



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA
GURU DI MADRASAH ALIYAH AL-WASHLIYAH
Jl. ISMAILIYAH NO. 48 MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Untuk
Sidang Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Disusun Oleh:

**NURHIDAYAH HASIBUAN
37.14.4.037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA
GURU DI MADRASAH ALIYAH SWASTA AL WASLIYAH
JL. ISMAILIYAH N0.82 MEDAN
SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Untuk
Sidang Munaqosah Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Disusun Oleh:
NURHIDAYAH HASIBUAN
37.14.4.037**

Pembimbing I Menyetujui, **Pembimbing II**

**Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 200701 1 037**

**Drs. H. M. Yasin, MA
NIP. . 19560203 197903 1 001**

Kepala Jurusan

**Dr. Abdillah, S.Ag, M.Pd
NIP. 196808051997031002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
2018**

ABSTRAK

Nama : NurhidayahHasibuan
NIM : 37144037
Fakultas/ Jurusan : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing I : Dr. H. CandraWijaya
Pembimbing II : Drs. H. M. Yasin, MA

Judul : Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al- Washliyah Medan.

Komitmen kerja guru sangat mempengaruhi kinerja guru yang ada di madrasah, untuk menunjang komitmen kerja guru agar tetap baik diperlukan beberapa faktor penentu. Komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada di madrasah tersebut. Yaitu dengan budaya kerja yang dimiliki madrasah. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui: 1) mengetahui budaya kerja guru; 2) mengetahui komitmen kerja guru; 3) hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen kerja guru. Subjek penelitian adalah guru Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan dengan jumlah populasi 33 dan sampel sebanyak 28 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* sebanyak 28 orang dengan menggunakan tabel Krejcie Morgan. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata hitung variabel budaya kerja sebesar 32, 14%, komitmen kerja 46, 2%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan budaya kerja berhubungan sedang secara signifikan dengan komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan. Dengan hasil analisis hasil hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara Budaya kerja (X) dengan Komitmen Kerja (Y), hal ini ditandai dengan sumbuang efektifnya sebesar 0,05. Sedangkan nilai signifikannya hubungan keduanya (Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh t_{hitung} 4, 876 sedangkan nilai t_{tabel} = 2, 048. Oleh karena t_{hitung} 4, 876 > t_{tabel} = 2, 048, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 146,931 + 0,182X$ persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Kerja meningkat sebesar satu unit maka komitmen kerja juga akan meningkatkan sebesar $146,931 + 0,182 = 147,113$ satuan.

Penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja berhubungan dengan komitmen kerja guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan komitmen kerja guru dapat dilakukan dengan budaya kerja yang baik di Madrasah.

Kata Kunci: BudayaKerja, KomitmenKerja.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatunhasanah dan mengharap syafa'atnya di yaumul akhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas-tugas dan dalam memenuhisyarat dalam pencapaian gelar S-1 dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis mengajukan skripsi berjudul **“Hubungan Antara Budaya Kerja Dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan”**.

Semoga skripsi ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada meningkatkan semangat kerja guru melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah. Semoga Allah melimpahkan rahmatnya bagi kita semua.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Akan tetapi semua dapat di atasi dengan izin Allah melalui bantuan yang diterima dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda **Balli Hasibuan (Alm)** dan Ibunda **Rasmi Panjaitan** tercinta yang selalu dan senantiasa memberi kasih sayang, mengasuh, memelihara dan membesarkan penulis dari kecil hingga dewasa serta terus memberikan dedikasi ilmu dan pendidikan sehingga penulis berhasil mencapai Perguruan Tinggi dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan perjuangan.
2. Saudara tersayang abanganda **Ismail Sholeh Hasibuan, Ali Imran Hasibuan**, dan kakak **Maimunah Hasibuan S.PdI** yang membantu memberikan dorongan, materi, serta doa kepada penulis.
3. Bapak rector yaitu **Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag** selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
4. Bapak dekan yaitu **Dr. H. Amiruddin Siahaan, M. Pd** selaku pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU dan Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan kemudahan bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan perampungan skripsi.
5. Bapak **Dr. H. Abdillah, S. Ag, M. Pd** selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak **Dr. M. Rifai, M. Pd** selaku Wakil Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.

6. Bapak **Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd** selaku Pembimbing Proposal Skripsi 1 dan Bapak **Drs. H. M. Yasin, MA** selaku Pembimbing Proposal Skripsi 2 yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi.
7. Bapak dan ibu dosen sekaligus staff administrasi Prodi Manajemen Pendidikan Islam di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU.
8. Kepada sahabat masa masa kecil sampai sekarang yaitu **Khotimatul Husna Sagala, S. Km** dan **Rairani Pohan, SH** yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
9. Kepada sahabat **Pejuang Bunga Berbandrol** yaitu Rara Puspa Maryanda, Rahmi Audina, Nikmatussyahdiah, Nurul Anita, Nurhidayah, Lisa Nurul Ajria Siregar, yang selalu membantu dan tempat berkeluh kesah ketika penulis mendapatkan kesulitan-kesulitan dalam penyelesaian skripsi ini serta teman-teman MPI stambuk 2014 terkhusus teman-teman MPI-3 yang telah sama-sama berjuang selama kurang lebih empat tahun.
10. Kepada teman-teman KKN-PPL 73 desa kelambir kecamatan pantai Labu, terkhusus kepada sahabat saya **Nurin Yustazli, Zenfika Aditiya Putri Sitepu, Yulia Ardini Hasibuan** dan **Siti Fatimah Siregar** yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah ikut dan membantu memberikan motivasi serta doa kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya atas rekan-rekan sekalian penulis berharap hasil penelitian ini berguna khususnya bagi penulis dan pembaca.

Medan, Mei 2018

Penulis,

NurhidayahHasibuan
Nim: 37144037

DAFTAR ISI

HALAM JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR..... ii

UCAPAN TERIMA KASIH..... iii

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR..... ix

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I: PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Faktor 10

C. Batasan Masalah..... 10

D. Rumusan Masalah 11

E. Tujuan Penelitian 11

F. Manfaat Penelitian 12

BAB II: KAJIAN LITERATUR

A. Kerangka Teori..... 13

1. Pengertian Komitmen Kerja..... 13

2. Pengertian Budaya Kerja..... 21

B. Penelitian Terdahulu 31

C. Kerangka Pikir 34

D. Hipotesis Penelitian..... 35

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian..... 36

B. Populasi dan Sampel 36

C. Definisi Operasional..... 38

D. Pengumpulan Data 38

E. Analisis Data 47

F. Prosedur Penelitian..... 53

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Ujian	55
B. Pengujian Persyaratan Analisis	59
C. Pengujian Hipotesis.....	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian	64
E. Keterbatasan Penelitian.....	68

BAB V : KESIMPULAN

A. Kesimpulan	69
B. Implikasi Penelitian.....	70
C. Saran-Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

72

LAMPIRAN-LAMPIRAN

74

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Kricie Morgan.....	37
Tabel 3.1: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument Untuk Variabel X BudayaKerja.....	43
Tabel 3.2: Rangkuman Hasil Uji Validitas instrument UntukVariabel Y KomitmenKerja.....	44
Tabel 3.3: Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> Variabel X Dan Y	46
Tabel 4.1: Statistik Dasar	55
Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Budaya Kerja	56
Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja	58
Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian.....	60
Tabel 4.5: RangkumanUji linearitas Budaya Kerja (X) Terhadap Komitmen Kerja(Y)	61
Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	62
Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi SederhanaVariabel Budaya Kerja (X) dengan Komitmen Kerja (Y)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1: Histogram BudayaKerja	57
Gambar 4.2: Histogram KomitmenKerja	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket.....	74
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket.....	78
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	83
Lampiran 4: Data Mentah	86
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV	89
Lampiran 6: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah.....	-
Lampiran 7: Daftar Riwayat Hidup.....	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran disekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Guru adalah manusia, makhluk yang memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, dan latar belakang yang berbeda-beda, sehingga dalam mengelola sumber daya manusia, organisasi harus memperhatikan aspek kemanusiaan, salah satunya yaitu budaya. Dalam setiap peradaban manusia selalu ada budaya yang kuat di belakangnya. Demikian juga didalam organisasi, melalui proses dari kebiasaan-kebiasaan yang di lakukan karyawan dalam organisasi akan terbentuk suatu budaya organisasi yang menjadi identitas atau karakteristik sebuah organisasi.

Semua organisasi mempunyai satu budaya kerja yang bergantung pada kekuatannya. Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Orang mulai belajar untuk bergantung dan menaruh harapan pada budaya. Budaya dianggap mampu memberikan stabilitas dan jaminan bagi mereka, karena mereka dapat memahami hal-hal yang sedang terjadi dalam masyarakat mereka dan mengetahui cara menanggapi. Dengan

kata lain, seharusnya setiap sekolah termasuk para pegawai memiliki impian atau cita-cita. Setiap anggota memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya. Dalam perusahaan dikenal sebagai budaya korporat di mana di dalamnya terdapat budaya kerja. Suatu budaya kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan berlaku dan menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama dan kaidah yang menjadi keyakinannya yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya.¹ Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikuti semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah nantinya yang akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi di dalam sebuah organisasi.

Elva Riwan menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memberikan para guru suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi sekolah. Budaya mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya, karena tingginya tingkat kebersamaan. Apabila guru diberikan pemahaman tentang budaya kerja, maka setiap guru akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.²

Hal ini merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal, sehingga produktivitas meningkat untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja guru. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini oleh semua

¹. Juliansyah Noor. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis*. Jakarta: Kencana. 2013. h. 151.

². Elva Riwan, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II Dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 I Bahana Manajemen Pendidikan I, h. 181-831

anggota organisasi dan di terapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan di jadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai yang telah di tetapkan. Nilai-nilai yang dimiliki masing-masing sumber daya manusia di dalam organisasi sekolah dapat menjadi kekuatan atau sebaliknya akan menjadi penghambat kemajuan.³

Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena di ciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan di terima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan di turunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Safrizal menjelaskan budaya kerja dalam organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal. Indikator budaya kerja bersifat positif dan negative. Indikator budaya kerja yang bersifat positif antara lain: perilaku ramah tamah, gotong royong, perilaku kerja keras, serta optimis. Sedangkan perilaku bersifat negative antar lain: tidak disiplin, tidak jujur, tidak tegas, dan tidak percaya diri.⁴

Melihat hal ini budaya organisasi berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan

³. Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, (Jakarta: Exel Media Komputindo, 2003), h. 4

⁴. Safrizal, dkk. "Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh". *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 3, No. 2, Mei 2014. H. 44

hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai. Mengingat budaya organisasi merupakan kesatuan bersama para anggotanya sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan individual. Yang lebih utama budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan, bahwa budaya organisasi mempengaruhi produktifitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri.

Budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja keras dan sebaliknya ketika individu yang tidak sesuai dengan budaya kerja akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan dan komitmen yang rendah.

Sekolah yang memiliki budaya kerja menekankan nilai-nilai hubungan interpersonal (menghormati orang dan tim orientasi) tingkat sukarela dan menghormati orang-orang didalamnya dengan cara memperlakukan dengan adil yang menimbulkan respon timbal balik dari budaya yang dimiliki menuju komitmen agar anggotanya tetap bertahan di organisasinya. Maka budaya kerja sebagai sistem nilai, persepsi, perilaku, keyakinan, yang di anut oleh tiap individu pegawai dan kelompok pegawai tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual, merupakan bagian dari kajian budaya organisasi. Salah satu hasil yang spesifik dari budaya kerja yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran pegawai, artinya apabila nilai-nilai dalam budaya kerja dapat di terima dan sejalan dengan tujuan organisasi maka akan menimbulkan komitmen kerja dalam diri karyawan. Oleh karena itu dalam rangka

membangun komitmen kerja dalam diri pegawai, salah satu strategi efektif yang bisa diterapkan oleh organisasi adalah dengan membangun sebuah budaya yang kuat serta fleksibel sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia organisasi.

Guru yang memiliki sikap perjuangan pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat dijadikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh hati, disiplin jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi pekerjaannya. Melaksanakan komitmen kerja sama saja maknanya menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Ketika sudah punya komitmen, maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasi ketimbang buat kepentingan dirinya. Realita banyaknya sekolah yang mengalami problem atau masalah yang muncul akibat adanya sebagian kelompok ataupun individu yang memiliki perbedaan pendapat, peran dan persepsi sehingga muncul konflik internal yang mengancam kelangsungan organisasi. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.⁵

Komitmen kerja merupakan suatu keadaan yang mana pegawai bertindak sesuai dengan tujuan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi yang dianggap sebagai satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya kerja pegawai dalam suatu sekolah untuk mencapai tujuannya. Komitmen terhadap organisasi menggambarkan relatif kuatnya identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi. Ada beberapa alasan mengapa sekolah harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen kerja guru

⁵. Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (bandung: CV. Alfabeta, 2011). h. 26

dalam dirinya. Komitmen kerja yang tinggi akan berdampak pada guru. Dengan kata lain jika guru mempunyai komitmen pada kerja yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan kerjanya.

Dalam suatu organisasi individu yang komitmen kerjanya berdasarkan komitmen tetap berada di dalam organisasi atas keinginan mereka sendiri. Keinginan ini berdasarkan identifikasi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan individu yang komitmen kerjanya lebih dipengaruhi komitmen berterusan.

Komitmen kerja dalam organisasi mempunyai penekanan pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan sekolah serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen dalam organisasi akan menimbulkan kepatuhan setiap individu terhadap aturan-aturan organisasinya. Kepatuhan terhadap organisasinya akan mempermudah pelaksanaan program dan kebijakan sekolah. Kepatuhan ataupun loyalitas terhadap organisasi menjadikan seseorang tidak akan *turn over intention* (pindah.)

Perpindahan (*turn over intention*) tersebut menunjukkan tidak adanya komitmen organisasi seorang guru terhadap organisasinya, tanpa adanya komitmen kerja, guru tidak akan bertanggung jawab akan kerjanya. Bahkan tidak akan loyal dengan kebijakan pemimpinnya.

Sesuai dengan hasil observasi yang peneliti lakukan selama dua hari di Madrasah Aliyah Al-Washliyah, Jl. Ismailiyah No. 48 Medan, peneliti melihat beberapa guru yang menunjukkan gejala berkurangnya komitmen kerja guru di sekolah diantaranya : (1) guru sering terlambat hadir sekolah, (2) guru sering

meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran selesai, hal berarti bahwa komitmen kerja di Madrasah Aliyah Al-Washliyah, Jl. Ismailiyah No. 48 Medan masih rendah, karena kurang diterapkannya budaya kerja di dalam sekolah tersebut.

