



**PENGARUH MOTIVASI GURU DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP
MUTU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PATEAN KABUPATEN
KENDAL**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam penyelesaian
Program Magister Manajemen Pendidikan**

Oleh:

PUJI PRAPSILO

NPM. 20510220

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN

PASCASARJANA (S2)

UNIVERSITASI PGRI SEMARANG

TAHUN 2024

PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Pembimbing I dan Pembimbing II dari mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI
Semarang:

Nama : PUJI PRAPSILO

NPM : 20510220

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Guru Dan Budaya Sekolah
Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan
Patean Kabupaten Kendal.

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian yang dibuat oleh mahasiswa tersebut di
atas telah selesai dan siap untuk diujikan

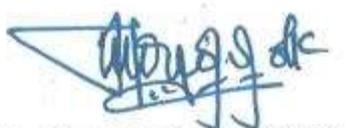
Semarang, 22 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. Nurkolis, M.M.
NPP. 116701341

Pembimbing II,



Dr. Widya Kusumaningsih, M.Pd.
NPP. 108101293

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dr. Noor Miyono M.Si.
NPP. 126401367

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul "Pengaruh Motivasi Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal." yang ditulis oleh Puji Prapsilo telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.

Pada hari : Senin

Tanggal : 5 Agustus 2024

Ketua



Prof. Dr. Harjito, M.Hum.
NPP: 936501103

1. Dr. Nurkolis, M.M.
NPP. 116701341
2. Dr. Widya Kusumaningsih, M.Pd.
NPP. 108101293
3. Dr. Endang Wuryandini, M.Pd.
NPP. 136401416

Sekretaris

Dr. Noor Miyono, M.Si.
NPP: 126401367

(.....)
(.....)
(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : PUJI PRAPSILO
NPM : 20510220
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Pendidikan Program : Pascasarjana

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Puji Prapsilo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Harga kesuksesan adalah kerja keras, dedikasi pada pekerjaan yang ada, dan tekad bahwa apakah kita menang atau kalah, kita telah menerapkan yang terbaik dari diri kita sendiri untuk tugas yang ada."

Persembahan:

Almamater UPGRIS

Program Studi Manajemen Pendidikan

Praktisi Bidang Pendidikan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal tesis berjudul “Pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean” dengan baik. Proposal ini diajukan sebagai bagian dari tugas akhir dalam rangka menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.

Dalam penyelesaian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Dr. Sri Suciati, M. Hum, Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan fasilitas kuliah Manajemen Pendidikan di UPGRIS.
2. Prof. Dr. Harjito, M. Hum, Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
3. Dr. Noor Miyono, M. Si, Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang memberikan pengarahan dalam penyusunan tesis ini.
4. Dr. Nurkolis, M.M sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, nasehat, motivasi dalam penyelesaian penyusunan tesis ini.
5. Dr. Widya Kusumaningsih, M.Pd , sebagai Dosen Pembimbing II yang memberi motivasi, memberikan bimbingan, bantuan, dan masukan dalam penyusunan tesis ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan yang telah memberikan banyak ilmu dalam penyusunan tesis ini.
7. Rekan-rekan Mahasiswa S2 Manajemen Pendidikan kelas 3B yang memotivasi dan memberikan dukungan untuk selalu belajar bersama.
8. Ibunda, istri dan anak-anakku tercinta yang tak lelah memberikan semangat dan motivasi menyelesaikan proposal ini.
9. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya penulis menyadari bahwa proposal tesis ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan agar dapat tesis ini menjadi lebih baik.

Semarang, Juli 2024

Penulis

ABSTRAK

Prapsilo, Puji. 2024. “Pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean”. Semarang: Pascasarjana Universitas PGRI Semarang. Pembimbing: (1) Dr. Nurkolis, M.M.; (2) Dr. Widya Kusumaningsih, M.Pd.

