**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA**

**TERHADAP EFEKTIVITAS GURU SMA NEGERI**

**DI KABUPATEN JENEPONTO**

**Hasanuddin. S.**

**ABSTRACT**

**Hasanuddin S**. 2013. *The Influence of School Culture and Work Motivation toward the Effectiveness of Public Senior High School Teachers in Jeneponto District* (supervised by Ismail Tolla and Ratmawati).

The study aimed at examining the influence of school culture and work motivation toward the effectiveness of public senior high school teachers in Jeneponto district. The type of the study was quantitative research. Data of the study were collectted using three scales, namely scale of school culture, scale of work motivation, and scale of the effectiveness of teachers. The populations of the study were 311 public high school teachers in Jeneponto district. Samples were taken by employing proportional random sampling technique by taking 30% of the population which obtained 93 teachers spread proportionally in the entire subdistrict areas. The result of the study revealedthat there was a school culture influence and work motivation toward the effectiveness of public senior high school teachers in Jeneponto district with the significant value 0,000 < 0,05. The contribution of scholl culture variables and work motivation simultaneously toward the effectiveness of teachers was 17,5%, whereas, the rest was 82,5% determined by other variables. Partially, school culture gave significant influence (0,000 < 0,05) toward the effectiveness of teachers; whereas, work motivation gave no significant influence (0,885 > 0,05) toward the effectiveness of teachers. The study was expected to give contribution to the development of administration education, development of school’s quality, and the effectiveness of teachers.

**Keywords:** teachers, work effectiveness, school culture, and work motivation.

**ABSTRAK**

**Hasanuddin S**. 2013. *Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto* (dibimbing oleh Prof. Dr. H. Ismail Tolla, M.Pd. dan Dr. Ratmawati, M.Pd.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian dikumpulkan dengan menggunakan tiga skala yakni skala budaya sekolah, skala motivasi kerja, dan skala efektivitas kerja guru.Populasi dalam penelitian ini berjumlah 311 orang guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.Teknik pengambilan anggota sampel penelitian menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* dengan mengambil 30% dari jumlah populasi sehingga diperoleh 93orang guru yang tersebar secara proporsional di seluruh wilayah kecamatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Kontribusi variable budaya sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja guru yakni17,5% sedangkan sisanya 82,5% ditentukan oleh variabel lain.Secara parsial, budaya sekolah berpengaruh signifikan (0,000 < 0,05) terhadap efektivitas kerja guru sementara motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan (0,885 > 0,05) terhadap efektivitas kerja guru.Penelitian ini diharapkan dapat member kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi pendidikan, pengembangan kualitas sekolah, dan efektivitas kerja guru.

**Kata kunci:** guru, efektivitas kerja, budaya sekolah, dan motivasi kerja.

1. **Pendahuluan**
2. **Latar Belakang Penelitian**

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Mutu pendidikan yang rendah masih menjadi issu utama dan merupakan suatu masalah tersendiri yang belum terpecahkan. Berbagai pihak mengarahkan tudingannya pada guru sebagai penyebab rendahnya mutu pendidikan tersebut. Hal ini disebabkan karena gurulah yang berada pada garda terdepan dalam melaksanakan proses pembelajaran dan bertanggung jawab secara langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kegiatan guru di kelas tidak luput dari berbagai masalah atau kesulitan. Salah satu masalah yang umumnya dihadapi oleh guru adalah masih rendahnya efektivitas kerja guru.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara pendahuluan yang dilakukan penulis terhadap beberapa orang guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto, diperoleh gambaran masih rendahnya efektivitas kerja guru. Rendahnya efektivitas kerja guru disebabkan masih lemahnya budaya sekolah serta masih rendahnya motivasi kerja sebagian besar guru. Lemahnya budaya sekolah ditandai dengan kecenderungan beberapa orang guru yang datang terlambat dan pulang lebih cepat serta adanya guru yang berprinsip yang penting melaksanakan tugas mengajar.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya sekolah, motivasi kerja, dan efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto?
2. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto?
3. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto?
5. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan sebagaimana telah dirumuskan di atas. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran budaya sekolah, motivasi kerja, dan efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri Kabupaten Jeneponto.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri Kabupaten Jeneponto.
5. **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat teoretis yaitu: (1) sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Jeneponto dalam pengambilan kebijakan untuk peningkatan mutu pendidikan, (2) sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto dalam meningkatkan budaya sekolah dan motivasi kerja untuk peningkatan efektivitas kerja guru dalam mengajar, dan (3) dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti lain yang mempunyai judul yang sama, dan diharapkan kepada peneliti agar lebih memperdalam instrumen penelitian.