Menurut M. Irfan Maulana Bima menyatakan dalam jurnalnya “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan” yang menjelaskan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di peroleh persamaan: $Y = 1,620 + 0,571 X_1 + 0,287 X_2 + 0,554 X_3 + 0,836 X_4 + 0,428 X_5$. Variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen kerja adalah hubungan antar karyawan (X_4) dengan koefisien sebesar 0,836. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,805, artinya kelima variabel turunan budaya organisasi yakni X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 memiliki pengaruh sebesar 80,5%, terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 19,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penguji hipotesis menggunakan uji f menunjukkan bahwa kelima variabel turunan budaya kerja terbukti secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi. Dan uji t menunjukkan bahwa kelima variabel turunan budaya kerja secara versial terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.⁶

Sedangkan menurut Zulkifli, dkk. Menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan : 1) untuk mengukur hubungan budaya kerja dengan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Atma Husada Mahakam, 2) untuk menguji positivisme dan signifikansi hubungan budaya kerja dengan komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakam, dan 3) untuk mengetahui dan mendeskripsikan hubungan budaya kerja dengan komitmen

⁶. M. Irfan Maulana bima. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada RS,. Ibnu Sina”. Universitas Hasanuddin Makasar. 2015. h. 8

PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakam Dari penelitian ini diketahui bahwa hubungan budaya kerja dengan komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakam merupakan hubungan yang tidak signifikan dan bersifat negatif. Artinya, hubungan tersebut tidak searah. Jika budaya kerja yang negatif tidak diterapkan, maka komitmen PNS justru akan meningkat. Disamping itu, besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakam hanya sebesar 0,8%.⁷

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan antara budaya kerja dengan komitmen kerja. Seperti penelitian Siti Rahmawati menyatakan “pengaruh budaya kerja terhadap komitmen karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle” menunjukkan hasil pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle, merupakan perusahaan yang menyadari pentingnya budaya kerja dan komitmen, terbukti dengan adanya budaya kerja yang di buat di perusahaan tersebut agar menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik , meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan peneliti ini adalah 1) mengidentifikasi budaya kerja pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle, 2) mengidentifikasi komitmen kerja pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Bandung Divisi Noodle, dan 3) menganalisis hubungan budaya dengan komitmen pegawai pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung

⁷.Zulkifli, dkk. “Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam”. *Administrasi reform*. Volume 2.No. 2. 2014. h. 137

Divisi Noodle, yang menunjukkan bahwa Divisi Noodle perusahaan tersebut menerapkan budaya kerja *excellent* dan karyawan melakukan secara komitmen.⁸

Sementara menurut Muindro Renyowijoromen menyatakan “ Hubungan antara Budaya Organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja karyawan di sektor Manufaktur di Indonesia” yang diteliti terdiri sub-variabel Budaya Birokrasi, budaya Inovatif dan Budaya Suportif, yang penilaiannya dilakukan melalui penilaian responden sendiri dalam jawaban kuisioner skala Likert 5 poin. Kepuasan Kerja, dinilai melalui lima dimensi gaji, promosi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan teman kerja. Komitmen Organisasi dinilai melalui penilaian karyawan sendiri atas pertanyaan tentang komitmennya terhadap organisasinya. Prestasi Kerja Karyawan dinilai menurut penilaian oleh karyawan sendiri atas pertanyaan prestasi kerjanya. Data-data dianalisis dengan menggunakan Uji-f, analisis varian, korelasi Pearson, Path Analysis, dan Analisis Regresi Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (Budaya Birokrasi, Inovatif dan Suportif), mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja, dan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Komitmen Organisasi. Budaya Inovatif mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan, namun Budaya Birokrasi dan Budaya Suportif walaupun mempunyai hubungan positif, tetapi tidak signifikan.⁹

⁸. Anne Hermawati. “ Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pt Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle”. Manajemen Organisasi. Volume Vi. No. 2. 2015. H. 149.

⁹. Muindro Renyowijoyo, *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja Karyawan di Sektor Manufaktur di Indonesia*. 2003. Universitas Utara Malaysia. H. 8

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini penting di lakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada di Madrasah Aliyah Alwashliyah, jln. Ismailiyah No. 48 Medan terjadi perubahan yang baik dan bermanfaat bagi Madrasah, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Komitmen Kerja di Madrsaha Aliyah Al-Washliyah, Jl. Ismailiyah No. 48Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi sejumlah permasalahan penelitian ini yang didasarkan pada diri guru sebagai pihak pelaksana pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Washliyah No. 48 Medan yang di pengaruhi oleh banyak faktor sebagai berikut:

1. Komimen kerja yang baik jika ia memiliki budaya kerja yang baik.
2. Pengembangan budaya kerja di harapkan dapat meningkatkan komitmen kerja.
3. Budaya kerja yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas dan memberi arah yang tepat dalam pembatasan penelitian ini, penulis memberi batasan sesuai dengan judul:

1. Budaya kerja adalah sistem kerja yang dianut guru selama bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi dan individu. Yang terdiri dari: norma, nilai-nilai bersama, dan asumsi-asumsi yang tidak terucapkan.

2. Komitmen kerja adalah keinginan guru untuk terus bekerja dan tidak meninggalkan sekolah, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap bekerja di sekolah, kesedian bekerja sebaik mungkin disekolah, dan kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan bekerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan?
2. Bagaimanakah komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan?
3. Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan Komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Al-washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Al-washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan.
2. Mengetahui komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Al-washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan.
3. Mengetahui berapa besar hubungan antara budaya kerja dengan komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Al-washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.

Secara teoritis, manfaat penelitian ini di harapkan dapat memenuhi, di antaranya adalah:

- a. Dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan tentang budaya kerja dan komitmen kerja
- b. Dapat di jadikan sebagai sumber referensi penelitian yang relevan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi landasan pengetahuan di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan,teruama dengan masalah budaya kerja dan komitmen kerja. Kemudian dapat memberikan tambahan masukan bagi sekolah dalam mengembangkan budaya kerja untuk mencapai komitmen kerja menjadi lebih baik dari sebelumnya.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

A. Kerangka Teori

1. Pengertian Komitmen Kerja.

Komitmen berasal dari bahasa latin yaitu *commit* yang berarti melakukan, sedangkan *commitment* artinya melakukan janji-janji dan tanggung jawab. Apabila seseorang berkomitmen artinya ia memutuskan terhadap dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan yang akan ia pertanggung jawabkan. Komitmen merupakan hal yang paling mendasari bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Berkomitmen berarti menyadari dan bersedia menerima resiko tindakan yang sudah diputuskan untuk diambil oleh individu. Seseorang yang telah berkomitmen tidak ragu menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil.¹⁰ Sedangkan komitmen menurut Wibomo dalam bukunya merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.¹¹

Hal ini merupakan kondisi psikologis atau orientasi pegawai terhadap organisasi dimana pegawai bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi, pekerjaan yang tekun dilakukan oleh pegawai akan memberikan produktivitas yang bagus dalam suatu organisasi. Sebagaimana Hoy dikutip oleh

¹⁰.Candra Wijaya. 2011. *Hubungan Antara Komitmen Terhadap Tugas dan Iklim Kerja Sama dengan Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan*. IAIN SU. Laporan penelitian. h. 19

¹¹. Wibowo. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press. 2015.h. 188

Syafaruddin dan Mesiono menyatakan bahwa kualitas suatu lembaga dapat dilihat dari:

- a. Kepala sekolah atau pengawas yang efektif.
- b. Kepercayaan penuh kepada kepala sekolah oleh staf, guru dan orang tua.
- c. Komitmen dan kepercayaan semua staf, administrator dan para guru untuk hadir kesekolah.
- d. Manajemen yang baik dan efisien dalam penggunaan sumber daya mencakup keuangan yang didapat disekolah.
- e. Nilai yang baik dari pengguna uang yang diberikan pada kepala sekolah.¹²

Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan sukar untuk terlaksana dengan baik. Berkomitmen berarti menyadari dan bersedia menerima resiko tindakan yang sudah di putuskan untuk diambil oleh individu. Seseorang yang telah berkomitmen tidak akan ragu menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil melaksanakan tugasnya dengan tepat dan loyal terhadap organisasinya sehingga mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang berkomitmen yang bertanggung jawab sehingga bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya akan menghasilkan produk yang diinginkan oleh organisasi sebagaimana firman Allah dalam Qs. At-Taubah: 105 yang berbunyi:¹³

¹². Syarifuddin, Mesiono, *Pendidikan Bermutu Unggul*. Bandung: Cipta Pustaka. h. 73-74.

¹³. Lajnah Pentashih al-Qur'an Depertemen Agama RI. *Al-Qur'an Tajwid*. Jakarta: Maghfirah Pustaka. H. 58

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ وَعَمَلَكُمْ وَأَرْسُولُهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah. Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Qs. At-Taubah:105.

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa kerja yang dilakukan akan memberikan hasil yang diinginkan oleh organisasi, dengan tanggung jawab akan menimbulkan komitmen sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang akan memunculkan produktivitas dalam organisasi.

Diantara hadits yang sangat penting dalam perkara ini adalah hadits yang diriwayatkan ‘Amr bin ‘Auf al-Muzani *radhiyallahu ‘anhu*, ia berkata : Bersabda Nabi *shallallahu ‘alaihi wasallam*,

حرم دلالا أو أحل حراما لم يسلّمون على شروطهم، إلا شرطا

“Kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati. Kecuali persyaratan yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.” (HR. Abu Dawud dan at-Tirmidzi)

Sabda beliau : “Kaum muslimin wajib menunaikan persyaratan yang telah disepakati”, yaitu komitmen diatasnya dan tidak mangkir darinya. Seorang muslim menunaikan seluruh hak dan kewajibannya, dan tidak lari darinya. Tidak mencari-cari alasan untuk menggugurkannya atau lepas darinya. Bahkan, agama dan imannya mengajarkan dia untuk menunaikan hak-hak dan setia dengan perjanjian dan kesepakatan. Sabda beliau tersebut merupakan kaedah yang mengumpulkan antara muru’ah, amanah, agama dan kejujuran

seseorang. Sebagaimana dikatakan dalam pepatah Arab : “Manusia diikat dengan ucapan lisannya, dan hewan diikat dengan tali”. Jika seorang manusia mengucapkan satu kata perjanjian, dia wajib komitmen dengannya. Jika dia menetapkan atau menyepakati persyaratan tertentu pada saat ini, kemudian dia abaikan kemudian, maka yang seperti ini haram. Kalau setiap manusia boleh seenaknya mengabaikan persyaratan-persyaratan yang dibuat atau disepakati antar mereka, niscaya tidak akan pernah tegak urusan-urusan kehidupan ini.¹⁴

Mowday, strees dan porter dalam spector mengemukakan komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, kesedian individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.¹⁵

Meyer, Allen dan Smith membedakan komitmen kerja menjadi tiga komponen sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif, yaitu komitmen sebagai keterkaitan afektif/ psikologis pekerja terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pekerja bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.
- b. Komitmen kontinuans, yaitu komitmen sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika pekerja meninggalkan organisasi. Komitmen ini menyebabkan pekerja bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
- c. Komitmen normatif, yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini menyebabkan pekerja bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya.

Secara umum, penyebab dari komitmen afektif lebih banyak terkait dengan pengalaman dengan pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan individu secara psikologis sehingga mereka merasa nyaman dan kompeten dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan. Penyebab komitmen kontinuans dan

¹⁴. Muhammad Fuad, *Al-lu'lu War Marjan (Mutata Hadits Shahih Bukhari dan Muslim)*, Jakarta Timur: Ummul qura, h. 154

¹⁵. Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana, 2010. h. 294.

komitmen normative lebih banyak terkait dengan hal-hal di luar pengalaman kerja yang bersifat langsung. Hal ini menyebabkan perbedaan asal (penyebab) komitmen kerja setiap orang pada organisasi yang dimasukinya. Pada seorang guru, biasanya penyebab komitmen kerja setiap orang pada organisasi yang di masukinya. Pada seorang guru, biasanya penyebab komitmen kerja disekolah berasal dari tuntunan ekonominya, keinginan untuk memberikan ilmu, status sosial yang ingin di capainya, keinginan yang dihargai, dan sebagainya.

Mayer, allen, dan smith mengemukakan perbedaan asal komitmen kerja dapat menyebabkan perbedaan dalam perilaku kerja seseorang dalam bekerja:

- a. Pekerja dengan komitmen efektif yang kuat umumnya memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan pada pekerjaannya. Keinginan ini akan menyebabkan perkerja tersebut berusaha mengikuti perkembangan dalam pekerjaannya, misalnya dengan berlangganan jurna/ majalah atau dengan megikuti konferensi/ seminar/ pelatihan.
- b. Pekerja dengan komitmen kontinuans yang kuat umunya memperhitungkan kerugian jika meninggalkan pekerjaannya. Mereka tidak akan selalu tertarik untuk melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan selain yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya.
- c. Pekerja dengan komitmen normatif yang kuat umumnya merasakan kewajiban/ keharusan untuk bertahan pada pekerjaanya, sehingga ia akan berusa untuk mempertahankan pekerjaanya itu sebagaimana yang dilakukan oleh pekerja dengan komitmen afektif yang tinggi. Namun mereka juga berpeluang untuk bertahan hanya dalam jang waktu yang pendek pada pekerjaanya, misalnya hingga hutangnya kepada organisasi terlunasi hingga masa ikatan dinasnya selesai.¹⁶

Dalam pandangan Kuntjoro komitmen kerja seseorang terhadap organisasi yang dimasukinya didasarkan pada tiga aspek yaitu;

- a. Identifikasi. Identifikasi yang berwujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan

¹⁶. Wibowo. h. 189-190

suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasinya. Suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi yang dipercayainya telah disusun demi kebutuhan pribadi mereka pula.

- b. Keterlibatan. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan, pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.
- c. Loyalitas. Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.¹⁷

Keinginan seseorang untuk terlibat secara penuh dengan organisasinya biasanya ditandai dengan keinginan orang tersebut melakukan apa yang diinginkan organisasinya. Komitmen kerja memungkinkan seseorang mempunyai

¹⁷.Asiah.Pengaruh Komunikasi Persuasif Kepala Sekolah Aktualisasi Guru, Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Di SMP Muhammadiyah Kota Medan. 2016. Thesis Unimed. h. 19-20

keikatan yang tinggi terhadap organisasi yang dimasukinya. Beberapa indikasi yang menunjukkan hal itu diantaranya:

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan yang bersangkutan.
Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan yang sekarang agar dapat terus memberikan sumbangan bagi penncapaian tujuan yang mereka yakini. Mereka tidak akan berpaling keperusahaan lain meskipun perusahaan sedang mengalami kemunduran.
- b. Kesedian untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut. Kita dapat memperkirakan bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi akan memiliki kesediaan untuk mengerahkan cukup banyak usaha untuk kepentingan organisasi, dan dari pegawai yang demikian dapat diwujudkan prestasi kerja yang baik.
- c. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Tujuan dan kepentingan yang di tetapkan perusahaan merupakan pencerminan dari kepentingan yang ada dalam diri pegawai itu sendiri. Beberapa pegawai yang dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan sepenuhnya akan melibatkan diri dala pekerjaan karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya untuk pencapaian organisasi.