Latar belakang masalah penelitian ini berkaitan SD Negeri di Kecamatan Patean yaitu, di antaranya : mutu sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean belum merata, motivasi guru sekolah sudah cukup baik namun belum maksimal, pelaksanaan budaya sekolah yang belum konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh motivasi guru terhadap mutu sekolah, 2) Pengaruh budaya sekolah terhadap mutu sekolah, dan 3) Pengaruh motivasi guru dan budaya sekolah secara bersama- sama terhadap mutu sekolah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi penelitian adalah 223 orang guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Patean dan sampel penelitian 143 guru. Analisis penelitian meliputi analisis uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji t, uji F, regresi sederhana dan uji regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah sebesar 50,8%, adapun $t_{hitung} 12,066 \geq t_{tabel} 1,65$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$; (2) Ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah sebesar 59,62%. Hal ini berdasar hasil $t_{hitung} 14,300 \geq t_{tabel} 1,65$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$; (3) Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Guru dan Budaya Sekolah secara bersama terhadap Mutu Sekolah sebesar 72,7%. Hal ini berdasar hasil Uji F, terbukti $F_{hitung} > F_{tabel} (186,673 > 3,06$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Saran bagi Dinas Pendidikan perlu untuk meningkatkan Mutu Sekolah. Bagi Kepala Sekolah untuk meningkatkan budaya sekolah keterbukaan.

Kata kunci: *motivasi ekstrinsik intrinsik, keterbukaan, ekspektasi mutu sekolah*

ABSTRACT

Prapsilo, Puji. 2024. " The Influence of Teacher Motivation and School Culture on the Quality of Public Elementary Schools in Patean District ". Semarang: Postgraduate Program at PGRI University Semarang. Advisor: (1) Dr. Nurkolis, M.M.; (2) Dr. Widya Kusumaningsih, M.Pd.

The background to this research problem is related to public elementary schools in Patean District, including: the quality of public elementary schools in Patean District is not evenly distributed, the motivation of school teachers is quite good but not optimal, the implementation of school culture is not yet consistent. This research aims to analyze: (1) The influence of teacher motivation on school quality, 2) The influence of school culture on school quality, and 3) The influence of teacher motivation and school culture together on school quality.

This research uses a quantitative correlational research approach and an ex post facto research approach. The research population was 223 state elementary school teachers in Patean District and the research sample was 143 teachers. The analysis of this research includes analysis of validity, reliability, normality tests, linearity tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. Hypothesis testing includes simple regression tests and multiple regression tests.

The research results show that: (1) There is a positive and significant influence of Teacher Motivation on School Quality of 50.8%, while $t_{count} = 12.066 \geq t_{table} 1.65$, and the Sig (2-tailed) value is $0.000 < 0.05$; (2) There is a positive and significant influence of School Culture on School Quality of 59.62%. This is based on the results of $t_{count} 14,300 \geq t_{table} 1.65$, and the Sig (2-tailed) value $0.000 < 0.05$; (3) There is a positive and significant influence of Teacher Motivation and School Culture together on School Quality of 72.7%. This is based on the results of the F test, it is proven that $F_{count} > F_{table} (186.673 > 3.06)$ and the significance value is $0.000 < 0.05$.

Suggestions for the Department of Education are needed to improve School Quality. For the Principal to improve the school culture of openness.

Key words: *intrinsic extrinsic motivation, openness, school quality expectations*

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN TESIS | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN..... | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah..... | 7 |
| C. Rumusan Masalah | 8 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 11 |
| A. Mutu Sekolah | 11 |
| B. Motivasi Guru..... | 27 |
| C. Budaya Sekolah..... | 39 |
| D. Penelitian yang Relevan..... | 48 |
| E. Kerangka Berpikir | 51 |
| F. Hipotesis Penelitian | 53 |