2. Manfaat praktis: (1) bagi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya sekolah dan motivasi kerja untuk peningkatan efektivitas kerja guru, dan (2) menggugah dan mendorong (memotivasi) para guru untuk terus meningkatkan efektivitas kerjanya.

1. **Tinjauan Pustaka dan Kerangka Pikir**
2. **Tinjauan Pustaka**

Steers (1999: 19) mengemukakan bahwa efektivitas dapat dilihat dari sejauh mana organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya alam dalam usahanya mencapai tujuan operasionalnya. Sutarto (1987: 95), mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil sesuai dengan yang dikehendaki.

Dengan demikian efektivitas kerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan mengorganisasikan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Gie (1991) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja adalah (1) motivasi kerja, (2) kemampuan kerja, (3) suasana kerja, (4) lingkungan kerja, (5) perlengkapan dan fasilitas dan (6) prosedur kerja. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam motivasi kerja yaitu motivasi kerja individu yang diakibatkan pada perubahan kerja, kemampuan kerja yaitu kemampuan individu dalam menghadapi pekerjaannya, suasana kerja yaitu suasana organisasi atas hubungan antar individu, lingkungan kerja yaitu lingkungan di luar organisasi yang memberikan pengaruh terhadap kerja individu, perlengkapan dan fasilitas yaitu peralatan yang dimiliki organisasi untuk dijalankan oleh individu dalam organisasi, prosedur kerja yaitu aturan-aturan yang diterapkan oleh organisasi kepada individu organisasi dalam melaksanakan kerjanya.

Steers (1980: 192) mengemukakan bahwa kriteria untuk mengukur efektivitas kerja pegawai terdiri dari: kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.

1. Kemampuan menyesuaikan diri. Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai dengan pendapat Richard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, waktu (Hasibuan, 2001: 94).
3. Kepuasan kerja. Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

Deal dan Peterson (1999) mendefinisikan budaya sekolah sebagai sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas.

Indikator budaya organisasi yang diasumsikan sebagai budaya sekolah menurut Denison dan Mishra (1995), adalah sebagai berikut:

1. Misi. Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas.Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran stratejik dan mengekspresikan visi masa depan.

2. Konsistensi. Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik.Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti.Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Adaptabilitas. Organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan.Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas dan pengalaman untuk menciptakan perubahan.

4. Pelibatan. Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkankemampuan SDM nya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akanmempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2004: 67) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja.

Berdasarkan teori Mc. Clelland’s Achievement Motivation Theory tersebut, dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu: (1) motif; (2) harapan dan (3) insentif.

1. **Kerangka Pikir**

Efektivitas kerja guru menjadi sangat penting apabila dikaitkan dengan tujuan organisasi sekolah. Hal ini berarti bahwa keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan dilihat dari sejauh mana tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam hal ini sekolah dapat tercapai. Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh efektivitas kerja semua anggotanya.Efektivitas kerja merupakan konsep yang sangat penting bagi organisasi apapun, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Steers (1999: 19) mengemukakan bahwa efektivitas dapat dilihat dari sejauh mana organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usahanya mencapai tujuan operasionalnya.Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini salah satunya adalah guru.

Gie (1991) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja adalah; (1) motivasi kerja, (2) kemampuan kerja, (3) suasana kerja, (4) lingkungan kerja, (5) perlengkapan dan fasilitas dan (6) prosedur kerja. Moore (dalam Sutarto, 1991:45) mengatakan bahwa faktor-faktor atau azaz-azas yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi yaitu (1) unit kerjaisasi, (2) rentangan kontrol, (3) kontrol, (4) kepemimpinan, (5) pendelegasian wewenang, (6) ide-ide bawahan, (7) motivasi dan (8) spesialisasi. Sedangkan Richard M. Steers (1980: 9) mengatakan ada empat faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja, yaitu; (1) karakteristik organisasi, (2) karakteristik lingkungan, (3) karakteristik pekerja, dan (4) karakteristik kebijaksanaan dan praktek manajemen.