Sedang Luthans memberikan pedoman dalam membantu peningkatan komitmen kerja dalam sutau organisasi, yakni:

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia, yang dapat dilakukan dengan membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- b. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda, yang dapat dilakukan dengan memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan, berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stress dan pelatihan, dan membentuk tradisi.
- c. Menjamin keadilan organisasi, yang dapat dilakukan dengan memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, dan menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- d. Menciptakan rasa komunitas, yang dapat dilakukan dengan membangun homogenitas berdasarkan, nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim.
- e. Mendukung perkembangan pegawai, yang dapat dilakukan dengan melakukan aktualiasasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan diri dalam menyediakan aktivitas perkembangan, dan menyediakan keaman kepada pegawai tanpa jaminan.¹⁸

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah keinginan guru untuk terus bekerja dan tidak meninggalkan sekolah, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap bekerja di sekolah, kesedian bekerja sebaik mungkin disekolah, dan kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan bekerja.

¹⁸. *Ibid.*, h. 22-23

2. Pengertian Budaya Kerja

Istilah “budaya” mula-mula dating dari antropologi social. Apa yang tercakup dalam definisi budaya sangatlah luas. Istilah budaya dapat diartikan sebagai totalitas perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama.¹⁹ Budaya menampakkan diri dalam pola-pola bahasa dan dalam bentuk-bentuk kegiatan dan perilaku yang berfungsi sebagai tindakan-tindakan penyesuaian diri dan gaya komunikasi yang memungkinkan orang-orang tinggal dalam suatu masyarakat di suatu lingkungan geografis tertentu pada suatu tingkat perkembangan teknis tertentu. Budaya juga berkenaan dengan sifat-sifat objek-objek materi yang memainkan peranan penting dalam kehidupan sehari-hari.²⁰ Budaya juga memiliki definisi sebagai sistem nilai, norma-norma, aturan-aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap (perilaku) yang dianut bersama yang tercermin pada pola pikir, berbicara dan berperilaku yang konsisten pada pegawai yang terlibat dalam suatu organisasi.²¹

Menurut Ki. Dewantara, yang disebut budaya adalah perpaduan antar cipta, karsa dan karya manusia dalam kehidupan yang membentuk satu peradaban manusia. Sedangkan Keegan dan Chataab menjelaskan dalam bukunya “manajemen perusahaan global” bahwa budaya merupakan cara hidup yang dibentuk oleh

¹⁹. Triyo Supriyanto. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2008. h. 138

²⁰. Deddy Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat. *Komunikasi Antar Budaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1993. h.18

²¹. Hendrawan Supratiko, dkk. *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu 2006. h. 128

sekelompok manusia termasuk nilai yang di sadari dan tidak di sadari, yang di turunkan dari generasi kegenerasi berikutnya.²²

Berpijak dari nilai yang di miliki bangsa Indonesia, kebudayaan di olah sedemikian rupa sehingga menjadi nilai-nilai baru yang menjadi sikap dan perilaku manajemen dalam menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak muncul begitu saja, tetapi harus di upayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua SDM dalam seperangkat alat, sistem dan teknik pendukung.

Munculnya budaya kerja merupakan hasil perpaduan dari semangat kerja semua individu di perusahaan dengan di pengaruhi oleh semangat terbesar dan terkuat dari salah satu individu di perusahaan itu. Semangat terkuat itu pada umumnya merupakan semangat kerja pemilik atau pemimpin perusahaan. Semangat terkuat itu akan menggerakkan semangat dari individu lainnya, kemudian menyatukan dalam satu irama kerja yang sama. Maka lahirlah budaya kerja yang dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya serta memiliki semangat yang tinggi yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja yang baik.

a. Fungsi Budaya Kerja

Fungsi budaya kerja secara umum untuk membangun keyakinan atau menanamkan nilai-nilai tertentu sumber daya manusia, sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen dalam membiasakan suatu cara kerja dilingkungan kerja masing-masing, secara praktik dilapangan antara lain:

²².Nasrul Syakur Chaniago.*Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka. 2011. h. 103

- 1) Identitas organisasi(simbol dan harapan), sehingga anggota organisasi merasa bangga terhadap organisasinya dan pihak eksternal menaruh respek.
- 2) Kestabilan organisasi sehingga secara internal seluruh pegawai merasa tenang dan yakin, demikian pulak pihak eksternal yang berkepentingan.
- 3) Sebagai alat pendorong organisas, sehingga mampu menjadi dasar dan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Komitmen organisasi sehingga mampu sebagai katalisator dalam membentuk komitmen untuk pelaksanaan berbagai ide atau suatu rencana strategis.²³

b. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja (*Work Culture*)

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa akan datang. Maka tujuannya untuk mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada dan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan menghadapi tantangan masa depan manfaat dari penerapan budaya kerja yang lebih baik adalah untuk:

- 1) Meningkatkan jiwa gotong royong.
- 2) Meningkatkan kebersamaan.
- 3) Saling terbuka satu sama lain.
- 4) Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- 5) Membangun komunikasi yang lebih baik.

²³. Ardansyah, dkk. "*Administrasi Pendidikan suatu pengantar (Edisi Revisi)*". Medan: CV. Widya Puspita. 2013. h. 146-147.

- 6) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 7) Tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku menjadi kebiasaan. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan disebut budaya, dikaitkan dengan kualitas mutu kerja maka di namakan budaya kerja.²⁴

c. Nilai-Nilai Budaya Kerja (*Work Culture*)

Organisasi bekerja melalui serangkaian proses yang saling berkaitan yang terjadi melalui dan melewati batas-batas birokrasi. Kesalahan dalam suatu proses akan mempengaruhi pada kualitas produk akhir, oleh karena itu, jaminan mutu terletak pada kekuatan setiap rangkaian yang berjalan benar sejak pertama setiap tahap pekerjaan. Tujuan fundamental dari budaya kerja adalah untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan dalam sifat peran, berkomunikasi secara efektif dan efisien yang menggembirakan. Adapun nilai-nilai budaya kerja adalah:

- 1) Unsur-unsur falsafah budaya kerja, falsafah Negara, bangsa dan rakyat Indonesia adalah Pancasila seperti yang di muat dalam pembukaan UUD 1945. Implementasi nilai-nilai luhur Pancasila dalam organisasi pemerintah mutlak harus diwujudkan dalam semua tingkat kepemimpinan. Nilai-nilai budaya kerja yang di pengaruhi unsur-unsur falsafah negara dapat membentuk sistem kerja dan lingkungan kerja yang disiplin, efektif, efisien, cepat, pasti, sopan, ramah, penolong, indah, nyaman, dan memiliki produktivitas tinggi.

²⁴.Moeheriono. “*pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*”. Jakarta: Rajawali Pers, 2014. h. 349-350

- 2) Arti dan makna nilai budaya kerja, adalah dasar pertimbangan berharga bagi seseorang untuk menentukan sikap dan perilaku dalam menghadapi suatu masalah atau kejadian. Nilai budaya kerja adalah pilihan nilai-nilai moral dan etika yang dianggap baik dan positif. Nilai tersebut di pedomani secara individu maupun kelompok yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat.²⁵

Selanjutnya dalam pengembangan budaya kerja dalam perspektif Islam disebutkan bahwa pembinaan nilai dalam budaya kerja islami adalah sebagai berikut:

- 1) *Motivasi kerja*, yaitu bekerja tidak hanya proses transaksi antara perusahaan dengan karyawan tetapi merupakan wahana pengabdian kepada Allah Swt. Dibidang kehidupan duniawi sehingga bekerja dengan tulus ikhlas dan tabah.
- 2) *Komitmen terhadap waktu*, yaitu memegang janji dan memanfaatkan waktu dan merupakan kewajiban dan amanah dari Allah SWT, yang harus dipedomani.
- 3) *Pengembangan mandiri (self learning)*, yaitu mencari ilmu dan meningkatkan keterampilan merupakan kewajiban yang diamanatkan agama dan sekaligus memberikan keunggulan SDM organisasi.
- 4) *Mandiir (self discipline)*, yaitu keyakinan bahwa Allah SWT. Maha melihat, maha mendengar, menjadi pegawai lebih mandiri dan disiplin dengan tanpa di awasi oleh pimpinan.

²⁵. *Ibid.* h. 350-351

- 5) *Produktivitas dan Efektivitas*, agama yang mencela kemubajiran dan kemaslahatan terhadap peningkatan produktifitas dan efesiensi.
- 6) *Kreatifitas*, yaitu penghargaan terhadap kreativitas pegawai pada organisasi sekolah.
- 7) *Kepemimpinan dan staf*, kesederhanaan, kejujuran, memegang amanah, mendahulukan kepentingan umum, kritis terhadap penyimpangan dan loyalitas terhadap kebenaran merupakan nilai yang harus mewarnai pemimpin dan staf.²⁶

d. Karakteristik Budaya Kerja

Menurut beberapa ahli tentang karakteristik dari budaya kerja pada organisasi. Menurut Robbins karakteristik budaya kerja dalam organisasi ialah:

- 1) *Individual autonomi* adalah tingkat tanggung jawab, kemandirian kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu mengemukakan pendapat dalam organisasi.
- 2) *Structure* peraturan-peraturan atau sejumlah pengawasan langsung digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan.
- 3) *Identity* yaitu sejauh mana para anggota dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perpustakaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu.
- 4) *Performance Reward* sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas prestasi kerja pustakawan, bukan sebaliknya didasarkan atas prestasi kerja

²⁶. Moeheriono. *Loc. Cit.* h. 347

pustakawan, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

- 5) *Conflict tolerance* sejauh mana para pustakawan di dorong mengemukakan konflik dan kritis secara terbuka
- 6) *Risk tolerance* sejauh mana tingkat resiko pustakawan yang boleh atau mungkin dipukul oleh anggota untuk mendorong mereka menjadi agresif, motivatif dan mengambil resiko.

Hal ini juga di jelaskan Lutahns bahwa budaya kerja memiliki karakteristik dan level budaya kerja sebagai berikut:

- 1) *Observed behavioral regularities* yaitu partisipasi dan interaksi yang di lakukan antara para pekerja dengan menggunakan ritual-ritual yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
- 2) *Norm* yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang di selesaikan dan perbuatan apa saja yang tidak boleh dilakukan.
- 3) *Dominant Value* yaitu sejumlah nilai utama yang di anjurkan dan diharapkan dari para anggota organisasi untuk disumbangkan.
- 4) *Philosophy* yaitu Sejumlah nilai utama yang menjalankan keyakinan organisasi tentang bagaimana baik dalam organisasi.
- 5) *Rules* yaitu sejumlah pedoman pasti yang berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan baik dalam organisasi.

- 6) *Organizational Climate* yaitu cara para anggota berinteraksi, dan cara para anggota organisasi memperlakukan dirinya menghadapi pihak pelanggan dan pihak luar.²⁷

Sedangkan menurut Cooley, ada enam unsur budaya yang menjadi bahan kajian para peneliti budaya kerja yaitu:

- 1) Nilai (*value*) dan kepercayaan (*beliefs*) merupakan perekat yang akan mengikat anggota para anggota secara keseluruhan. Nilai dan organisasi akan menjelaskan prinsip organisasi mengenai sesuatu dan nilai-nilai tersebut di kenal oleh semua anggota organisasi.
- 2) Kerja/aktivitas (*Play*) mencakup percobaan sesuatu, pengambilan resiko, penciptaan sesuatu, penemuan sesuatu, dan proses berpikir.
- 3) Ritual (*rituals*) dan upacara-upacara (*ceremonies*). Ritual dan upacara-upacara ditata secara sistematis dan diprogramkan secara rutin dalam suatu budaya.
- 4) Objek-objek budaya (*cultural object*) adalah symbol-simbol yang memberi tahu kepada setiap individu mengenai budaya melalui aktivitas, kata-kata, benda, kejadian atau perilaku.

Jadi dari beberapa pendapat ahli diatas mengenai karakteristik budaya kerja maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 dominasi besar dalam budaya kerja:

- 1) Organisasi yaitu merupakan keraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian (*reward system*) dan sistem pengendalian.

²⁷. Testiana Makmur. *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2015. h. 15-16

- 2) Relasi menggambarkan kemampuan adaptasi anggota organisasi terhadap organisasi perilaku individu-individu yang dihasilkan oleh gabungan karakteristik individu dengan lingkungan.
- 3) Individu merupakan suatu tantangan kemampuan, kepercayaan diri, pengaharapan kebutuhan dan karakteristik ini akan dibawa kedalam suatu organisasi.²⁸

Dengan adanya pelaksanaan budaya kerja akan kelihatan hasil dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma atau aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan harmonis semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkatan kemangkiran dan kelehan dalam bekerja.

Hoy dan Cecil menyatakan budaya kerja yang ada pada suatu organisasi (sekolah) terdiri atas norma, nilai-nilai bersama, dan asumsi-asumsi yang tidak terucapkan secara lebih luas di kemukakan.

a. Norma

Norma merupakan alat untuk memeahami aspek-aspek lain dari kehidupan organisasi.dengan norma-norma seorang pegawai, dapat menentukan cara berpakaianya, cara berbicara, cara berpartisipasi dalam kegiatan/ pergaulan dengan orang lain mengatasi konflik dan sebagainya.

b. Nilai-nilai bersama

Nilai-nilai mengaahkan pegawai terhadap apa yang harus dilakukan pegawai agar sukses dalam organisasi. Nilai-nilai itu harus dapat di anut dan di terima

²⁸. *Ibid.*,h. 16-17

oleh sebagian besar pegawai dan mempenagruhi seluruh aspek kehidupan organisasi.

c. Asumsi-asumsi yang tidak terucapkan.

Asumsi-asumsi yang tidak terucapkan dapat digunakan sebagai cara yang benar untuk berpikir dalam hubungannya dengan suatu masalah di dalam organisasi.²⁹

e. Budaya Kerja Dalam Islam

Kehidupan beragama punya pengaruh terhadap budaya, oleh sebab itu aspek kehidupan beragama tidak hanya ditemukan dalam setiap masyarakat, tetap juga berinteraksi secara signifikan dengan aspek budaya yang lain. Ekspresi religious ditemukan dalm budaya material, perilaku manusia, nilai moral, sistem keluarga, ekonomi, hukum, politik, pengobatan, sains, teknologi, seni, pemberontakan, dan lain sebagainya.³⁰

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim. Dengan bekerja seorang muslim akan dapat mengekspresikan dirinya sebagai manusia, makhluk ciptaan Tuhan yang paling sempurna di dunia. Kerja atau amal adalah bentuk keberadaan manusia. Artinya, manusia ada karena kerja, dan kerja itulah yang membuat atau mengisi eksistensi kemanusiaan. Setiap pekerjaan yang baik yang dilakukan karena Allah sama halnya dengan melakukan *Jihad Fi sabilillah*. Jihad memerlukan motivasi, sedangkan motivasi memerlukan pandangan hidup yang

²⁹.Fran Mardi Hrtanto. *Pradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan Nilai Dengan bertumpu Pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Bandung: PT. Mizan Pustaka. 2009. h. 179

³⁰.Bustanuddin, Agus. 2006. *Agama dalam Kehidupan Manusia*. Jakarta Raja Grafindo Persada. h. 201

jelas dalam memandang sesuatu. Itulah yang di maksud dengan etos dan etos kerja seorang muslim harus dilandasi Al-qur'an dan hadist.