| | |
|--|------------|
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 54 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 54 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 55 |
| C. Desain Penelitian | 55 |
| D. Variabel Penelitian | 57 |
| E. Populasi, Sampel, dan Sampling | 59 |
| F. Instrumen Penelitian | 63 |
| G. Teknik Pengumpulan Data | 67 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 76 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 83 |
| A. Hasil Penelitian | 83 |
| B. Pembahasan | 107 |
| | |
| BAB V SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI | 121 |
| A. Simpulan | 121 |
| B. Saran..... | 122 |
| C. Implikasi..... | 123 |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | 125 |
| LAMPIRAN..... | 131 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian | 55 |
| Tabel 3.2 Populasi Penelitian..... | 59 |
| Tabel 3.2 Sampel Penelitian | 62 |
| Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Mutu Sekolah | 65 |
| Tabel 3.4. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Guru | 66 |
| Tabel 3.5. Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Sekolah | 66 |
| Tabel 3.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Mutu Sekolah (Y) | 69 |
| Tabel 3.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi Guru (X1) | 71 |
| Tabel 3.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Budaya Sekolah (X2)..... | 73 |
| Tabel 3.9 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen | 75 |
| Tabel 3.10 Intrepetasi Koefisien Korelasi | 82 |
| Tabel 4.1 Sebaran Data Penelitian | 83 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Mutu Sekolah (Y) | 84 |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Motivasi Guru (X1)..... | 86 |
| Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Budaya Sekolah (X2)..... | 87 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Dimensi Variabel Mutu Sekolah | 89 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Dimensi Variabel Motivasi Guru | 90 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Dimensi Variabel Budaya Sekolah | 91 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Variabel Mutu Sekolah | 92 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Guru | 92 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Variabel Budaya Sekolah | 92 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas | 94 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Variabel Y (Mutu Sekolah) terhadap X1 (Motivasi Guru) | 95 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Linearitas Y (Mutu Sekolah) terhadap X2 (Budaya Sekolah) | 97 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)..... | 97 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Korelasi Y dengan X1 | 98 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji ANOVA Y dengan X1 | 99 |
| Tabel 4.17 | Hasil Uji Determinasi X1 terhadap Y..... | 99 |
| Tabel 4.18 | Hasil Analisis Regresi Sederhana X1 dan Y | 100 |
| Tabel 4.19 | Hasil Uji t X1 dan Y | 101 |
| Tabel 4.20 | Hasil Uji Korelasi Y dengan X2..... | 101 |
| Tabel 4.21 | Hasil Uji ANOVA Y dengan X2 | 102 |
| Tabel 4.22 | Hasil Uji Determinasi X2 terhadap Y..... | 102 |
| Tabel 4.23 | Hasil Analisis Regresi Sederhana X2 dan Y | 103 |
| Tabel 4.24 | Hasil Uji t X2 dan Y | 104 |
| Tabel 4.25 | Koefisien Korelasi Ganda Motivasi Guru (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Sekolah (X3) secara simultan terhadap Mutu Sekolah (Y) | 104 |
| Tabel 4.26 | Hasil Uji F (Anova) Motivasi Guru Kepala Sekolah, Mtivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Guru terhadap Mutu Sekolah | 105 |
| Tabel 4.27 | Analisis Koefisien Determinasi X1, X2 terhadap Y | 106 |
| Tabel 4.28 | Hasil Analisis Regresi Berganda | 107 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | | Halaman |
|------------|---|---------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Berpikir Penelitian | 52 |
| Gambar 3.1 | Desain Penelitian | 56 |
| Grafik 4.1 | Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Mutu Sekolah | 85 |
| Grafik 4.2 | Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Motivasi Guru kepala sekolah | 87 |
| Grafik 4.3 | Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Budaya Sekolah | 88 |

DAFTAR LAMPIRAN

halaman

| | | |
|-------------|--|-----|
| Lampiran 1 | Lembar Kuesioner Uji Coba | 132 |
| Lampiran 2. | Skor Angket Uji coba Instrumen Penelitian Variabel Y | 141 |
| Lampiran 3. | Skor Angket Uji coba Instrumen Penelitian Variabel X1 | 145 |
| Lampiran 4. | Skor Angket Uji coba Instrumen Penelitian Variabel X2 | 148 |
| Lampiran 5. | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Y | 151 |
| Lampiran 6. | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel X1 | 155 |
| Lampiran 7. | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel X2 | 158 |
| Lampiran 8. | Angket Penelitian Valid | 161 |
| Lampiran 9 | Data Penelitian Mutu Sekolah (Y) | 171 |
| Lampiran 10 | Data penelitian Motivasi Guru (X1) | 187 |
| Lampiran 11 | Data Penelitian Budaya Sekolah (X2) | 196 |
| Lampiran 12 | Distribusi Data Penelitian | 210 |
| Lampiran 13 | Hasil Uji Factorial / Uji Dimensi variable Penelitian | 214 |
| Lampiran 14 | Hasil Uji Persyaratan Regresi | 217 |
| Lampiran 15 | Hasil Uji Hipotesis | 219 |
| Lampiran 16 | Surat Ijin Penelitian | 223 |
| Lampiran 17 | Surat Bukti Penelitian dari Sekolah | 224 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu masalah yang sangat serius dalam pendidikan di tanah air Indonesia saat ini adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Banyak pihak berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan merupakan salah satu faktor yang menghambat penyediaan sumber daya manusia yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk memenuhi tuntutan pembangunan bangsa di berbagai bidang.

