	.125		.229	.357	.000	.007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_8 Pearson Correlation	.849**	.552**	.578**	.247	.333	.030	.226	1	.452*	.165	.642**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.189	.072	.877	.229		.012	.385	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_9 Pearson Correlation	.418*	.452*	.472**	.182	.192	.254	.174	.452*	1	.119	.570**
Sig. (2-tailed)	.022	.012	.008	.335	.310	.175	.357	.012		.532	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_10 Pearson Correlation	.246	.165	.119	.389*	.233	.202	.802**	.165	.119	1	.426*
Sig. (2-tailed)	.190	.385	.532	.034	.215	.285	.000	.385	.532		.019
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot_X1 Pearson Correlation	.520**	.704**	.761**	.769**	.790**	.680**	.485**	.642**	.570**	.426*	1
Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.001	.019	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

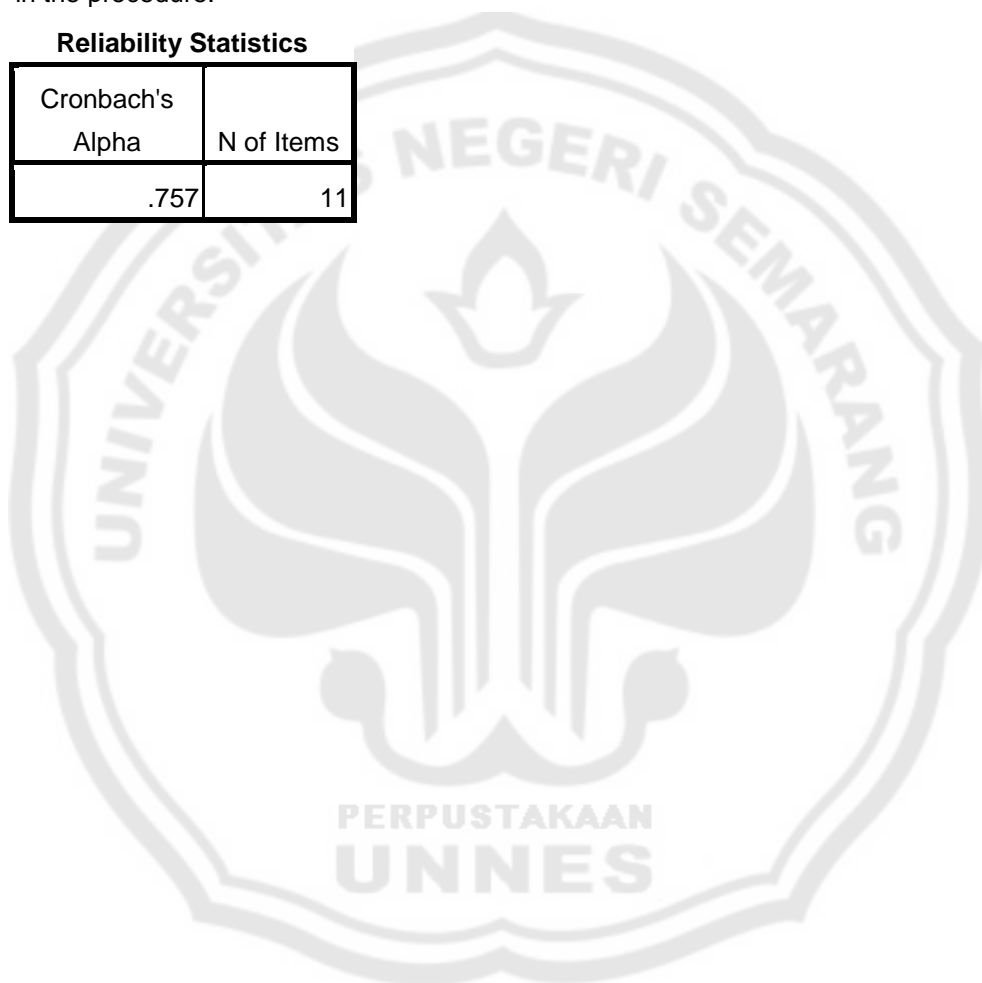
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	11