Budaya kerja dalam Islam juga disebut 'Amalun Shalih, yang maknanya adalah perbuatan shaleh atau pekerjaan yang baik. Jika dikaitkan dengan budaya kerja dalam Islam makna 'Amalun shalih ini adalah suatu perbuatan atau kebiasaan yang syar'i yaitu shaleh ataupun baik³¹.

Dalam Al-qur'an 'amalun shaleh difirmankan oleh Allah dalam surat al-kahfi ayat 30 berikut:

الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا إِنَّ

*Artinya: "Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik".*³²

Ayat di atas menggambarkan bahwa suatu perbuatan baik (amal shaleh) yang disertai dengan iman, maka amal perbuatan tersebut tidak akan sia-sia, melainkan di terima di sisi Allah. Sebaliknya, hal ini memberikan pengertian bahwa suatu amal perbuatan baik, manakala tidak di sertai dengan iman, berarti tidak akan membawa kebaikan apa-apa bagi manusia.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah sistem kerja yang dianut guru selama bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi dan individu. Indikator budaya kerja yang diajukan dalam penelitian ini terdiri dari: norma, nilai-nilai bersama, dan asumsi-asumsi yang tidak terucapkan.

³¹. Siswanto & Agus Sucipto. *Teori & Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*. UIN Malang Press. 2008. h. 159-160.

³². Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Tajwid*. Jakarta: Maghfirah Pustaka. H. 286

B. Penelitian Terdahulu

1. Siti Rahmawati menyatakan “pengaruh budaya kerja terhadap komitmen karyawan PT Indofood CBP Sukses makmurTbk Cabang Bandung Divisi Noodle” menunjukkan hasil pada PT Indofood CBP Sukses makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle, merupakan perusahaan yang menyadari pentingnya budaya kerja dan komitmen, terbukti dengan adanya budaya kerja yang di buat di perusahaan tersebut agar menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tujuan peneliti ini adalah 1) mengidentifikasi budaya kerja pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle, 2) mengidentifikasi komitmen kerja pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk cabang Bandung Divisi Noodle, dan 3) menganalisis hubungan budaya dengan komitmen pegawaipada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle, yang menunjukkan bahwa Divisi Noodle perusahaan tersebut menerapkan budaya kerja *excellent* dan karyawan melakukan secacara komitmen. Jadi dari hasil peneltian ini terlihat bahwa budaya kerja *excellent*, *discipline*, *integrity*, *innovative*, *respect*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, sedangkan *unity* tidak signifikan terhadap komitmen karyawan.³³ Variabel budaya kerja yang duji pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teori Girin Spiyadi dan teori variabel komitmen karyawan menggunakan teori gardon.
2. Sementara menurut Muindro Renyowijoro menyatakan “Hubungan antara Budaya Organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan prestasi

³³. Anne Hrmawati. “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle”. Manajemen Organisasi. Volume Vi. No. 2. 2015. H. 149

kerja karyawan di sektor Manufaktur di Indonesia” yang diteliti terdiri sub-variabel Budaya Birokrasi, budaya Inovatif dan Budaya Suportif, yang penilaiannya dilakukan melalui penilaian responden sendiri dalam jawaban kuisioner skala Likert 5 poin. Kepuasan Kerja, dinilai melalui lima dimensi gaji, promosi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan teman kerja. Komitmen Organisasi dinilai melalui penilaian karyawan sendiri atas pertanyaan tentang komitmennya terhadap organisasinya. Prestasi Kerja Karyawan dinilai menurut penilaian oleh karyawan sendiri atas pertanyaan prestasi kerjanya. Data-data dianalisis dengan menggunakan Uji-f, analisis varian, korelasi Pearson, Path Analysis, dan Analisis Regresi Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (Budaya Birokrasi, Inovatif dan Suportif), mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja, dan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Komitmen Organisasi. Budaya Inovatif mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan, namun Budaya Birokrasi dan Budaya Suportif walaupun mempunyai hubungan positif, tetapi tidak signifikan. Kepuasan Kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan, demikian juga Komitmen Organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan prestasi kerja.³⁴ Variabel budaya kerja yang diuji pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teori Gordon dan komitmen organisasi menggunakan teori spector.

³⁴. Zulkifli, dkk. “Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam”. Administrasi reform. Volume 2. No. 2. 2014. h. 137

3. Zulkifli, dkk. Menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul hubungan budaya kerja dengan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Atma Husada Mahakam, Dari penelitian ini diketahui bahwa hubungan budaya kerja dengan komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakam merupakan hubungan yang tidak signifikan dan bersifat negatif. Artinya, hubungan tersebut tidak searah. Jika budaya kerja yang negatif tidak diterapkan, maka komitmen PNS justru akan meningkat. Disamping itu, besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakamnya sebesar 0,8%.³⁵ Variabel budaya kerja yang di uji pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teori Schien dan komitmen kerja menggunakan teori Cohen.

C. Kerangka Pikir

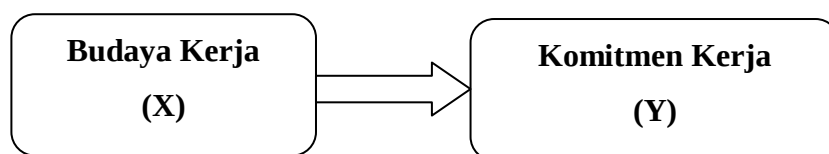
Budaya kerja adalah sistem nilai dan perilaku yang dianut untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Sedangkan komitmen kerja adalah suatu sikap yang merepleksikan perasaan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang terhadap pekerjaannya.

Pada dasarnya komitmen kerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik bersal dari diri pribadi guru maupun upaya strategis dari organisasi. Komitmen yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua sekolah yang memperkerjakan guru, sebab komitmen guru ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Budaya kerja merupakan

³⁵. Muindro Renyowijoyo, *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja Karyawan di Sektor Manufaktur di Indonesia*. 2003. Universitas Utara Malaysia. h. 8

masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa budaya kerja mampu untuk meningkatkan peran serta sumbangan guru terhadap organisasi. Adanya budaya kerja juga menumbuhkan keinginan para guru untuk tetap tinggal dalam sekolah.

Berdasarkan kerangka pikir peneliti dari kedua variabel penelitian diatas yaitu: variabel budaya kerja dengan variabel komitmen kerja maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya kerja dengan komitmen kerja.



Tabel 2.1 Pradigma Peneliti

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu anggapan sementara yang berasal dari peneliti dimana asumsi-asumsi tersebut akan diuji kebenarannya atau tidak terhadap suatu permasalahan yang ada. Merujuk kepada kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian yakni “Terdapat Hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Jl. Ismailiyah No. 48 Medan.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Ditinjau dari metode pengumpulan data dan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik maka penelitian ini menggunakan desain kuantitatif. Model analisis kuantitatif biasanya menggunakan data kuantitatif, berupa angka dan perhitungan-perhitungan, baik yang bersifat analisis terhadap variabel-variabel tunggal, maupun hubungan antar variabel atau lebih banyak variabel.³⁶ Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan korelasional, yang dilanjutkan dengan menghitung besarnya Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah, Jl. Ismailiyah No. 48 Medan

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.³⁷ Dengan demikian populasi merupakan objek suatu penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

³⁶ Jimmy Rumengan, *Metodologi Penelitian Dengan Menggunakan SPSS* (Batam: UNIBA PRESS, 2010) h. 37.

³⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992) h. 102.

guru dan kepala sekolah Madrasah Aliyah Al-Washliyah, Jl. Ismailiyah No. 48 Medan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.³⁸Sampel selalu diidentifikasi di dalam istilah “dipilih” atau “diambil” dari populasi. Hal ini mempunyai implikasi terhadap cara memilih atau mengambil sampel.³⁹Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik metode acak sederhana (*simple random sampling*) dengan menggunakan tabel Krejcie Morgan dengan tingkat kesalahan 5%.Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel Krejcie Morgan, penelitian ini memiliki populasi sebanyak 31 guru, dan sampel yang digunakan adalah 28 orang.

Tabel 3.1: Krejcie Morgan⁴⁰

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354

³⁸ *Ibid*, h. 104.

³⁹ Turmudi dan Sri Harsini, *Metode Statistika* (Malang: UIN Malang Press, 2008) h. 24.

⁴⁰ Jimmy Rumengan, *Metodologi Penelitian Dengan Menggunakan SPSS* (Batam: UNIBA PRESS, 2010) h. 45.

95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	245	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	348
210	136	1100	285	1000000	384

C. Defenisi Operasional

1. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah suatu sikap yang merepleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator komitmen terdiri dari: 1) keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di sekolah, 2) kesediaan bekerja sebaik mungkin di skolha, 3) kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan bekerja di sekolah.

2. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sistem nilai dan perilaku yang di anut guru untuk mencapai tujuan organisasi indikator budaya kerja dalam penelitian ini terdiri dari: (1). Norma (2) nilai-nilai bersama (3) asumsi-asumsi yang tidak terucapkan.

D. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah aktivitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang

diamati.⁴¹ Untuk memudahkan pengukuran variabel, maka disusun kisi-kisi instrument untuk setiap variabel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner dengan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Sesuai dengan model skala Likert, maka untuk butir pernyataan positif diberi skor untuk jawaban SL=5, SR=4, KD=3, JR=2, dan TP=1. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor untuk jawaban SL=1, SR=2, KD=3, JR=4, dan TP=5.

1. Instrumen Variabel budaya kerja (X)

Instrumen komitmen kerja guru di buat dalam bentuk angket tertutup berskala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu selalu, sering, jarang, kadang-kadang, dan tidak pernah. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumasan nilai (*Score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif di beri bobot: 5-4-3-2-1, sedangkan pertanyaan atau pernyataan bersifat negative di beri bobot: 1-2-3-4-5. Adapun indikator penyusunan intrumen angket budaya kerja terdiri dari: 1) norma 2) nilai-nilai bersama 3) asumsi-asumsi yang tidak terucapkan. Seperti tabel di bawah ini:

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung: CV. Alfabeta, Cet. 1, 2011), Hlm. 148

Kisi- Kisi Instrumen Angket Budaya Kerja (X)

No.	Variabel	Teori	Indikator	Butir Soal	Jumlah
1	Budaya kerja (Y)	Hooy dan Cecil	Norma	1, 4, 7, 9, 12, 15, 17, 19, 22, 27	10
			Nilai-nilai bersama	2, 5, 10, 13, 18, 20, 23, 25, 28, 29	10
			Asumsi-asumsi yang tidak terucapkan	3, 6, 8, 11, 14, 16, 21, 23, 16, 30	10
Jumlah				30	30.

2. Instrumen Variabel Komitmen Kerja (Y)

Instrument komitmen kerja guru di buat dalam bentuk angket tertutup berskala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu selalu, sering, jarang, kadang-kadang, dan tidak pernah. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumasan nilai (*Score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif di beri bobot: 5-4-3-2-1, sedangkan pertanyaan atau pernyataan bersifat negative di beri bobot: 1-2-3-4-5. Adapun idikator penyusunan intrumen angket budaya kerja terdiri dari: 1) keinginan yang kuat untuk tetap bekerja disekolah 2) kesediaan bekerja sebaik mungkin disekolah 3) kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan bekerja disekolah. Seperti tabel di bawah ini:

Kisi –Kisi Intrumen Angket Komitmen Kerja

No.	Variabel	Teori	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1.	Komitmen Kerja Variabel (Y)	Mayer, Allen dan Smith	Keinginan kuat untuk tetap bekerja di sekolah.	1,4,7,10,13,16, 19, 22, 25, 28.	10.
			Kesediaan bekerja sebaik mungkin di sekolah.	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29.	10
			Kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan bekerja disekolah.	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30.	10
Jumlah				30	30

a. Uji Coba Instrumen

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji coba untuk melihat validitas dan reabilitas butir angket tersebut. Uji coba dilakukan disekolah lain yang memiliki karakteristik sama kerana populasi yang ada tidak mencukupi untuk dilakukan uji coba. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada guru yang terlebih sebagai responden uji coba sebanyak 30 orang guru di luar sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil/ skor dari 30 orang guru.

1. Validitas

Uji coba kesahihan (validitas) butir instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang dilaksanakan. Untuk mengetahui validitas suatu butir angket dalam penelitian ini digunakan rumus *korelasi Product Moment* dengan taraf signifikan 5%. Adapun dipergunakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi
- N = Jumlah anggota sampel
- $\sum X$ = Jumlah skor item
- $\sum Y$ = Jumlah skor total
- $\sum X^2$ = Jumlah Populasi
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir soal
- $\sum XY$ = Jumlah kuadrat skor total

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah mempunyai koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Artinya butir dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 untuk variabel x gaya kepemimpinan terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1: Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen untuk Variabel X Budaya Kerja.

No	Butir Instrumen	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
1.	Butir 1	0, 520	0, 444	Valid
2.	Butir 2	0, 722	0, 444	Valid
3.	Butir 3	0, 039	0, 444	Tidak Valid
4.	Butir 4	0, 072	0, 444	Tidak Valid
5.	Butir 5	0, 497	0, 444	Valid
6.	Butir 6	0, 571	0, 444	Valid
7.	Butir 7	0, 596	0, 444	Valid
8.	Butir 8	0, 769	0, 444	Valid
9.	Butir 9	0, 780	0, 444	Valid
10.	Butir 10	0, 850	0, 444	Valid
11.	Butir 11	0, 950	0, 444	Valid
12.	Butir 12	0, 811	0, 444	Valid
13.	Butir 13	0, 975	0, 444	Valid
14.	Butir 14	0, 926	0, 444	Valid
15.	Butir 15	0, 877	0, 444	Valid
16.	Butir 16	0, 966	0, 444	Valid
17.	Butir 17	0, 880	0, 444	Valid
18.	Butir 18	0, 967	0, 444	Valid
19.	Butir 19	0, 969	0, 444	Valid
20.	Butir 20	0, 975	0, 444	Valid
21.	Butir 21	0, 983	0, 444	Valid
22.	Butir 22	0, 932	0, 444	Valid
23.	Butir 23	0, 948	0, 444	Valid
24.	Butir 24	0, 961	0, 444	Valid
25.	Butir 25	0, 985	0, 444	Valid
26.	Butir 26	0, 963	0, 444	Valid
27.	Butir 27	0, 979	0, 444	Valid
28.	Butir 28	0, 980	0, 444	Valid
29.	Butir 29	0, 980	0, 444	Valid
30.	Butir 30	0, 977	0, 444	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas, dari 30 butir variabel X budaya kerja terdapat 28 butir instrument yang valid, yakni 1, 2, 5 dan seterusnya. Sementara butir yang tidak valid sebanyak dua butir yakni 3 dan 4. Penerimaan butir yang valid dan tidak valid mengacu pada ketentuan r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} , dengan sebelumnya menentukan dk (derajat kebebasan)= $N-2$, dengan begitu $dk=20-2=18$. Besaran dk tersebut d konsultasikan pada tabel r product moment d peroleh r_{tabel} 0,444.