Untuk mengukur efektivitas kerja, Steers (1999) mengemukakan bahwa kriteria untuk mengukur efektivitas kerja pegawai terdiri dari: kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian sesuai pendapat ini, maka untuk menilai efektivitas kerja seorang guru, indikator yang digunakan adalah: (1) kemampuan menyesuaikan diri, (2) prestasi kerja, dan (3) kepuasan kerja.

Indikator-indikator untuk budaya sekolah menurut Denison dan Mishra (1995), adalah sebagai berikut:

1. Misi. Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran stratejik dan mengekspresikan visi masa depan.

2. Konsistensi. Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik.Norma-norma perilaku didasarkan pada nilai-nilai inti.Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.

3. Adaptabilitas. Organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan.Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas dan pengalaman untuk menciptakan perubahan.

4. Pelibatan. Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir tim dan mengembangkan kemampuan SDM nya. Semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaannya dan tujuan organisasinya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja seperti yang dikemukakan Wexley dan Yulk (1977: 83) menyatakan bahwa “motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya”. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya prestasi kinerja dalam hal ini diasumsikan dengan efektivitas kerja guru ikut ditentukan oleh motivasi. Berdasarkan teori Mc. Clelland’s Achievement Motivation Theory, dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi yang menjadi indikator dari motivasi berprestasi, yaitu:

(1) motif yang meliputi bentuk-bentuk keberhasilan yang diinginkan oleh individu; (2) pengharapan yang merupakan tinggi rendahnya penghargaan individu dalam mencapai keberhasilan; dan (3) nilai insentif yang merupakan nilai-nilai yang dianut individu terhadap insentif baik insentif berupa materi maupun penghargaan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

GURU-GURU SMAN KABUPATEN JENEPONTO

**Motivasi Kerja**

1. Motif
2. Harapan
3. Insentif

(Hasibuan: 2000)

**Budaya Sekolah**

1. Misi

2. Konsistensi

3. Adaptabilitas

4. Pelibatan

(Denison dan Mishra, 1995)

**Efektivitas Kerja Guru**

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri

2.Prestasi Kerja

3.Kepuasan Kerja

(Steers: 1980)

Gambar 2.1 Kerangka pikir penelitian

1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan, kajian teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

* 1. Budaya sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.
  2. Budaya sekolah secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.

3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.

1. **Metode Penelitian**
2. **Jenis dan Lokasi Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan mengetahui besarnya pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto. Selanjutnya berdasarkan bentuk bentuk permasalahannya, penelitian ini termasuk penelitian untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Lokasi penelitian ini adalah SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.

1. **Variabel dan Desain Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable).*Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya sekolah (X1), dan motivasi kerja (X2).Sedangkan variabel terikat adalahefektivitas kerja guru SMA Negeri Kabupaten Jeneponto (Y).Untuk itu maka desain penelitian dapat dilihat pada gambar berikut ini :

X1

Y

X2

Gambar 3.1 Desain penelitian

Keterangan :

X1 = Budaya sekolah

X2 = Motivasi kerja

Y = Efektivitas kerja guru

1. **Definisi Operasional Variabel**

Agar terjadi persamaan persepsi antara peneliti dan pembaca, maka dipandang perlu untuk mengemukakan definisi operasional variabel yang diteliti, yakni sebagai berikut:

1. Budaya sekolah adalah suatu kondisi atau karakteristik yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan perasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu menurut persepsi guru. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya sekolah meliputi: (1) misi, (2) konsistensi, (3) adaptabilitas, dan (4) pelibatan.
2. Motivasi kerja adalah daya dorong yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang guru melakukan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar dengan segala kemampuan dan keahliannya guna mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi. Indikator untuk mengukur motivasi berprestasi tersebut meliputi: motif, harapan, dan insentif.
3. Efektivitas kerja guru adalah ketepatan dalam proses pelaksanaan tugas guru dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja guru meliputi: kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerja.
4. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesumpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru-guru di SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan yang tersebar di setiap kecamatan. Jumlah populasi dalam penelitian berdasarkan data Dinas Pendidikan Kabupaten Jeneponto yakni sebanyak 311 orang guru yang tersebar di 10 SMA Negeri Kabupaten Jeneponto.