Correlations

	no_11	no_12	no_13	no_14	no_15	no_16	no_17	no_18	no_19	no_20	no_21	no_22	No_23	no_24	no_25	no_26	Tot_X2
no_11 Pearson Correlation	1	.697**	-.052	.098	-.012	-.031	-.043	-.129	-.037	-.010	.334	-.036	.507**	-.025	.705**	.245	.405
Sig. (2-tailed)		.000	.785	.605	.948	.871	.823	.498	.846	.960	.072	.849	.004	.897	.000	.191	.026
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_12 Pearson Correlation	.697**	1	.053	-.050	.164	.056	-.087	-.147	.038	-.019	.296	-.074	.456**	.075	.710**	.367	.431
Sig. (2-tailed)	.000		.781	.792	.388	.771	.647	.439	.842	.919	.113	.697	.011	.692	.000	.046	.018
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_13 Pearson Correlation	-.052	.053	1	.473**	.237	.418	.625**	.466**	.371	.403	.266	.489**	.466**	.473**	-.037	.337	.651**
Sig. (2-tailed)	.785	.781		.008	.207	.021	.000	.009	.043	.027	.155	.006	.009	.008	.848	.069	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_14 Pearson Correlation	.098	-.050	.473**	1	.426*	.368	.233	.248	.068	.503**	.149	.264	.441*	.552**	-.017	.606**	.577**
Sig. (2-tailed)	.605	.792	.008		.019	.046	.215	.186	.723	.005	.432	.158	.015	.002	.928	.000	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_15 Pearson Correlation	-.012	.164	.237	.426*	1	.397*	.429	.193	.372*	.252	.132	.215	.359	.426*	-.009	.463**	.534**
Sig. (2-tailed)	.948	.388	.207	.019		.030	.018	.306	.043	.179	.487	.253	.052	.019	.964	.010	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_16 Pearson Correlation	-.031	.056	.418	.368	.397*	1	.344	.357	.299	.307	.550**	.230	.383*	.226	-.022	.413	.596**
Sig. (2-tailed)	.871	.771	.021	.046	.030		.063	.053	.109	.099	.002	.222	.037	.229	.909	.023	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_17 Pearson Correlation	-.043	-.087	.625**	.233	.429	.344	1	.383*	.305	.151	.219	.402*	.383*	.233	-.030	.277	.518**
Sig. (2-tailed)	.823	.647	.000	.215	.018	.063		.037	.101	.427	.245	.028	.037	.215	.874	.138	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_18 Pearson Correlation	-.129	-.147	.466**	.248	.193	.357	.383*	1	.208	.469**	.479**	.264	.186	.386*	-.171	.422*	.516**
Sig. (2-tailed)	.498	.439	.009	.186	.306	.053	.037		.270	.009	.007	.158	.324	.035	.367	.020	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_19 Pearson Correlation	-.037	.038	.371	.068	.372*	.299	.305	.208	1	-.026	.398	.200	.208	.068	-.026	.096	.404
Sig. (2-tailed)	.846	.842	.043	.723	.043	.109	.101	.270		.891	.029	.290	.270	.723	.891	.613	.027
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_20 Pearson Correlation	-.010	-.019	.403	.503**	.252	.307	.151	.469**	-.026	1	.235	.166	.277	.849**	-.007	.543**	.549**
Sig. (2-tailed)	.960	.919	.027	.005	.179	.099	.427	.009	.891		.211	.380	.138	.000	.972	.002	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_21 Pearson Correlation	.334	.296	.266	.149	.132	.550**	.219	.479**	.398	.235	1	.135	.649**	.149	.501**	.433	.707**
Sig. (2-tailed)	.072	.113	.155	.432	.487	.002	.245	.007	.029	.211		.476	.000	.432	.005	.017	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_22 Pearson Correlation	-.036	-.074	.489**	.264	.215	.230	.402*	.264	.200	.166	.135	1	.142	.099	-.026	.306	.399
Sig. (2-tailed)	.849	.697	.006	.158	.253	.222	.028	.158	.290	.380	.476		.453	.602	.893	.100	.029
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
No_23 Pearson Correlation	.507**	.456**	.466**	.441*	.359	.383*	.383*	.186	.208	.277	.649**	.142	1	.303	.597**	.510**	.789**
Sig. (2-tailed)	.004	.011	.009	.015	.052	.037	.037	.324	.270	.138	.000	.453		.104	.000	.004	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_24 Pearson Correlation	-.025	.075	.473**	.552**	.426*	.226	.233	.386*	.068	.849**	.149	.099	.303	1	-.017	.606**	.577**
Sig. (2-tailed)	.897	.692	.008	.002	.019	.229	.215	.035	.723	.000	.432	.602	.104		.928	.000	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_25 Pearson Correlation	.705**	.710**	-.037	-.017	-.009	-.022	-.030	-.171	-.026	-.007	.501**	-.026	.597**	-.017	1	.358	.432
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.848	.928	.964	.909	.874	.367	.891	.972	.005	.893	.000	.928		.052	.017
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_26 Pearson Correlation	.245	.367	.337	.606**	.463**	.413	.277	.422	.096	.543**	.433	.306	.510**	.606**	.358	1	.777**
Sig. (2-tailed)	.191	.046	.069	.000	.010	.023	.138	.020	.613	.002	.017	.100	.004	.000	.052		.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot_X2 Pearson Correlation	.405	.431	.651**	.577**	.534**	.596**	.518**	.516**	.404	.549**	.707**	.399	.789**	.577**	.432	.777**	1
Sig. (2-tailed)	.026	.018	.000	.001	.002	.001	.003	.004	.027	.002	.000	.029	.000	.001	.017	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Validitas Variabel Budaya Organisasi Sekolah (X2)

Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi Sekolah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	17



Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Correlations

	no_27	no_28	no_29	no_30	no_31	no_32	no_33	no_34	no_35	Tot_Y
no_27 Pearson Correlation	1	.319	.453*	.242	.478**	.526**	.578**	.273	.312	.766**
Sig. (2-tailed)		.086	.012	.198	.008	.003	.001	.144	.093	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_28 Pearson Correlation	.319	1	.309	.032	.227	.454*	.520**	.013	-.139	.499**
Sig. (2-tailed)	.086		.096	.866	.227	.012	.003	.946	.465	.005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_29 Pearson Correlation	.453*	.309	1	.130	.474**	.315	.325	.000	.000	.520**
Sig. (2-tailed)	.012	.096		.494	.008	.090	.079	1.000	1.000	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_30 Pearson Correlation	.242	.032	.130	1	.136	.394*	.310	.561**	.330	.561**
Sig. (2-tailed)	.198	.866	.494		.475	.031	.095	.001	.075	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_31 Pearson Correlation	.478**	.227	.474**	.136	1	.426*	.437*	-.020	.213	.567**
Sig. (2-tailed)	.008	.227	.008	.475		.019	.016	.918	.259	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_32 Pearson Correlation	.526**	.454*	.315	.394*	.426*	1	.770**	.354	-.015	.763**
Sig. (2-tailed)	.003	.012	.090	.031	.019		.000	.055	.939	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_33 Pearson Correlation	.578**	.520**	.325	.310	.437*	.770**	1	.495**	.285	.857**
Sig. (2-tailed)	.001	.003	.079	.095	.016	.000		.005	.127	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_34 Pearson Correlation	.273	.013	.000	.561**	-.020	.354	.495**	1	.758**	.604**
Sig. (2-tailed)	.144	.946	1.000	.001	.918	.055	.005		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
no_35 Pearson Correlation	.312	-.139	.000	.330	.213	-.015	.285	.758**	1	.466**
Sig. (2-tailed)	.093	.465	1.000	.075	.259	.939	.127	.000		.009
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tot_Y Pearson Correlation	.766**	.499**	.520**	.561**	.567**	.763**	.857**	.604**	.466**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.003	.001	.001	.000	.000	.000	.009	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	10