Dengan demikian berdasarkan tabel 3.1 tentang rangkuman uji validitas untuk variabel X budaya kerja di atas, maka intrumen yang digunakan untuk variabel X pada penelitian selanjutnya sebanyak 28 butir.

Dengan cara yang sama untuk pengujian variabel Y komitmen kerja, berdasarkan hasil pengujian di peroleh besaran sebagaimana terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3: Rangkuman Hasil Uji Validitas Instrumen Untuk Variabel Y Komitmen Kerja.

No	Butir Instrumen	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
1.	Butir 1	0, 323	0, 444	Tidak Valid
2.	Butir 2	0, 617	0, 444	Valid
3.	Butir 3	0, 696	0, 444	Valid
4.	Butir 4	0, 758	0, 444	Valid
5.	Butir 5	0, 399	0, 444	Tidak Valid
6.	Butir 6	0, 696	0, 444	Valid
7.	Butir 7	0, 758	0, 444	Valid
8.	Butir 8	0, 617	0, 444	Valid
9.	Butir 9	0, 696	0, 444	Valid
10.	Butir 10	0, 758	0, 444	Valid
11.	Butir 11	0, 696	0, 444	Valid

12.	Butir 12	0, 422	0, 444	Tidak Valid
13.	Butir 13	0, 758	0, 444	Valid
14.	Butir 14	0, 686	0, 444	Valid
15.	Butir 15	0, 048	0, 444	Tidak Valid
16.	Butir 16	0, 758	0, 444	Valid
17.	Butir 17	0, 617	0, 444	Valid
18.	Butir 18	0, 696	0, 444	Valid
19.	Butir 19	0, 758	0, 444	Valid
20.	Butir 20	0, 686	0, 444	Valid
21.	Butir 21	0, 693	0, 444	Valid
22.	Butir 22	0, 758	0, 444	Valid
23.	Butir 23	0, 686	0, 444	Valid
24.	Butir 24	0, 693	0, 444	Valid
25.	Butir 25	0, 758	0, 444	Valid
26.	Butir 26	0, 686	0, 444	Valid
27.	Butir 27	0, 415	0, 444	Tidak Valid
28.	Butir 28	0, 758	0, 444	Valid
29.	Butir 29	0, 693	0, 444	Valid
30.	Butir 30	0, 693	0, 444	Valid

Berdasarkan rangkuman uji validitas instrument variabel Y komitmen kerja di atas menunjukkan instrument yang di gunakan untuk penelitian selanjutnya sebanyak 25 butir.

2. Reliabilitas

Angket yang digunakan haruslah sahih dan handal. Butir yang diuji kehandalannya hanya butir yang valid saja, oleh karena itu kehandalan angket akan dianalisis dengan teknik Alpha Cranbach yaitu:

$$r_h = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_1}{St} \right)$$

Dimana:

r_h = Reliabilitas Instrument

$\sum S_1$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Jumlah varians total

k = Jumlah item

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks relibilitas sebagai berikut⁴²

0,00 - 0,199 : sangat rendah

0,20 - 0,399 : rendah

0,400 – 0,599 : sedang

0,60 – 0,799 : kuat

0,80 – 1,000 : sangat kuat

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 untuk variabel X dan Variabel Y diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebagaimana terangkum dalam tabel 3.3 di bawah ini:

Tabel 3.3: *Cronbach's Alpha*

No	variabel	Nilai Koefisien Alpha
1.	Budaya Kerja	0,977
2.	Komitmen Kerja	0,952

Berdasarkan tabel 3.3 diatas terlihat bahwa variabel budaya kerja diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,900 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kaplan dalam Eko Putra Widoyoko yang menyatakan suatu instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha sekurang-kurangnya 0,

⁴²*Ibid.*, hlm 184

70⁴³. Dengan demikian angket variabel budaya kerja adalah reliabel. Untuk reabilitas angket variabel komitmen kerja sebesar 0,905 selanjutnya dengan merujuk pendapat Kalpan dalam Eko Putra Widoyoko yang menyatakan suatu instrument di katakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha sekurang-kurangnya 0,70. Dengan demikian angket variabel komitmen kerja adalah reliabel. Dengan demikian kedua variabel di atas dinyatakan reliabel.

E. Analisis Data

Manurut Suharsimi Arikunto, kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁴⁴ Setelah data diperoleh lalu diolah dan dianalisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi. Analisis data dilakukan dengan bantuan komputer program IBM SPSS *Statistics* versi 20.

Langkah-langkah analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum f_i x_i}{\sum f_i}$$

⁴³. S. Eko Putro Widoyoko. *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. Yogyakarta: 2012. Pustaka Pelajar. H. 165

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992) h. 203.

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus berikut:

$$Me = b + f \left(\frac{\frac{1}{2}n - f}{f} \right)$$

Keterrangan:

b = batas bawah kelas median, ialah kelas dimana akan terletak

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

F = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

f = frekuensi kelas median

c. Modus (Mo)

Untuk mendapatkan nilai modus digunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b_1 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal

b_2 = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \sqrt{\frac{n\sum f_i x_i^2 - (\sum f_i x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

f = frekuensi kelas median

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel

2. Uji kecenderungan data

Untuk mengkategorikan kecenderungan data masing-masing variabel penelitian digunakan rata-rata skor ideal dan standartdeviasi ideal setiap variabel, yang kemudian dikategorikan kecendrungan menjadi 4 kategori yaitu.⁴⁵

$(M_i + 1,5 SD_i)$ sampai dengan keatas = tinggi

(M_i) sampai dengan $(M_i + 1,5SD_i)$ = sedang

$(M_i - 1,5SD_i)$ sampai dengan (M_i) = kurang

$(M_i - 1,5SD_i)$ sampai dengan ke bawah = rendah

$$M_i = \frac{\text{skor tertinggi} + \text{skor rendah}}{2}$$

Sdi adalah standart deviasi ideal dihitung dengan menggunakan rumus:

⁴⁵*Ibid.*, Suharsimi Arikunto, hlm. 40

$$Sdi = \frac{Skor\ tertinggi - skor\ terendah}{6}$$

3. Pengujian Persyaratan Analisis

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengujian persyaratan analisis adalah:

a. Uji normalitas data

Pengujian ini dimaksudkan untuk memeriksa apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data.

Uji normalitas data, digunakan uji liliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Membuat H_a dan H_0

2) Menghitung rata-rata

$$\bar{X} = \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}$$

3) Setiap data $X_1, X_2, \dots, X_n$ dijadikan angka baku $Z_1, Z_2, \dots, Z_n$ dengan

$$\text{menggunakan rumus : } Z_i = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$$

4) Menghitung nilai $S(Z_i)$ dengan rumus : $S(Z_i) = \frac{F_{kum}}{n}$

5) Menghitung peluang $F(Z_i)$ dengan menggunakan tabel distribusi normal wilayah luas kurva normal (Z)

6) Menggunakan selisih $F(Z_i) - S(Z_i)$ dan menentukan mutlaknya

7) Menentukan nilai L_0 yaitu nilai terbesar L_{tabel} . jika $L_0 < L_{tabel}$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka sebaran data berdistribusi normal (H_0 diterima).

b. Uji homogenitas populasi menggunakan teknik Levene Statistik

Uji homogenitas dilakukan untuk menguji apakah variansi kelompok populasi homogen atau tidak. Pengujian homogenitas sampel menjadi sangat penting apabila peneliti bermaksud melakukan generalisasi untuk hasil penelitiannya serta penelitian yang data penelitiannya diambil dari kelompok-kelompok terpisah yang berasal dari satu populasi.

Uji homogenitas data digunakan perbandingan dua variabel dengan rumus uji Barlet:

$$F = \frac{\text{Varianterbesar}}{\text{Varianterkecil}}$$

Jika F_{tabel} maka varians kedua variabel tersebut adalah homogen.

c. Uji Linearitas Persamaan Regresi

Persamaan garis linier adalah: $Y = a + Bx$

Dimana :

Y = subjek variabel dependen (terikat)

X = subjek variabel independen (bebas)

a = konstan

b = koefisien korelasi

untuk menentukan nilai persamaan regresi sederhana tersebut diatas digunakan rumus-rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum Y \sum X^2 - \sum X \sum XY}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

4. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah yaitu.

3. Analisis kolerasi

Analisis kolerasi dilakukan untuk menguji hubungan masing-masing variabel komunikasi kepala madrasah (X) dengan kepuasan kerja guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu korelasi sederhana kan korelasi ganda. Dengan kriteria pengujian diterima apabila $r_{xy} > r_{Tabel}$ pada taraf signifikan 5%. Rumus yang digunakan yaitu:⁴⁶

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

$$1. H_o : P_{yx} \leq 0$$

$$H_a : P_{yx} > 0$$

Keterangan:

P_{yx} = koefisien korelasi antara budaya kerja (X) dengan komitmen kerja guru (Y) di MTs Wasliyah Ismailiyah Medan.

2. Uji signifikan korelasi

Indra jaya menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak maka dilakukan uji t dengan rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

⁴⁶*Ibid.*, Usman, hlm. 203

Keterangan:

t = harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t tabel (tabel t)

r^2 = koefesien

n = Jumlah Responden

- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka korelasi signifikan
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka korelasi tidak signifikan

Selanjutnya Indra jaya menyatakan untuk menentukan besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan koefisien penentu atau koefisien determinan dengan menggunakan rumus:

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

Dimana

KP = Koefisien penentu atau koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi.⁴⁷

F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan penelitian. Adapun prosedur penelitian dibagi dalam beberapa langkah sebagai berikut:

1. Tahap Awal (Persiapan dan Perencanaan)

Kegiatan yang dilakukan pada tahap awal adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan observasi.
- b. Melakukan wawancara dengan wakil kepala madrasah Aliyah Al-washliyah jl. Ismailiyah No. 48 Medan.

⁴⁷Indra jaya, 2010. *Statistik penelitian Untuk pendidikan*. Bandung: Cipta pustaka Media Perintis, hlm. 124

- c. Menentukan masalah, judul, dan waktu penelitian
- d. Menentukan populasi dan sampel
- e. Menyusun dan mengembangkan instrument penelitian

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan yang dilakukan pada tahap pelaksanaan adalah sebagai berikut :

- a. Memvalidkan tes/ instrumen penelitian kepada validator.
- b. Mengamati aktivitas guru di sekolah yang berkaitan dengan komitmen kerja.
- c. Membagi angket ke guru.
- d. Melakukan analisis data dengan menggunakan uji normalitas, uji homogenitas dan uji independensi variabel-variabel bebas. Pengujian Hipotesis Teknik yang digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis adalah: hipotesis 1 dan 2 diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana serta pengujian linearitas regresi. Hipotesis 3 diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda. Dan untuk memeriksa peluang pengembangan prediksi secara kondisional menggunakan teknik parsial.
- e. Menarik kesimpulan dari data yang diperoleh tentang hasil penelitian dan memberikan saran kepada peneliti selanjutnya.

3. Tahap Akhir Penelitian

Pada tahap akhir penelitian akan dilaksanakan penyusunan laporan penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Data penelitian ini meliputi dua variabel, yaitu variabel budaya kerja (X), dan variabel komitmen kerja (Y). Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan terhadap data, seluruh data yang masuk memenuhi syarat untuk diolah dan di analisis. Secara singkat dapat dinyatakan bahwa deskripsi data ini mengungkapkan informasi tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata, rentang, standar deviasi. Untuk perhitungan lengkapnya dapat dilihat pada lampiran 5. Berikut ini tabel 4.1 di tampilkan perhitungan statistika dasar kedua data variabel tersebut:

Tabel 4.1: Statistika Dasar

Statistics		
	Budaya Kerja	Komitmen Kerja
Valid	28	28
Missing	0	0
Mean	118.71	128.89
Std. Error of Mean	3.547	2.949
Median	117.00	129.50
Mode	114 ^a	140
Std. Deviation	18.771	15.602
Variance	352.360	243.433
Range	69	55
Minimum	81	95
Maximum	150	150
Sum	3324	3609

1. Analisis Deskriptif

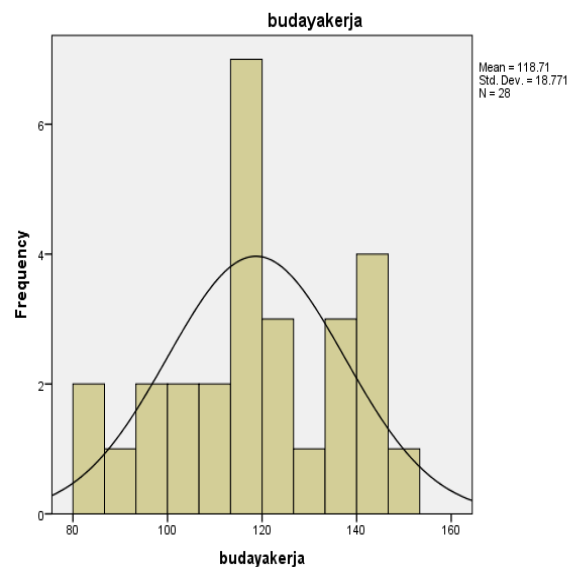
a. Deskripsi Data Variabel Budaya Kerja (X)

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel budaya kerja dari data yang di peroleh skor terendah (minimum) 81, dan yang tertinggi (maksimum) 150. Rata-rata (mean) 118.71, simpangan baku (std. deviation) 18.771, median 117.00 dan modus 114^a. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistika dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2: Distribusi Frekuensi Skor Budaya Kerja

NO.	Kelas Interval	F Absolut	F Relatif
1.	81-91	3	10,71%
2.	92-102	3	10.71%
3.	103-113	3	10.71%
4.	114-124	10	35.71%
5.	125-135	2	7,14 %
6.	136-146	7	25%
Jumlah		28	100%