Penetapan anggota sampel sebesar 30 persen dari 311 jumlah populasi yakni 311x30/100 = 93,3 selanjutnya dibulatkan menjadi 93 orang sehingga diperoleh jumlah anggota sampel sebanyak 93 orang guru. Selanjutnya penetapan anggota secara proporsional di sepuluh SMAN di Kabupaten Jeneponto yakni sebagai berikut:

* + - 1. SMAN 1 Binamu = 57/311x93 = 17
      2. SMAN 2 Binamu = 39/311x93 = 12
      3. SMAN Khusus = 28/311x93 = 8
      4. SMAN 1 Bangkala = 33/311x93 = 10
      5. SMAN 1 Bangkala Barat = 33/311x93 = 10
      6. SMAN 1 Tamalatea = 21/311x93 = 6
      7. SMAN 1 Bontoramba = 18/311x93 = 5
      8. SMAN 1 Turatea = 19/311x93 = 6
      9. SMAN 1 Kelara = 39/311x93 = 12
      10. SMAN 1 Batang = 24/311x93 = 7

Perhitungan proporsi jumlah sampel menunjukkan jumlah anggota sampel sebesar 93 orang guru. Hal ini berarti bahwa jumlah anggota sampel yang terlibat dalam penelitian yakni sejumlah 93 orang yang tersebar di sepuluh SMAN di Kabupaten Jeneponto. Sedangkan teknik pengambilan anggota sampel pada setiap sekolah berdasarkan proporsinya dilakukan secara random (acak), tanpa membedakan mata pelajaran yang diajarkan, jenis kelamin, umur, masa kerja serta pangkat dan golongan yang dimiliki oleh setiap guru.

1. **Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa :

* 1. Dokumentasi; dimaksudkan untuk memperoleh data/informasi yang bersumber dari catatan atau dokumen yang ada pada sekolah yang diteliti, misalnya jumlah guru dan sebagainya.
  2. Kuesioner;dimaksudkan untuk memperoleh data/informasi berkaitan dengan keseluruhan variabel yang diteliti, yaitu budaya sekolah, motivasi kerja dan efektivitas kerja guru. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup karena peneliti telah memberikan alternatif jawaban dan responden hanya memilih jawaban yang telah ada.

Kuesioner penelitian menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari lima alternatif jawaban. Setiap pilihan jawaban (*option*) mempunyai nilai antara satu sampai lima. Bagi responden yang memberi jawaban sangat setuju (SS) diberikan nilai 5, setuju (S) diberikan nilai 4, kurang setuju (KS) diberikan nilai 3, tidak setuju (TS) diberikan nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) diberikan nilai 1. Dengan demikian rentang nilai untuk skor budaya sekolah yang terendah adalah 24, dan tertinggi adalah 120. Rentang nilai untuk skor motivasi kerja yang terendah adalah 27, dan yang tertinggi adalah 135. Demikian juga rentang nilai untuk skor efektivitas kerja guru yang terendah adalah 27, dan yang tertinggi adalah 135. Dari jumlah skor tersebut, untuk keperluan pengkategorian skor yang diperoleh dari masing-masing instrumen penelitian ditetapkan interval menjadi 5 kategori sebagai berikut; sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Kuesioner penelitian terdiri dari kuesioner budaya sekolah 24 item pernyataan, kuesioner motivasi kerja 27 item pernyataan, dan kuesioner efektivitas kerja guru terdiri dari 27 item pernyataan. Jadi, jumlah seluruh pernyataan baik instrumen budaya sekolah dan motivasi kerja maupun efektivitas kerja guru sebanyak 78 item pernyataan. Setelah peneliti melakukan konstruksi kuesioner, selanjutnya dilakukan proses uji coba alat ukur penelitian.