Tabulasi Hasil Penelitian

No	Kode	Nomor Soal																																				
		Kepuasan Kerja										Budaya Organisasi Sekolah																Semangat Kerja										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Jumlah	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	R_1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	64	4	4	5	4	4	4	4	4	37
2	R_2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33
3	R_3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	R_4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	R_5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
6	R_6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	66	5	4	5	4	4	4	4	4	38	
7	R_7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	67	5	4	4	4	4	4	4	4	37	
8	R_8	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	5	4	5	4	4	4	3	4	37	
9	R_9	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63	3	4	4	3	4	4	4	4	34	
10	R_10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
11	R_11	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	61	4	3	4	4	4	4	4	4	35	
12	R_12	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
13	R_13	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	66	5	4	5	4	4	4	4	4	38		
14	R_14	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	73	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
15	R_15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	3	4	4	4	4	4	35		
16	R_16	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	3	4	4	4	4	4	4	35		
17	R_17	5	4	3	2	3	2	4	4	4	36	5	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	2	60	2	3	3	3	4	2	3	4	27	
18	R_18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	59	3	4	4	4	4	4	4	4	35		
19	R_19	5	4	3	4	4	4	3	4	4	39	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	5	4	5	4	4	4	4	4	38		
20	R_20	4	3	4	4	4	4	5	5	4	42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66	4	4	4	5	5	5	5	4	40		
21	R_21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	62	4	4	4	3	4	4	3	4	34	
22	R_22	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62	4	3	4	4	4	4	4	3	34		
23	R_23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
24	R_24	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	3	4	4	35		
25	R_25	5	4	2	2	2	3	3	4	4	31	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	55	3	3	4	3	3	2	2	4	27	
26	R_26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3	4	4	4	4	4	4	4	35		
27	R_27	5	4	4	4	5	3	4	5	4	42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	63	3	5	4	4	4	4	4	4	36		
28	R_28	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	66	4	4	3	4	4	4	4	4	35		
29	R_29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	62	5	4	5	4	4	4	4	4	38		
30	R_30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3	4	4	4	4	4	4	4	35		
31	R_31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
32	R_32	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	36		
33	R_33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	3	4	4	4	4	4	4	35		
34	R_34	3	4	4	4	4	5	4	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63	5	5	4	4	4	5	4	4	39		
35	R_35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	5	4	4	4	4	4	37		

36	R_36	5	5	5	2	2	2	4	5	5	4	39	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3	4	5	62	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	
37	R_37	4	3	2	2	2	2	4	3	3	4	29	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	56	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	
38	R_38	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
39	R_39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
40	R_40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
41	R_41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	62	4	4	4	2	4	3	2	4	3	30	
42	R_42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66	4	5	4	3	4	4	4	4	4	36	
43	R_43	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	3	3	4	4	4	3	2	4	4	31	
44	R_44	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	
45	R_45	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3	3	3	3	2	2	4	5		28	
46	R_46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	67	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	
47	R_47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	63	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	
48	R_48	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	65	5	4	4	4	5	4	4	4	4	38	
49	R_49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	R_50	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	
51	R_51	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	63	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36	
52	R_52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	
53	R_53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	
54	R_54	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
55	R_55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
Jumlah		226	202	209	206	213	207	215	216	214	218		217	213	212	222	221	218	213	219	214	223	215	218	216	217	221	219		220	216	223	207	218	214	209	217	218	

ANALISIS DESKRIPTIF PERSENTASE DATA SEMANGAT KERJA (X)