Tabel 4.2 diatas menunjukkan sebaran skor budaya kerja (X) sebanyak sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya kerja umumnya berada di atas rata-rata selanjutnya grafik di atas histogramnya disajikan seperti pada gambar 4.2 berikut:



Gambar 4.2: Histogram Skor Variabel Budaya Kerja

Histogram 4.2 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel budaya kerja terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut di simpulkan bahwa pemusatan variabel budaya kerja condong kekanan.

b. Deskripsi Data Variabel Komitmen Kerja (Y)

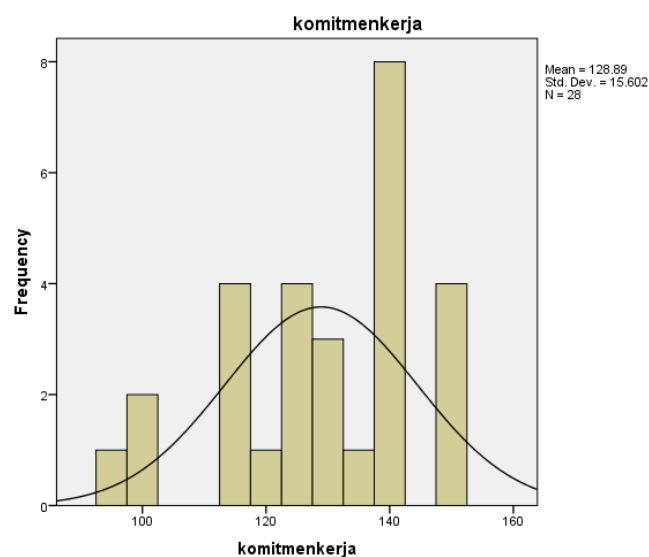
Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel komitmen kerja dari dataaaa yang di peroleh dari dataskor yang terendah adalah 95 dan yang tertinggi adalah 150, rata-rata (mean) sebesar 128,89, simpangan baku (Std. Deviasi) sebesar 18.771, nilai tengah (median) sebesar 129.50, nilai yang sering muncul (modus) sebesar 140. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistika dasar yang telah di lakukan, data di klasifikasikan dengan menggunakan aturan *Starges* kedalam delapan interval kelas. Untuk memperoleh

gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3: Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja

NO.	Kelas Interval	F Absolut	F Relatif
7.	95-103	3	10,71%
8.	104-112	1	3,57%
9.	113-121	4	14,28%
10.	122-130	7	25%
11.	131-139	3	10,71%
12.	140-148	10	35,71%
Jumlah		28	100%

Tabel 4.3 diatas menunjukkan sebaran skor komitmen kerja variabel (Y) sebanyak sebanyak 8 orang (28,56%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (25%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 13 orang (46,2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka budaya kerja umumnya berada di atas rata-rata selanjutnya grafik di atas histogramnya disajikan seperti pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3: Histogram Skor Variabel Komitmen Kerja

Histogram 4.3 di atas menunjukkan bahwa data pemusatan variabel komitmen kerja terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai *mean*. Dari data tersebut di simpulkan bahwa pemusatan variabel budaya kerja condong kekanan.

B. Penguji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistika. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni: 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji homogenitas dan 3) uji linearitas dan regresi.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji kolmogorof (Uji K-S) dengan menggunakan tariff signifikansi α , 0,05, penguji ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang di kemukakan Santoso (2000:74) apabila: 1) nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal, dan 2) nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan di sajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian di sajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Budaya Kerja	0,643	0,802	Normal
Komitmen kerja	0,900	0,393	Normal

Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas X sebesar 0,643 nilai probabilitas Y sebesar 0,900 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran > dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan dengan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05 dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan di uji sebagai berikut:

- a. H_0 : Variabel X memiliki hubungan linier terhadap variabel Y
- b. H_a : Variabel X tidak memiliki hubungan linier terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah:

- a. Terima H_0 : Jika nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$
- b. Terima H_a : Jika nilai $F_{tabel} > F_{hitung}$.

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu budaya kerja (X), terhadap variabel terikat Komitmen Kerja (Y) terangkum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5: Rangkuman Uji Linearitas Budaya Kerja (X) Terhadap
Komitmen Kerja (Y)**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.987	1	314.987	.890	.354 ^b
	Residual	9198.727	26	353.797		
	Total	9513.714	27			

Dari hasil perhitungan seperti tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja (X) dengan variabel semangat kerja (Y) di peroleh angka $F_h = 0,890 < F_t = 2.587$ pada signifikansi $0,354 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan dengan persamaan $\hat{Y} = 146,931 + 0,219X$.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang di analisis homogeny atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkolerasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relative harus homogen.

Pengujian homogenitas data di lakukan dengan menggunakan uji Chi Kuadrat Bartlett. Pengujian hipotesis homogenitas data adalah sebagai berikut:

- a. H_0 : data populasi homogeni
- b. H_a : data populasi tidak homogen

Sementara itu kriteria pengambilan keputusan yang berlaku dalam pengujian ini adalah:

- a. Terima H_0 : Jika nilai chi kuadrat hitung $<$ chi kuadrat tabel
- b. Terima H_a : Jika nilai chi kuadrat hitung $>$ chi kuadrat tabel

Hasil analisis yang di lakukan secara lengkap di sajikan dalam rangkuman tabel berikut ini:

Tabel 4.6: Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Budaya Kerja	7. 714	10,1	Homogenitas
Komitmen Kerja	7. 286	9, 36	Homogenitas

Dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel budaya kerja (X) di peroleh besaran chi kuadrat 7.714 sedangkan chi kuadrat tabel dengan df 19 di peroleh besaran 10,1 dengan demikian H_0 untuk variabel Budaya Kerja (X) dapat diterima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05. Untuk variabel komitmen kerja diperoleh besaran chi kuadrat hitung 7. 286 sedangkan chi kuadrat hitung 9, 36 dengan demikian H_0 untuk variabel independensi dapat di terima karena chi kuadrat hitung $<$ dari chi kuadrat tabel pada tingkat kepercayaan 0,05.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis korelasi telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis: Budaya Kerja berhubungan secara signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru.

Untuk menguji hipotesis yakni budaya kerja berhubungan secara signifikan terhadap komitmen kerja guru di gunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7: Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Sederhana Variabel Budaya Kerja (X) dengan Komitmen Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.148 ^a	.033	-.004	18.809

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel budaya kerja (X) dengan komitmen kerja (Y) sebesar 0,148 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,033 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang sebesar $0,033 \times 100 \% = 0,33$ terhadap komitmen kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (budaya kerja terhadap komitmen kerja) dapat dilihat melalui uji “t”. melalui uji t yang telah di lakukan ternyata di peroleh $t_{hitung} = 4.876$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$ oleh karena $t_{hitung} (4.876) > t_{tabel} (2,048)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 146,931 + 0,148X = 147,113$ satuan.

D. Pembahasan dan Hasil Penelitian.

Hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan sebaran skor budaya kerja (X) sebanyak sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata.

Sebaran skor komitmen kerja (Y) sebanyak 8 orang (28,56%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (25%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 13 orang (46,2%) di atas rata-rata. Berdasarkan data diatas maka komitmen kerja umumnya berada berada di bawah rata-rata. Berdasarkan data di atas maka komitmen kerja umumnya di bawah rata-rata. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja yang ada di sekolah masih harus ditingkatkan kearah yang lebih baik.

Budaya kerja (X) dengan komitmen kerja (Y) sebesar 0,148 dengan koefesien determinasi (r^2) yang di peroleh dari hasil perhitungan sebesar 0,033 yang memberikan makna bahwa budaya kerja (X) memberikan hubungan sedang besar $0,033 \times 100\% = 0,33$ terhadap komitmen kerja (Y).

Selanjutnya untuk menentukan signifikan hubungan keduanya (Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata di peroleh $t_{hitung} 4,876$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,048$. Oleh karena $t_{hitung} 4,876 > t_{tabel} = 2,048$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 146,931 + 0,148X$ persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya

Kerja meningkat sebesar satu unit maka komitmen kerja juga akan meningkatkan sebesar $146,931 + 0,148 = 147,113$ satuan.

Komitmen kerja yang ada di sekolah belum menunjukkan hasil yang baik di karenakan faktor-faktor komitmen kerja belum baik seperti kurangnya keinginan yang kuat untuk tetap bekerja, kesediaan sebaik mungkin di sekolah dan kepercayaan terhadap tujuan bekerja di sekolah. Hal ini terlihat dari perilaku guru yang belum berlangsung dengan baik. Masih ada guru yang menunjukkan kurang baiknya komitmennya dalam bekerja.

Setiap Madrasah selalu berusaha untuk meningkatkan komitmen kerja gurunya. Timbul pertanyaan bagaimana cara meningkatkan komitmen kerja yang baik. Untuk itu disini akan di coba untuk memberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan komitmen dan keterlibatan dalam tim, sementara itu juga membantu staf untuk merasa sejahtera dan kepuasan kerja yang lebih baik

1. Dengan cara mencintai pekerjaan.
2. Takut kehilangan pekerjaan.
3. Kewajiban untuk tetap tinggal.

Hasil penelitian ini setidaknya juga relevan dengan hasil penelitian yang di laksanakan oleh:

1. Zulkifli, dkk, menyatakan dalam penelitian ini diketahui bahwa hubungan budaya kerja dengan komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husada Mahakam merupakan hubungan yang tidak signifikan dan bersifat negatif. Artinya, hubungan tersebut tidak searah. Jika budaya kerja yang negatif tidak diterapkan, maka komitmen PNS justru akan meningkat. Disamping itu,

besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap komitmen PNS di lingkungan RSJD Atma Husda Mahakamhanya sebesar 0,8%.⁴⁸

2. Menurut M. Irfan Maulana Bima. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di peroleh persamaan: $Y = 1,620 + 0,571 X_1 + 0,287 X_2 + 0,554 X_3 + 0,836 X_4 + 0,428 X_5$. Variabel yang memiliki pengaruh yang paling yang paling dominan terhadap komitmen kerja adalah hubungan antar karyawan (X4) dengan koefisien sebesar 0,836. Nilai koefisien determinasi Rsquare sebesar 0,805, artinya kelima variabel turunan budaya organisasi yakni X₁, X₂, X₃, X₄ dan X₅ memiliki pengaruh sebesar 80,5%, terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 19,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Penguji hipotesis menggunakan uji f menunjukkan bahwa kelima variabel turunan budaya kerja terbukti secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasi. Dan uji t menunjukkan bahwa kelima variabel turunan budaya kerja secara versial terbukti memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.⁴⁹
3. Siti Rahmawati menyatakan “pengaruh budaya kerja terhadap komitmen karyawan PT Indofood CBP Sukses makmurTbk Cabang Bandung Divisi Noodle” menunjukkan hasil pada PT Indofood CBP Sukses makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle, merupakan perusahaan yang menyadari pentingnya budaya kerja dan komitmen, terbukti dengan adanya budaya kerja

⁴⁸. Zulkifli, dkk. “*Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam*”. Administrasi reform. Volume 2.No. 2. 2014. h. 137.

⁴⁹. M. Irfan Maulana bima. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada RS,. Ibnu Sina*”. Universitas Hasanuddin Makasar. 2015. h. 8

yang di buat di perusahaan tersebut agar menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik , meningkatkan kepuasan kerja karyawa.⁵⁰

4. Sementara menurut Muindro Renyowijoromen menyatakan dalam penelitiannya terdiri sub-variabel Budaya Birokrasi, budaya Inovatif dan Budaya Suportif, yang penilaiannya dilakukan melalui penilaian responden sendiri dalam jawaban kuisisioner skala Likert 5 poin. Kepuasan Kerja, dinilai melalui lima dimensi gaji, promosi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dan teman kerja. Komitmen Organisasi dinilai melalui penilaian karyawan sendiri atas pertanyaan tentang komitmennya terhadap organisasinya. Prestasi Kerja Karyawan dinilai menurut penilaian oleh karyawan sendiri atas pertanyaan prestasi kerjanya. Data-data dianalisis dengan menggunakan Uji-f, analisis varian, korelasi Pearson, Path Analysis, dan Analisis Regresi Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (Budaya Birokrasi, Inovatif dan Suportif), mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan Kepuasan Kerja, dan mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Komitmen Organisasi. Budaya Inovatif mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan, namun Budaya Birokrasi dan Budaya Suportif walaupun mempunyai hubungan positif, tetapi tidak signifikan.⁵¹

⁵⁰.Anne Hermawati. “ *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan Pt Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle*”. Manajemen Organisasi. Volume Vi. No. 2. 2015. H. 149.

⁵¹. Muindro Renyowijoyo, *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja Karyawan di Sektor Manufaktur di Indonesia*.2003. Universitas Utara Malaysia. H. 8

Bertolak dari pembahasan di atas, dan hasil penelitian ini dapat di formulasikan premis bahwa tinggi rendahnya komitmen kerja sangat di tentukan oleh budaya kerja.

E. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya:

1. Dalam penelitian ini yang mengungkapkan komitmen kerja, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya peningkatan kinerja.
2. Instrumen yang di rancang dan disusun mungkin belum sempurna seperti apa yang belum di harapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, di mungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang di harapkan dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat di kemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Budaya kerja di Madrasah Aliyah Alwashliyah Medan di atas rata-rata dengan sebaran skor budayaa kerja (X) sebanyak 9 orang (32,13%) berada di bawah rata-rata kelas, 10 orang (35,71%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 9 orang (32,14%) di atas rata-rata.
2. Komitmen kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan di bawah rata-rata dengan sebaran skor komitmen kerja (Y) sebanyak 8 orang (28,56%) berada di bawah rata-rata kelas, 7 orang (25%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 13 orang (46,2%) di atas rata-rata.

Budaya Kerja berhubungan sedang dan secara signifikan dengan Komitmen Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan. Hasil Analisis hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara budaya kerja (X) dengan Komitmen Kerja (Y), hal ini di tandai dengan sumbangan efektif sebesar 0,5% sedangkan nilai signifikan hubungan keduanya (Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja) dapat dilihat melalui uji 't'. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata di peroleh t_{hitung} 4, 876 sedangkan nilai t_{tabel} = 2, 048. Oleh karena t_{hitung} 4, 876 > t_{tabel} = 2, 048, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan komitmen kerja dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 146,$

$931 + 0,148X$ persamaan garis regresi ini menjelaskan bahwa jika faktor Budaya Kerja meningkat sebesar satu unit maka komitmen kerja juga akan meningkatkan sebesar $146,931 + 0,148 = 147,113$ satuan.