1. **Uji Coba Instrumen**

Pengujian instrumen penelitian dilakukan sebelum digunakan di lapangan. Pengujian instrumen penelitian yang meliputi kuesioner budaya sekolah, kuesioner motivasi kerja, dan kuesioner efektivitas kerja guru dilakukan dengan melibatkan 30 orang guru SMAN 1 Binamu yang merupakan guru di luar sampel penelitian, agar hasil uji coba yang diperoleh tidak bias, sesuai pendapat Sugiyono (1998: 101) bahwa untuk uji coba instrumen cukup dengan mengambil 30 orang diluar sampel.

Tujuan uji coba adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen untuk memenuhi syarat sebuah instrumen yang baik untuk digunakan dalam pengumpulan data, sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

* + - 1. Hasil uji validitas

Validitas butir item kuesioner dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* model *Pearson*.Setiap butir item dari ketiga kuesioner dianggap valid jika memiliki korelasi (*r*) dengan skor total masing-masing variabel ≥ 0,27.

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner budaya sekolah, diperoleh empat item gugur dan 20 item valid dari total 24 item. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat 20 item kuesioner yang valid digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel budaya sekolah.

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner motivasi kerja, diperoleh sembilan item gugur dan 18 item valid dari total 27 item. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat 18 item kuesioner yang valid digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner efektivitas kerja guru, diperoleh enam item gugur dan 21 item valid dari total 27 item kuesioner. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat 21 item kuesioner yang valid digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel efektivitas kerja guru.

* + - 1. Hasil uji reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data atau instrumen yang digunakan. Hasil pengujian reliabilitas dibandingkan dengan kategori reliabilitas oleh Rainsch (2004) sebagai berikut:

Alpha lebih besar dari 0,90 dikategorikan memiliki reliabilitas sempurna. Alpha 0,70 sampai dengan 0,90 dikategorikan memiliki reliabilitas tinggi. Alpha 0,50 sampai dengan 0,70 dikategorikan memiliki reliabilitas moderat. Sedangkan Alpha lebih kecil dari 0,50 dikategorikan memiliki reliabilitas rendah.

Hasil uji reliabilitas pada kuesioner budaya sekolah diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,871. Hasil uji reliabilitas pada kuesioner motivasi kerja diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,858. Sedangkan untuk kuesioner efektivitas kerja guru diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,850. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas seluruh kuesioner penelitian, dan setelah meninjau kategori reliabilitas peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh kuesioner penelitian memiliki kategori reliabilitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga kuesioner penelitian tergolong reliabel untuk digunakan dalam pengukuran.

1. **Teknik Analisis Data**
2. Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2004) analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menyajikan data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif terdiri dari rata-rata, skor terendah, skor tertinggi, standar deviasi, distribusi frekuensi, dan presentase. Hasil statistik deskriptif kemudian dikonversi dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah

Statistik deskriptif ini digunakan untuk menjelaskan data mengenai gambaran budaya sekolah, motivasi kerja, dan efektivitas kerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.

1. Analisis inferensial

Sebelum dilakukan uji inferensial, dilakukan uji prasyarat analisis yakni uji normalitas data dan uji linieritas data.

* 1. Uji normalitas

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas pada data variabel budaya sekolah diperoleh nilai *asymp.sig* sebesar 0,578, atau 0,578 > 0,05. Hasil uji normalitas pada data variabel motivasi kerja diperoleh nilai *asym.sig.* sebesar 0,530 atau 0,530 > 0,05. Sedangkan pada variabel efektivitas kerja guru diperoleh nilai asym.sig sebesar 0,142 atau 0,142 > 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa seluruh data penelitian berdistribusi normal.

* 1. Uji linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas data penelitian variabel budaya sekolah dengan efektivitas kerja guru, diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar0,061 > 0,05. Sedangkan untuk hubungan linieritas data variabel motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru, diperoleh nilai *deviation from linearity* sebesar 0,171> 0,05. Hasil pengujian linieritas data menunjukkan bahwa seluruh data variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.

* 1. Uji multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil nilai korelasi 0,186 atau r < 0,800 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linear ganda dengan rumus sebagai berikut:

Y = β0 + 1 X1 + β2 X2 + (Tiro, 2010: 127)

Dimana: Y = Taksiran efektivitas kerja guru

X1= Budaya sekolah

X2= Motivasi kerja

= Komponen kesalahan acak

= Koefisien regresi

Analisis inferensial dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian. Sebelum dilakukan analisis statistik inferensial untuk pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Untuk menentukan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R2). Pengelolaan data digunakan fasilitas program komputer yaitu program SPSS for Windows versi 16 untuk pengelolaan data dalam rangka pengujian hipotesis penelitian.