No.	Kode	I-1			I-2			I-3			I-4			Total		
		Resp.	Skor	%	Krit.	Skor	%	Krit.	Skor	%	Krit.	Skor	%	Krit.	Skor	%
1	R_1	4	80	T	9	90	ST	12	80	T	12	80	T	37	82.22	T
2	R_2	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
3	R_3	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
4	R_4	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
5	R_5	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
6	R_6	5	100	ST	9	90	ST	12	80	T	12	80	T	38	84.44	ST
7	R_7	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
8	R_8	5	100	ST	9	90	ST	12	80	T	11	73.33	T	37	82.22	T
9	R_9	3	60	C	8	80	T	11	73.33	T	12	80	T	34	75.56	T
10	R_10	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
11	R_11	4	80	T	7	70	T	12	80	T	12	80	T	35	77.78	T
12	R_12	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
13	R_13	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
14	R_14	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
15	R_15	4	80	T	7	70	T	12	80	T	12	80	T	35	77.78	T
16	R_16	4	80	T	7	70	T	12	80	T	12	80	T	35	77.78	T
17	R_17	2	40	R	6	60	C	9	60	C	10	66.67	C	27	60	C
18	R_18	3	60	C	8	80	T	12	80	T	12	80	T	35	77.78	T
19	R_19	5	100	ST	9	90	ST	12	80	T	12	80	T	38	84.44	ST
20	R_20	4	80	T	8	80	T	15	100	ST	13	86.67	ST	40	88.89	ST
21	R_21	4	80	T	8	80	T	11	73.33	T	11	73.33	T	34	75.56	T
22	R_22	4	80	T	7	70	T	12	80	T	11	73.33	T	34	75.56	T
23	R_23	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
24	R_24	4	80	T	8	80	T	12	80	T	11	73.33	T	35	77.78	T
25	R_25	3	60	C	7	70	T	8	53.33	C	9	60	C	27	60	C
26	R_26	4	80	T	7	70	T	12	80	T	12	80	T	35	77.78	T
27	R_27	5	100	ST	9	90	ST	12	80	T	13	86.67	ST	39	86.67	ST
28	R_28	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
29	R_29	3	60	C	8	80	T	9	60	C	6	40	R	26	57.78	C
30	R_30	4	80	T	8	80	T	11	73.33	T	12	80	T	35	77.78	T
31	R_31	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
32	R_32	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
33	R_33	3	60	C	6	60	C	8	53.33	C	11	73.33	T	28	62.22	C
34	R_34	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
35	R_35	4	80	T	8	80	T	10	66.67	C	12	80	T	34	75.56	T
36	R_36	4	80	T	8	80	T	11	73.33	T	13	86.67	ST	36	80	T
37	R_37	5	100	ST	9	90	ST	12	80	T	12	80	T	38	84.44	ST
38	R_38	3	60	C	8	80	T	12	80	T	12	80	T	35	77.78	T
39	R_39	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
40	R_40	3	60	C	7	70	T	11	73.33	T	10	66.67	C	31	68.89	T
41	R_41	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
42	R_42	5	100	ST	8	80	T	13	86.67	ST	13	86.67	ST	39	86.67	ST
43	R_43	5	100	ST	8	80	T	13	86.67	ST	12	80	T	38	84.44	ST
44	R_44	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
45	R_45	3	60	C	8	80	T	12	80	T	12	80	T	35	77.78	T
46	R_46	3	60	C	9	90	ST	12	80	T	12	80	T	36	80	T
47	R_47	4	80	T	9	90	ST	11	73.33	T	12	80	T	36	80	T
48	R_48	3	60	C	7	70	T	11	73.33	T	10	66.67	C	31	68.89	T
49	R_49	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
50	R_50	4	80	T	7	70	T	12	80	T	12	80	T	35	77.78	T
51	R_51	5	100	ST	8	80	T	12	80	T	12	80	T	37	82.22	T
52	R_52	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
53	R_53	4	80	T	8	80	T	12	80	T	12	80	T	36	80	T
54	R_54	4	80	T	9	90	ST	12	80	T	12	80	T	37	82.22	T
55	R_55	5	100	ST	10	100	ST	12	80	T	12	80	T	39	86.67	ST

Distribusi Frekuensi

Sangat tinggi	9	10	3	4	8
Tinggi	35	43	47	46	43
Cukup	10	2	5	4	4
Rendah	1	0	0	1	0
Sangat Rendah	0	0	0	0	0

Distribusi Persentase

Sangat tinggi	16.36%	18.18%	5.45%	7.27%	14.55%
Tinggi	63.64%	78.18%	85.45%	83.64%	78.18%
Cukup	18.18%	3.64%	9.09%	7.27%	7.27%
Rendah	1.82%	0.00%	0.00%	1.82%	0.00%
Sangat Rendah	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya_Organisasi_Sekolah, Kepuasan_Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.393	2.103

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi_Sekolah, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Semangat_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.695	2	81.847	18.501	.000 ^a
	Residual	230.050	52	4.424		
	Total	393.745	54			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi_Sekolah, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.030	6.897		.294	.770					
Kepuasan_Kerja	.448	.103	.503	4.334	.000	.604	.515	.459	.835	1.198
Budaya_Organisasi_Sekolah	.253	.118	.248	2.138	.037	.452	.284	.227	.835	1.198

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.695	2	81.847	18.501	.000 ^a
	Residual	230.050	52	4.424		
	Total	393.745	54			

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