Terujinya hipotesis di ajukan dalam penelitian ini ini secara empiris memberikan simpulan umum bahwa Budaya Kerja memiliki hubungan sangat lemah terhadap lemah terhadap Komitmen kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah Medan.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan hipotesis yang di ajukan oleh peneliti dapat di terima. Namun demikian, penenlitian ini memberikan implikasi untuk meningkatkan komitmen kerja diperlukan beberapa upaya yang mesti di perhatikan berkaitan dengan variabel bebas ini (Budaya Kerja) yang perlu mendapat perhatian khusus dari semua bagian pihak dari Madrasah Aliyah Al-Washliyah untuk masa-masa yang akan datang.

Beberapa persoalan yang mesti mendapat perhatian serius adalah untuk variabel Budaya kerja meliputi, norma dan nilai bersama sesuai yang gugur dalam uji validitas, yaitu dengan cara meningkatkan kedisiplinan guru dalam kelas dan kehadiran guru dalam kelas.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk pengawas pendidikan agar lebih memberikan bimbingan dan motivasi bagi kepala sekolah agar dapat memimpin sekolah dengan baik serta memberikan motivasi bagi para guru-guru disekolah agar meningkatkan komitmen kerja para guru.
2. Kepala Sekolah lebih membina dan memberikan motivasi kepada para guru yang ada disekolah agar meningkatkan komitmen kerja para guru sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk sekolah.
3. Serta guru dapat meningkatkan komitmen kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTKA

- Anne Hermawati. (2015) "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle". *Manajemen Organisasi*. Volume Vi. No. 2.
- Ardansyah, dkk. (2013) "*Administrasi Pendidikan suatu pengantar (Edisi Revisi)*". Medan: CV. Widya Puspita.
- Bustanuddin, Agus. (2006). *Agama dalam Kehidupan Manusia*. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Candra Wijaya. (2011). *Hubungan Antara Komitmen Terhadap Tugas dan Iklim Kerja Sama dengan Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan*. IAIN SU. Laporan penelitian.
- Deddy Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat. (1993). *Komunikasi Antar Budaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Elva Riwan, (2014) Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus I, II Dan III Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Riau, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni I Bahana Manajemen Pendidikan I Jurnal Administrasi Pendidikan.
- Hendrawan Supratiko, dkk. (2006) *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indra jaya, (2010). *Statistik penelitian Untuk pendidikan*. Bandung: Cipta pustaka Media Perintis.
- Jimmy Rumengan, (2010) *Metodologi Penelitian Dengan Menggunakan SPSS* Batam: Uniba Press
- Lajnah Pentashih al-Qur'an Depertemen Agama RI. *Al-Qur'an Tajwid*. Jakarta: Maghfirah Pustaka.
- M. Irfan Maulana bima. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada RS,. Ibnu Sina". Universitas Hasanuddin Makasar.
- Moeheriono. (2014). "*pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*". Jakarta: Rajawali Pers.
- Moeljono, (2003). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, (Jakarta: Exel Media Komputindo.

Muhammad Fuad, *Al-lu'lu War Marjan (Mutata Hadits Shahih Bukhari dan Muslim)*, Jakarta Timur: Ummul qura.

Muindro Renyowijoyo, (2003). *Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Prestasi Kerja Karyawan di Sektor Manufaktur di Indonesia*. Universitas Utara Malaysia.

Nasrul Syakur Chaniago. (2011). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka.

S. Eko Putro Widoyoko. (2012) *Teknik Penyusunan Instrument Penelitian*. Yogyakarta:.. Pustaka Pelajar. H. 165

Siswanto & Agus Sucipto.(2008). *Teori & Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*. UIN Malang Press.

Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kombinasi* Bandung: CV. Alfabeta, Cet. 1.

Suharsimi Arikunto, (1992). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno. (2011). *Budaya Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Testiana Makmur. (2015). *Budaya Kerja Pustakawan di Era Digitalisasi Perspektif Organisasi, Relasi dan Individu*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Triyo Supriyanto. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Refika Aditama

Turmudi dan Sri Harsini, (2008). *Metode Statistika* Malang: UIN Malang Press.

Wibowo.(2015). *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Zulkifli, dkk.(2014). "Hubungan Budaya Kerja dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam". *Administrasi reform*. Volume 2.No. 2.

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

a. Budaya Kerja

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Berusaha memaafkan rekan guru yang terlibat konflik dengan guru lain					
2.	Keluar dari kelas sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan sekolah.					
3.	Saya tidak suka menggantikan rekan guru yang berhalangan hadir					
4.	Mengutamakan masalah pekerjaan dari pada membicarakan urusan pribadi di sekolah					
5.	Memberikan jawaban yang sebenarnya kepada pengawas sekolah untuk perbaikan proses pengajaran dikelas.					
6.	Saya hanya berusaha melaksanakan tugas semampunya tanpa berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih baik.					
7.	Saya berkomunikasi dengan pegawai sekolah bila ada pekerjaan saja.					
8.	Membimbing siswa yang tidak memahami materi pelajaran dikelas.					
9.	Memberikan bantuan kepada rekan guru yang menghadapi masalah disekolah.					
10.	Saya berusaha menutupi kesalahan dikelas agar kepala sekolah tidak memberikan sanksi.					
11.	Memberikan dukungan sesama teman sejawat agar berhasil dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepala sekolah.					
12.	Lebih mengutamakan kerja sama dari pada bekerja sendiri di sekolah.					
13.	Membiasakan diri masuk tepat waktu sebagai contoh bagi guru yang lain.					
14.	Berusaha menyelesaikan kepentingan sekolah terlebih dahulu dari pada kepentingan pribadi dengan rekan guru.					

15.	Saya hanya membantu rekan guru yang dekat dengan saya dalam perbaikan mutu pembelajaran,					
16.	Memerikan tugas kepada siswa dengan menjelaskan yang baik adalah bagian tugas mengajar saya.					
17.	Saya memarahi siswa yang mengkritik sewaktu proses belajar mengajar berlangsung.					
18.	Saya menentang keputusan yang dibuat rekan guru bila tidak sesuai dengan keinginan saya.					
19.	Bekerjasama membantu kekurangan rekan guru dalam mengatasi kesulitan di kelas.					
20.	Saya tidak berusaha mengingatkan siswa untuk terus belajar agar berhasil di sekolah.					
21.	Pekerjaan menilai tugas rumah siswa yang tidak terselesaikan disekolah di lanjutkan di rumah					
22.	Saya kurang suka bertukar pikiran dengan rekan guru dalam hal pembelajaran dikarenakan kemampuan saya lebih baik dari mereka.					
23.	Mengingatkan kepala sekolah bila membuat kebijakan yang bertentangan dengan tujuan sekolah.					
24.	Saya kurang memiliki kemampuan memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pembelajaran.					
25.	Mendukung keputusan kepala sekolah walaupun bila tidak sesuai dengan keinginan saya.					
26.	Melaksanakan pekerjaan separuh hati walaupun menyita waktu yang lama.					
27.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya ketika proses belajar sedang berlangsung.					
28.	Saya selalu berusaha mengingatkan siswa untuk terus belajar agar berhasil di sekolah.					
29.	Saya tidak pernah membimbing siswa yang tidak memahami pelajaran di kelas.					
30.	Saya selalu menggantikan rekan guru yang berhalangan hadir.					

b. Komitmen Kerja

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya bangga dapat menjadi salah seorang guru di sekolah ini.					
2.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan sekolah					
3.	Saya memahami sepenuhnya tujuan organisasi sekolah.					
4.	Saya hadir tepat waktu dalam mengajar di sekolah					
5.	Keberhasilan siswa merupakan bagian dari tanggung jawab saya di sekolah					
6.	Saya mendukung tujuan yang ingin dicapai di sekolah.					
7.	Saya berusaha untuk dapat berperan sebagai guru yang baik di sekolah.					
8.	Disekolah saya harus menunjukkan bahwa keberhasilan siswa adalah hasil kerja keras saya.					
9.	Keberhasilan sekolah merupakan cita-cita saya dalam melaksanakan tugas					
10.	Sebagai guru saya tidak akan mencari pekerjaan lain.					
11.	Sebagai guru saya merupakan ujung tombak dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah.					
12.	Kesuksesan sekolah merupakan target yang harus saya capai.					
13.	Sebagai guru, saya melaksanakan pembelajaran yang bermakna untuk tetap menjadi guru disini.					
14.	Sebagai guru saya bertanggung jawab untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.					
15.	Ketercapaian tujuan sekolah adalah merupakan bagian tujuan dari saya.					
16.	Saya akan tetap bekerja dengan guru di sekolah					

17.	Sebagai guru saya bertanggung jawab untuk ikut serta memajukan organisasi sekolah melalui inovasi-inovasi yang positif.					
18.	Saya memahami sepenuhnya tugas sepenuhnya tugas sebagai guru dalam pencapaian tujuan sekolah.					
19.	Saya menyelesaikan semua tugas yang diberikan sekolah					
20.	Bekerja sebagai guru yang baik memberikan kebahagiaan tersendiri bagi saya.					
21	Pekerjaan saya merupakan perpanjangan dari sistem nilai pribadi saya					
22	Saya termotivasi untuk terus mengembangkan keterampilan saya untuk tetap mengajar disini.					
23	Sebagai guru, saya menggali ide-ide cemerlang untuk kepentingan sekolah.					
24	Saya mendukung semua nilai-nilai yang di tetapkan sekolah.					
25	Sebagai guru saya membuat inovasi-inovasi dalam kegiatan pembelajaran disekolah.					
26	Saya termotivasi untuk terus meningkatkan pengetahuan saya demi kemajuan pendidikan					
27	Sebagai guru saya menyisihkan waktu untuk membimbing siswa diluar jam mengajar.					
28	Untuk meningkatkan pengetahuan, saya mendukung setiap kebijakan kepala sekolah untuk pengadaan workshop bagi guru.					
29	Sebagai guru saya berusaha memberikan kinerja terbaik untuk mengembangkan sekolah.					
30	Untuk kemajuan sekolah saya bekerja lebih dari apa yang diharapkan sekolah.					

Lmpiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabelitas

a. Budaya Kerja

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DENGAN KOMITMEN KERJA
GURU DI MADRASAH ALIYAH AL-WASHLIYAH
Jl. ISMAILIYAH NO. 48 MEDAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah instrument penelitian ini dengan seksama.
2. Jawablah dengan jujur dan seobjektif mungkin, agar jawaban yang bapak/ibu memberikan informasi yang memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Data dan informasi yang diberikan sangat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak ada maksud lainnya.
4. Beri tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai.
5. Terima kasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mengisi koesioner ini, semoga bermanfaat.

B. Pernyataan Insturmen Penelitian

1. Budaya kerja.

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	Pernyataan	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Berusaha memaafkan rekan guru yang terlibat konflik dengan guru lain					
2.	Keluar dari kelas sesuai dengan jadwal mengajar yang telah ditetapkan sekolah.					
3.	Memberikan jawaban yang sebenarnya kepada pengawas sekolah untuk perbaikan proses pengajaran dikelas.					
4	Saya hanya berusaha melaksanakan tugas semampunya tanpa berkeinginan untuk mencapai prestasi yang lebih baik.					

5.	Saya berkomunikasi dengan pegawai sekolah bila ada pekerjaan saja.					
6.	Membimbing siswa yang tidak memahami materi pelajaran dikelas.					
7.	Memberikan bantuan kepada rekan guru yang menghadapi masalah disekolah.					
8.	Saya berusaha menutupi kesalahan dikelas agar kepala sekolah tidak memberikan sanksi.					
9.	Memberikan dukungan sesame teman sejawat agar berhasil dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepala sekolah.					
10.	Lebih mengutamakan kerja sama dari pada bekerja sendiri di sekolah.					
11.	Membiasakan diri masuk tepat waktu sebagai contoh bagi guru yang lain.					
12.	Berusaha menyelesaikan kepentingan sekolah terlebih dahulu dari pada kepentingan pribadi dengan rekan guru.					
13.	Saya hanya membantu rekan guru yang dekat dengan saya dalam perbaikan mutu pembelajaran,					
14.	Memberikan tugas kepada siswa dengan menjelaskan yang baik adalah bagian tugas mengajar saya.					
15.	Saya memarahi siswa yang mengkritik sewaktu proses belajar mengajar berlangsung.					
16.	Saya menentang keputusan yang dibuat rekan guru bila tidak sesuai dengan keinginan saya.					
17.	Bekerjasama membantu kekurangan rekan guru dalam mengatasi kesulitan di kelas.					
18.	Saya tidak berusaha mengingatkan siswa untuk terus belajar agar berhasil di sekolah.					
19.	Pekerjaan menilai tugas rumah siswa yang tidak terselesaikan disekolah di lanjutkan di rumah					

20.	Saya kurang suka bertukar pikiran dengan rekan guru dalam hal pembelajaran dikarenakan kemampuan saya lebih baik dari mereka.					
21.	Mengingatkan kepala sekolah bila membuat kebijakan yang bertentangan dengan tujuan sekolah.					
22.	Saya kurang memiliki kemampuan memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pembelajaran.					
23.	Mendukung keputusan kepala sekolah walaupun bila tidak sesuai dengan keinginan saya.					
24.	Melaksanakan pekerjaan separuh hati walaupun menyita waktu yang lama.					
25.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya ketika proses belajar sedang berlangsung.					
26.	Saya selalu berusaha mengingatkan siswa untuk terus belajar agar berhasil di sekolah.					
27.	Saya tidak pernah membimbing siswa yang tidak memahami pelajaran di kelas.					
28.	Saya selalu menggantantikan rekan guru yang berhalangan hadir.					

b. Komitmen Kerja

Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-Kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	PERNYATAAN	SL	SR	KD	JR	TP
1.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan sekolah					
2.	Saya memahami sepenuhnya tujuan organisasi sekolah.					
3.	Saya hadir tepat waktu dalam mengajar di sekolah					
4.	Saya mendukung tujuan yang ingin dicapai di sekolah.					
5.	Saya berusaha untuk dapat berperan sebagai guru yang baik di sekolah.					

6.	Disekolah saya harus menunjukan bahwa keberhasilan siswa adalah hasil kerja keras saya.					
7.	Keberhasilan sekolah merupakan cita-cita saya dalam melaksanakan tugas					
8.	Sebagai guru saya tidak akan mencari pekerjaan lain.					
9	Sebagai guru saya merupakan ujung tombak dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah.					
10.	Sebagai guru, saya melaksanakan pembelajaran yang bermakna untuk tetap menjadi guru disini.					
11.	Sebagai guru saya bertanggung jawab untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.					
12.	Saya akan tetap bekerja dengan guru di sekolah					
13.	Sebagai guru saya bertanggung jawab untuk ikut serta memajukan organisasi sekolah melalui inovasi-inovasi yang positif.					
14.	Saya memahami sepenuhnya tugas sepenuhnya tugas sebagai guru dalam pencapaian tujuan sekolah.					
15.	Saya menyelesaikan semua tugas yang diberikan sekolah					
16.	Bekerja sebagai guru yang baik memberikan kebahagiaan tersendiri bagi saya.					
17	Pekerjaan saya merupakan perpanjangan dari sistem nilai pribadi saya					
18	Saya termotivasi untuk terus mengembangkan keterampilan saya untuk tetap mengajar disini.					
19	Sebagai guru, saya menggali ide-ide cemerlang untuk kepentingan sekolah.					
20	Saya mendukung semua nilai-nilai yang di tetapkan sekolah.					
21	Sebagai guru saya membuat inovasi-inovasi dalam kegiatan pembelajaran disekolah.					
22	Saya termotivasi untuk terus meningkatkan pengetahuan saya demi kemajuan pendidikan					

23	Untuk meningkatkan pengetahuan, saya mendukung setiap kebijakan kepala sekolah untuk pengadaan workshop bagi guru.					
24	Sebagai guru saya berusaha memberikan kinerja terbaik untuk mengembangkan sekolah.					
25	Untuk kemajuan sekolah saya bekerja lebih dari apa yang diharapkan sekolah.					