1. **Hasil Penelitian dan Pembahasan**
2. **Hasil Penelitian**
3. Analisis Deskriptif
4. Gambaran budaya sekolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel budaya sekolah, yang diukur dengan menggunakan indikator misi, konsistensi, adaptabilitas dan pelibatan diperoleh gambaran mengenai budaya sekolah SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto. Jumlah item untuk kuesioner budaya sekolah sebanyak 20. Kemungkinan skor terendah adalah 20 dan skor tertinggi adalah 100, dengan rerata hipotetik sebesar 60 dan standar deviasi sebesar 13,33. Data penelitian menunjukkan skor terendah yakni 65 dan skor tertinggi yakni 99, dengan rerata empirik sebesar 85,26 dan standar deviasi sebesar 6,61. Nilai rerata empirik untuk variabel budaya sekolah lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rerata hipotetik penelitian. Deskripsi budaya sekolah pada SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto saat dilakukan penelitian disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Budaya Sekolah SMA Negeri di

Kabupaten Jeneponto

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rentang Skor** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 84 - 100 | Sangat tinggi | 52 | 55,91 |
| 68 - 83 | Tinggi | 40 | 43,01 |
| 52 - 67 | Sedang | 1 | 1,08 |
| 36 - 51 | Rendah | 0 | 0 |
| 20 - 35 | Sangat Rendah | 0 | 0 |
| Total | | 93 | 100 |

Sumber: Survei tahun 2013

Pada Tabel 4.1. dapat dijelaskan bahwa budaya sekolah pada SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa dari 93 responden terdapat 52 orang (55,91 persen) berpendapat bahwa budaya sekolah termasuk kategori sangat tinggi, ada 40 orang (43,01 persen) berpendapat budaya sekolah termasuk kategori tinggi, dan ada 1 orang (1,08 persen) berpendapat budaya sekolah termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi budaya sekolah pada SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto dari 93 responden paling banyak berpendapat bahwa budaya sekolah tergolong kategori “sangat tinggi” pada saat dilakukan penelitian.

1. Gambaran motivasi kerja guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel motivasi kerja guru, diperoleh gambaran mengenai motivasi kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Jeneponto. Kemungkinan skor terendah adalah 18 dan skor tertinggi adalah 90, dengan rerata hipotetik sebesar 54 dan standar deviasi sebesar 12. Berdasarkan hasil analisa data penelitian menunjukkan skor terendah yakni 44 dan skor tertinggi yakni 77, dengan rerata empirik sebesar 59,61 dan standar deviasi sebesar 6,13. Nilai rerata empirik untuk variabel motivasi kerja guru lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rerata hipotetik penelitian. Deskripsi motivasi kerja pada SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto pada saat dilakukan penelitian disajikan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di

Kabupaten Jeneponto

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rentang Skor** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 77 – 90 | Sangat tinggi | 1 | 1,08 |
| 62 – 76 | Tinggi | 33 | 35,48 |
| 47 – 61 | Sedang | 54 | 58,06 |
| 32 – 46 | Rendah | 5 | 5,38 |
| 18 - 31 | Sangat rendah | 0 | 0 |
| Total | | 93 | 100 |

Sumber: Survei tahun 2013

Pada tabel 4.6. dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pada SMA Negri di Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa dari 93 orang responden terdapat 1 orang (1,08 persen) memiliki motivasi kerja termasuk kategori sangat tinggi, ada 33 orang (35,48 persen) memiliki motivasi kerja termasuk kategori tinggi, ada 54 orang (58,06 persen) memiliki motivasi kerja termasuk kategori sedang, dan ada 5 orang (5,38 persen) memiliki motivasi kerja termasuk kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi motivasi kerja pada SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto dari 93 orang responden paling banyak memiliki motivasi kerja tergolong kategori “sedang” pada saat dilakukan penelitian.