Kualitas pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia, bermakna strategis bagi pembangunan nasional. Hal ini mengandung arti bahwa masa depan bangsa sangat bergantung kepada kualitas Pendidikan masa kini, dan pendidikan berkualitas akan muncul jika pendidikan di level sekolah juga berkualitas. Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas (Novel, Muhdi, Retananidyastuti, 2020: 113).

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Seperti yang

disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 Tahun 2005.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Konsepsi pengembangan kelembagaan sekolah tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Perubahan yang terjadi pada Lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada didalamnya (Novel, Muhandi, Retananidyastuti, 2020: 114).

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu Pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatahat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi:

standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah adalah motivasi kerja guru. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi Tindakan tersebut. Menurut Hasibuan (2014: 92) motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Mutu sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal tergolong masih belum optimal. Hasil Laporan Rapor Pendidikan Sekolah Dasar Kecamatan Patean Kabupaten Kendal tahun 2023 yang tersebar di 32 Sekolah Dasar Negeri diperoleh sebagai berikut.

Tabel 1.1
Rapor Pendidikan SD Negeri Kecamatan Patean pada
Dimensi A.1, A.2, D.1 dan D.1.1

| No | Dimensi | Banyak sekolah sesuai label capaian dalam bentuk spektrum warna | | | |
|----|------------------------------|---|---------------|-----------------|-----------------|
| | | Biru Sangat Baik | Hijau Baik | Kuning Cukup | Merah Kurang |
| 1 | A1. Kemampuan Literasi | 0 | 11 | 11 | 10 |
| 2 | A.2 Kemampuan Numerasi | 0 | 1 | 20 | 11 |

| | | | | | |
|---|---------------------------|---|---|----|----|
| 3 | D.1 Kualitas Pembelajaran | 0 | 5 | 17 | 10 |
| 4 | D.1.1 Manajemen Kelas | 0 | 2 | 19 | 11 |

Sumber Dokumen Laporan Rapor Pendidikan Kabupaten Kendal Tahun 2023

Laporan Rapor Pendidikan Kecamatan Kandangan Kabupaten Temanggung Tahun 2023 dari 32 SD, kualitas pembelajaran yang mencapai kategori baik 5 SD (15,6%), yang mencapai kategori cukup 17 SD (53,1%), yang mencapai kategori kurang 10 SD (31,3%).

Berdasarkan survey awal bulan April 2024, terhadap 20 orang guru di Kecamatan Patean, Mutu Sekolah belum optimal yaitu 64,58%. Mutu Sekolah dalam survey awal ini diukur melalui dimensi : (1) kualitas mengajar guru mencapai 67,08%; (2) Pelayanan khusus kepada siswa mencapai 60,83%; (3) kualitas manajemen mencapai 65,42%; (4) kualitas supervisi mencapai 66,25%, dan (5) kualitas administrasi mencapai 63,50% (Survey oleh peneliti bulan April 2024).

Rendahnya mutu pendidikan masih belum sepenuhnya dapat memenuhi harapan masyarakat. Seringkali hasil pendidikan mengecewakan masyarakat. Orang tua banyak berharap peranan sekolah dalam mengembangkan potensi dan kemampuan peserta didik untuk menjadi manusia yang lebih berguna untuk keluarga, masyarakat, bangsa, dan Negara. Mereka terus mempertanyakan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dalam dinamika kehidupan ekonomi, politik, sosial, budaya. Mutu pendidikan tidak hanya dilihat dari masukan (*input*), tetapi juga proses,

dan terutama dilihat dari hasil keluaran (*output*), supaya dapat memberi harapan pelayanan yang memuaskan bagi orang tua dan masyarakat sebagai pelanggan Pendidikan (Novita, 2017: 5).

Motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal tergolong belum optimal, berdasarkan survey awal bulan April 2024, terhadap 20 orang guru di Kecamatan Patean, Motivasi guru juga kurang optimal yaitu mencapai 63,44%. Motivasi guru dalam survey awal penelitian ini diukur melalui dimensi: (1) intrinsik mencapai 63,44%; (2) ekstrinsik mencapai 63,44% (Survey oleh peneliti bulan April 2024).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja guru dan mutu pendidikan menghasilkan hasil yang fluktuatif, diantaranya menurut hasil penelitian dari Zubaidah (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 100% kategori kuat.