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

a. Budaya Kerja

No	Butir Instrumen	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
1.	Butir 1	0,520	0,444	Valid
2.	Butir 2	0,722	0,444	Valid
3.	Butir 3	0,039	0,444	Tidak Valid
4.	Butir 4	0,072	0,444	Tidak Valid
5.	Butir 5	0,497	0,444	Valid
6.	Butir 6	0,571	0,444	Valid
7.	Butir 7	0,596	0,444	Valid
8.	Butir 8	0,769	0,444	Valid
9.	Butir 9	0,780	0,444	Valid
10.	Butir 10	0,850	0,444	Valid
11.	Butir 11	0,950	0,444	Valid
12.	Butir 12	0,811	0,444	Valid
13.	Butir 13	0,975	0,444	Valid
14.	Butir 14	0,926	0,444	Valid
15.	Butir 15	0,877	0,444	Valid
16.	Butir 16	0,966	0,444	Valid
17.	Butir 17	0,880	0,444	Valid
18.	Butir 18	0,967	0,444	Valid
19.	Butir 19	0,969	0,444	Valid
20.	Butir 20	0,975	0,444	Valid
21.	Butir 21	0,983	0,444	Valid
22.	Butir 22	0,932	0,444	Valid
23.	Butir 23	0,982	0,444	Valid
24.	Butir 24	0,961	0,444	Valid
25.	Butir 25	0,985	0,444	Valid
26.	Butir 26	0,963	0,444	Valid
27.	Butir 27	0,979	0,444	Valid
28.	Butir 28	0,980	0,444	Valid

29	Butir 29	0,980	0,444	Valid
30	Butir 30	0,977	0,444	Valid

b. Komitmen Kerja

No	Butir Instrumen	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
1.	Butir 1	0,323	0,444	Tidak Valid
2.	Butir 2	0,617	0,444	Valid
3.	Butir 3	0,696	0,444	Valid
4.	Butir 4	0,758	0,444	Valid
5.	Butir 5	0,399	0,444	Tidak Valid
6.	Butir 6	0,696	0,444	Valid
7.	Butir 7	0,758	0,444	Valid
8.	Butir 8	0,617	0,444	Valid
9.	Butir 9	0,696	0,444	Valid
10.	Butir 10	0,758	0,444	Valid
11.	Butir 11	0,696	0,444	Valid
12.	Butir 12	0,422	0,444	Tidak Valid
13.	Butir 13	0,758	0,444	Valid
14.	Butir 14	0,686	0,444	Valid
15.	Butir 15	0,082	0,444	Tidak Valid
16.	Butir 16	0,758	0,444	Valid
17.	Butir 17	0,617	0,444	Valid
18.	Butir 18	0,696	0,444	Valid
19.	Butir 19	0,758	0,444	Valid
20.	Butir 20	0,686	0,444	Valid
21.	Butir 21	0,693	0,444	Valid
22.	Butir 22	0,758	0,444	Valid
23.	Butir 23	0,686	0,444	Valid
24.	Butir 24	0,693	0,444	Valid
25.	Butir 25	0,758	0,444	Valid
26.	Butir 26	0,686	0,444	Valid

27	Butir 27	0, 415	0, 444	Tidak Valid
28	Butir 28	0, 758	0, 444	Valid
29	Butir 29	0, 693	0, 444	Valid
30	Butir 30	0, 693	0, 444	Valid

Lampiran 4:

a. Budaya Kerja

No.	No. Item Budaya kerja																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	5	4	5	2	4	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	3	2	5	2	4	5	4	1	2	1	5	5	5	4	116
2	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	4	3	5	3	3	5	3	1	3	3	5	5	5	3	114
3	5	5	4	5	2	4	5	4	5	2	5	5	5	3	5	4	3	2	5	2	4	5	4	1	2	1	5	5	5	4	116
4	1	5	3	4	1	3	4	3	5	1	5	5	5	3	5	3	5	1	4	1	3	5	3	1	1	4	1	1	1	3	90
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	3	4	5	1	2	5	2	5	4	5	1	2	1	5	5	5	5	118
6	4	5	1	3	1	1	3	1	4	1	5	5	5	5	5	1	5	1	3	1	1	5	1	3	1	1	4	4	4	2	86
7	4	5	2	3	1	2	3	2	4	1	5	3	5	3	3	2	1	1	3	1	2	3	2	3	1	1	4	4	4	3	81
8	5	4	5	3	1	5	3	5	4	1	4	3	5	4	3	5	1	1	3	1	5	3	5	2	1	5	5	5	5	4	106
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	140
10	5	5	3	5	2	3	5	3	5	2	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	3	5	3	2	2	3	5	5	5	3	114
11	4	5	3	2	3	3	2	3	4	3	4	5	5	4	5	3	1	3	2	3	3	5	3	1	3	1	4	4	4	3	98
12	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	2	5	3	2	4	1	3	5	3	4	2	4	2	3	1	5	5	5	4	110
13	5	5	3	5	2	3	5	3	5	2	5	5	5	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	2	2	3	5	5	5	3	112
14	5	4	3	2	2	3	2	3	5	2	5	5	5	3	5	3	4	2	2	2	3	5	3	2	2	2	5	5	5	2	101
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	5	1	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	3	131
16	4	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	5	5	3	5	3	3	5	4	4	4	4	1	120
17	5	5	3	5	2	3	5	3	3	2	5	5	5	3	5	3	4	2	5	2	3	5	3	2	2	4	5	5	5	5	114
18	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	124
19	3	5	3	4	2	3	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	1	2	4	2	3	4	3	4	2	1	3	3	3	3	94
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
21	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	124

22	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	124
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	2	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	134
24	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	140
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	142
26	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142
27	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142
28	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141

b. Komitmen Kerja

No	No. Item Komitmen kerja																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	1	3	5	1	3	5	1	3	1	2	3	4	5	3	5	1	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	98	
2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	
3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	141
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	4	126	
6	5	4	1	3	5	1	3	4	1	3	1	2	3	4	5	3	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	95	
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	139	
8	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	139	
9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	2	1	4	2	4	4	1	1	99	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
11	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	141	

12	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	130		
13	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	140	
14	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	140	
15	5	5	4	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	3	113	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	148
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
18	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	133	
19	5	4	2	5	5	2	5	4	2	5	2	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	125	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	148
21	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	125	
23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
24	5	4	4	5	5	4	3	5	2	5	2	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	128	
25	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	127	
26	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	5	4	3	5	4	3	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	116		
27	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
28	5	4	4	4	5	4	5	5	2	5	2	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	129	

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Statistika Dasar

Statistics			
		Budaya Kerja	Komitmen Kerja
N	Valid	28	28
	Missing	0	0
Mean		118.71	128.89
Median		117.00	129.50
Mode		114 ^a	140
Std. Deviation		18.771	15.602
Variance		352.360	243.433
Minimum		81	95
Maximum		150	150
Sum		3324	3609

2. Frekuensi Budaya Kerja

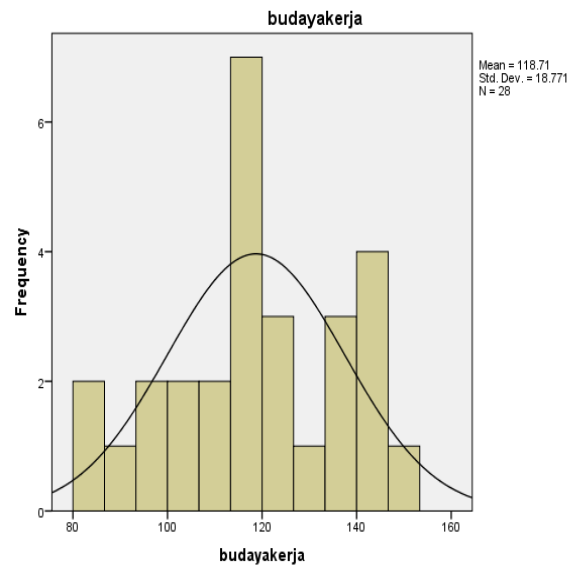
Budaya Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
81	1	3.6	3.6	3.6
86	1	3.6	3.6	7.1
90	1	3.6	3.6	10.7
94	1	3.6	3.6	14.3
98	1	3.6	3.6	17.9
101	1	3.6	3.6	21.4
106	1	3.6	3.6	25.0
110	1	3.6	3.6	28.6
112	1	3.6	3.6	32.1
114	3	10.7	10.7	42.9
116	2	7.1	7.1	50.0
118	1	3.6	3.6	53.6
120	1	3.6	3.6	57.1
124	3	10.7	10.7	67.9

131	1	3.6	3.6	71.4
134	1	3.6	3.6	75.0
140	2	7.1	7.1	82.1
141	1	3.6	3.6	85.7
142	3	10.7	10.7	96.4
150	1	3.6	3.6	100.0
Total	28	100.0	100.0	

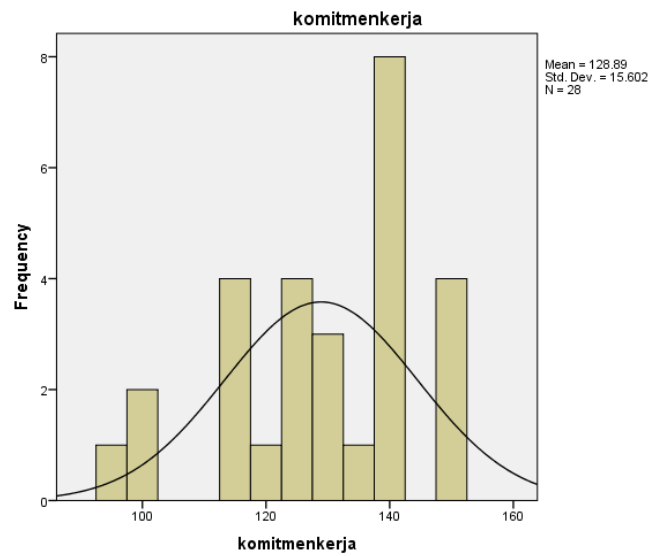
3. Frekuensi Semangat Kerja

Komitmen Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
95	1	3.6	3.6	3.6
98	1	3.6	3.6	7.1
99	1	3.6	3.6	10.7
113	1	3.6	3.6	14.3
115	2	7.1	7.1	21.4
116	1	3.6	3.6	25.0
119	1	3.6	3.6	28.6
125	2	7.1	7.1	35.7
126	1	3.6	3.6	39.3
127	1	3.6	3.6	42.9
128	1	3.6	3.6	46.4
129	1	3.6	3.6	50.0
130	1	3.6	3.6	53.6
133	1	3.6	3.6	57.1
139	2	7.1	7.1	64.3
140	4	14.3	14.3	78.6
141	2	7.1	7.1	85.7
148	2	7.1	7.1	92.9
150	2	7.1	7.1	100.0
Total	28	100.0	100.0	

4. Histogram Budaya Kerja



5. Histogram Komitmen Kerja



B. Penguji Persyaratan Analisis.

1. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Kerja	Komitmen Kerja
N		28	28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	118.71	128.89
	Std. Deviation	18.771	15.602
	Absolute	.122	.170
Most Extreme Differences	Positive	.072	.088
	Negative	-.122	-.170
	Kolmogorov-Smirnov Z	.643	.900
Asymp. Sig. (2-tailed)		.802	.393

2. Uji Linearitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.987	1	314.987	.890	.354 ^b
	Residual	9198.727	26	353.797		
	Total	9513.714	27			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	146.931	30.115		4.879	.000
	Komitmen kerja	-.219	.232	-.182	-.944	.354

3. Uji Homogenitas Data

a. Frekuensi Budaya Kerja

Budaya kerja			
	Observed N	Expected N	Residual
81	1	1.4	-.4
86	1	1.4	-.4
90	1	1.4	-.4
94	1	1.4	-.4
98	1	1.4	-.4
101	1	1.4	-.4
106	1	1.4	-.4
110	1	1.4	-.4
112	1	1.4	-.4
114	3	1.4	1.6
116	2	1.4	.6
118	1	1.4	-.4
120	1	1.4	-.4
124	3	1.4	1.6
131	1	1.4	-.4
134	1	1.4	-.4
140	2	1.4	.6
141	1	1.4	-.4
142	3	1.4	1.6
150	1	1.4	-.4
Total	28		

b. Frekuensi Semangat Kerja

Komitmen kerja			
	Observed N	Expected N	Residual
95	1	1.5	-.5
98	1	1.5	-.5
99	1	1.5	-.5
113	1	1.5	-.5
115	2	1.5	.5
116	1	1.5	-.5
119	1	1.5	-.5
125	2	1.5	.5
126	1	1.5	-.5
127	1	1.5	-.5
128	1	1.5	-.5
129	1	1.5	-.5
130	1	1.5	-.5
133	1	1.5	-.5
139	2	1.5	.5
140	4	1.5	2.5
141	2	1.5	.5
148	2	1.5	.5
150	2	1.5	.5
Total	28		

c. Tets Statistica

Test Statistics		
	budayakerj a	komitmenker ja
Chi-Square	7.714 ^a	7.286 ^b
df	19	18
Asymp. Sig.	.989	.987

C. Penguji Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.182 ^a	.033	-.004	18.809

Lampiran 7

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NURHIDAYAH HASIBUAN, lahir di Kampung Mesjd Kecamatan Kualuh Hilir Kabupaten Labuhan Batu Utara. Tanggal lahir 02 Januari 1995 dari Ayahanda Balli (Alm) dan Ibunda Rasmi Panjaitan. Memiliki tiga saudara kandung yang bernama Ismail Sholeh Hasibuan (Pertama), Ali Imran Hasibuan (Kedua), serta Kakanda Maimunah Hasibuan S.Pd.

Pendidikan Formal Yang Ditempuh

1. SD Negeri 112273 Kampung Mesjid Tamat Tahun 2007.
2. SMP 1 Kualuh Hilir Tamat Tahun 2010.
3. Mas Al-Washliyah Kampung Mesjid Tamat Tahun 2013.