1. Gambaran Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel efektivitas kerja guru, diperoleh gambaran mengenai efektivitas kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Jeneponto. Kemungkinan skor terendah adalah 21 dan skor tertinggi adalah 105, dengan rerata hipotetik sebesar 63 dan standar deviasi sebesar 14. Berdasarkan hasil analisa data penelitian menunjukkan skor terendah yakni 71 dan skor tertinggi yakni 120, dengan rerata empirik sebesar 87,90 dan standar deviasi sebesar 7,19. Nilai rerata empirik untuk variabel efektivitas kerja guru lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rerata hipotetik penelitian. Deskripsi efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto disajikan dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Efektivitas Kerja Guru SMA Negeri

di Kabupaten Jeneponto

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rentang Skor** | **Kategori** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 89 – 105 | Sangat Tinggi | 41 | 44,09 |
| 72 – 88 | Tinggi | 51 | 54,84 |
| 55 – 71 | Sedang | 1 | 1,07 |
| 38 – 54 | Rendah | 0 | 0 |
| 21 – 37 | Sangat Rendah | 0 | 0 |
| Total | | 93 | 100 |

Sumber: Survei tahun 2013

Pada Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa efektivitas kerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto, menunjukkan bahwa dari 93 orang responden terdapat 41 orang (44,09 persen) memiliki efektivitas kerja termasuk kategori sangat tinggi, ada 51 orang (54,84 persen) memiliki efektivitas kerja termasuk kategori tinggi, dan ada 1 orang (1,08 persen) memiliki efektivitas kerja termasuk kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi efektivitas kerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto dari 93 orang responden paling banyak memiliki efektivitas kerja tergolong kategori “tinggi” pada saat dilakukan penelitian.

1. Analisis Inferensial

a. PengaruhBudaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto

Penelitian ini menguji hipotesis pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru.Setelah melakukan uji regresi ganda maka dapat diperoleh hasil uji regresi ganda sebagaimana tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Regresi Ganda

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **F hitung** | **Signifikansi** | **R2** |
| X1,2 ke Y | 9.587 | 0,000 | 0,176 |

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung = 9.587 dan Ftabel = 3,09 sehingga diperoleh kesimpulan 9.587> 3,09 (Fhitung > Ftabel). Sedangkan untuk nilai signifikansi variabel X1,2 terhadap variabel Y adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa 0,000 <α=0,05.Berdasarkan hasil analisa tersebut dapat diketahui bahwa variabel budaya sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja guru (Y).

Selain itu, juga dipelakukan penghitungan koefisien korelasi determinasi (R2) pengaruh budaya sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi determinasi R2 = 0,176, hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 0,176 x 100% = 17,6% terhadap efektivitas kerja guru sedangkan sisanya 82,4% ditentukan oleh variabel lain. Keseluruhan hasil analisa regresi ganda menunjukkan bahwa budaya sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto dengan besaran pengaruh sebesar 13% sehingga hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak.

1. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Negeri Kabupaten Jeneponto

Selain dilakukan uji serentak pengaruh variabel budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru, juga dilakukan uji parsial pengaruh budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru. Hasil analisa pengaruh budaya sekolah terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 atau sig. < α yang berarti bahwa 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru. Adapun rangkuman dari hasil uji analisis parsial variabel X1 terhadap Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Uji hipotesis parsial variabel X1 ke Y

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **t** | **Sig.** | **r** | **R2** |
| X1 ke Y | 4,327 | 0,000 | 0,419 | 0,175 |

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Pearson *r* = 0,419 yang berarti hubungan kedua variabel tergolong rendah. Selain itu, nilai koefisien determinasi R2 menunjukkan nilai 0,175 artinya budaya sekolah memberi kontribusi pengaruh sebesar 17,5% terhadap efektivitas kerja guru.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Negeri Kabupaten Jeneponto

Pengujian secara parsial juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru yakni sebesar 0,885 sehingga disimpulkan nilai sig.> α atau 0,885 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru. Adapun rangkuman hasil uji hipotesis parsial variabel X2 ke Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Uji hipotesis parsial variabel X2 ke Y

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **t** | **Sig.** | **r** | **R2** |
| X2 ke Y | 0,145 | 0,885 | 0,064 | 0,004 |

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Pearson *r* = 0,064 yang berarti hubungan kedua variabel tergolong sangat rendah. Selain itu, nilai koefisien determinasi R2 menunjukkan nilai 0,004atau dapat dipahami bahwa motivasi kerja hanya memberi kontribusi pengaruh sebesar 0,4% terhadap efektivitas kerja guru.

1. **Pembahasan**
2. PengaruhBudaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Negeri Kabupaten Jeneponto

Penelitian ini menguji hipotesis mengenai pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian secara simultan diketahui bahwa variabel budaya sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja guru di SMA Negeri Kabupaten Jeneponto dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan kontribusi pengaruh secara bersama-sama yakni 17,5% sedangkan 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja guru SMA Negeri Kabupaten Jeneponto.

1. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Negeri Kabupaten Jeneponto

Penelitian ini juga menguji secara parsial pengaruh budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 dan dengan nilai kontribusi variabel budaya sekolah sebesar 17,6% terhadap efektivitas kerja guru. Artinya, budaya sekolah berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru dan besarnya pengaruh variabel budaya sekolah terhadap efektivitas kerja guru yakni sebesar 17,6%.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru SMA Negeri

Kabupaten Jeneponto

Penelitian ini juga menganalisa secara parsial mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,885 dengan besaran kontribusi variabel hanya sebesar 0,4%. Artinya, motivasi kerja tidak memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi efektivitas kerja guru SMA Negeri Kabupaten Jeneponto. Selain itu, kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru hanya sebesar 0,4%.

Mangkunegara (2004: 67) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi kerja bukan merupakan penentu bagi efektivitas kerja guru. Motivasi kerja yang dalam hal ini motivasi berprestasi, tidak terlalu dominan pada guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto, tetapi sangat mungkin dipengaruhi oleh faktor lainnya, misalnya: dengan adanya tunjangan sertifikasi guru, maka seorang guru tidak perlu lagi mengejar prestasi setinggi-tingginya, karena cukup dengan mengajar 24 jam tatap muka, maka guru-guru sudah dapat menikmati tunjangan tersebut. Selain itu, minimnya penghargaan dan insentif yang diberikan Pemerintah Kabupaten Jeneponto bagi guru SMA negeri berprestasi di Kabupaten Jeneponto, dianggap menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya motivasi kerja guru. Oleh karena itu, agar motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto dapat meningkat, maka faktor-faktor tersebut harus menjadi perhatian bagi pihak terkait.

1. **Kesimpulan dan Saran**
   * + - 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Budaya sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.
2. Budaya sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.
3. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Jeneponto.
   * + - 1. **Saran**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi para ilmuan dan akademisi, agar menggunakan hasil penelitian ini sebagai informasi dan referensi terbaru dalam mengembangkan teori mengenai administrasi pendidikan khususnya kajian mengenai budaya sekolah, motivasi kerja, dan efektivitas kerja guru.
2. Bagi kepala sekolah, agar menjadikan hasil penelitian sebagai landasan dalam meningkatkan secara bersama-sama budaya sekolah yang baik dan motivasi kerja guru untuk peningkatan efektivitas kerja guru.
3. Bagi para guru, agar hasil penelitian ini dapat menggugah dan mendorong (memotivasi) para guru untuk terus meningkatkan efektivitas kerjanya.
4. **Daftar Pustaka**

Abdurahmat. 2003. *Pengertian Tentang Efektivitas.* (Online). (<http://Othenk.blogspot.com/2008>).

Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Denison, D.R. & A.K. Mishra. 1995. *“Toward a theory of organizational culture and effectiveness.* JSTOR. INFORM: *Organizational science* Vol. 6 No.2

Steers, Richard M.1980*.“Organizational Effectiveness (Efektivitas Organisasi)”*.Terjemahan:Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga*.*

Steers. 1999. *EfektivitasOrganisasi. Terjemahan.* Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: CV. Alfa Beta

Tiro, Muhammad, Arif.2010. *Analisis Korelasi dan Regresi.* Makassar: Andira Publisher.

Zamroni. 2003. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Jakarta: Bigraf Publishing.

Zamroni. 2011. *Dinamika Peningkatan Mutu.* Yogyakarta: Gavin KalamUtama.