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional, masalah utama kualitas pendidikan di Indonesia meliputi bidang akademik dan non-akademik. Budaya organisasi dinilai sangat berpengaruh dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, mengingat tingkat mutu pendidikan sangat ditentukan oleh perilaku pegawai itu sendiri (Saputra, Muhazirin, & Panjaitan, 2021).

Perilaku yang selalu berorientasi pada mutu berdasarkan nilai-nilai, filosofi dan standar organisasi merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah (Fadhli, 2017). Budaya organisasi pendidikan mengacu pada fungsi dan tata tertib kerja lembaga pendidikan.

Budaya organisasi sekolah menentukan efisiensi yang disampaikan oleh sumber daya manusia sekolah. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa perilaku kerja personel sekolah didasarkan pada model kerja organisasi, karakteristik, kebiasaan, kekuatan dan nilai-nilai.

Fakta yang dijumpai di satuan lembaga SD Negeri di Kecamatan Patean, berdasarkan informasi dari Pengawas SD Negeri dan survey awal bulan April 2024, terhadap 20 orang guru di Kecamatan Patean, Budaya sekolah juga kurang optimal yaitu mencapai 65,94%. Budaya sekolah dalam survey awal penelitian ini diukur melalui dimensi: (1) keterbukaan mencapai 67,50%, (2) Kesetaraan dan inklusi mencapai 56,25%, (3) kolaborasi mencapai 67,50%, dan (4) Karakter dan etika mencapai 72,50% (Survey oleh peneliti bulan April 2024).

Penelitian Nurfajrina, Efendi, dan Sucitra (2022) menyatakan bahwa budaya sekolah atau budaya organisasi sekolah saat ini memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan sekolah terutama terhadap mutu pendidikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di sekolah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *Literature Review* yang diperoleh dari pencarian artikel melalui *Google Scholar* dari tahun 2018-2022. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Semakin besar pengaruh budaya organisasi maka akan menyebabkan semakin baik pula mutu pendidikan, begitupun sebaliknya

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian tentang: "Pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean".

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Mutu sekolah di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal tergolong masih rendah, dibuktikan dengan hasil survey awal rata-rata baru mencapai 64,58%, masih di bawah ekspektasi 75%. Mutu Sekolah dalam survey ini diukur melalui dimensi : (1) kualitas mengajar guru mencapai 67,08%; (2) Pelayanan khusus kepada siswa mencapai 60,83%; (3) kualitas manajemen mencapai 65,42%; (4) kualitas supervisi mencapai 66,25%, dan (5) kualitas administrasi mencapai 63,50%.
- b. Motivasi guru termasuk rendah, hal ini dapat dibuktikan dengan dibuktikan dengan hasil survey awal rata-rata baru mencapai 63,44%, masih di bawah ekspektasi 75%. Motivasi guru dalam survey awal penelitian ini diukur melalui dimensi: (1) intrinsik mencapai 63,44%; (2) ekstrinsik mencapai 63,44%.
- c. Budaya sekolah berjalan belum sesuai harapan, hal ini dapat dibuktikan dengan dibuktikan dengan hasil survey awal rata-rata baru mencapai 65,94%, masih di bawah ekspektasi 75%. Budaya sekolah dalam survey awal penelitian ini diukur melalui dimensi: (1) keterbukaan mencapai

67,50%, (2) Kesetaraan dan inklusi mencapai 56,25%, (3) kolaborasi mencapai 67,50%, dan (4) Karakter dan etika mencapai 72,50%.

2. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dibahas untuk menghindari kesalahpahaman penafsiran yang berbeda-beda. Dalam hal ini, ruang lingkup dan fokus yang dibatasi adalah sebagai berikut :

- a. Mutu sekolah dibatasi pada kualitas berbagai layanan sekolah. Mutu Sekolah dalam penelitian ini diukur berdasarkan dimensi : (1) kualitas mengajar guru; (2) Pelayanan khusus kepada siswa; (3) kualitas manajemen; (4) kualitas supervisi, dan (5) kualitas administrasi.
- b. Motivasi guru dibatasi pada motivasi dalam bekerja yang meliputi : dorongan yang dimiliki guru secara internal maupun eksternal untuk mempersiapkan dirinya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Motivasi Guru dalam penelitian diukur berdasarkan dimensi antara lain: (1) intrinsik; (2) ekstrinsik.
- c. Budaya sekolah dibatasi pada sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, dan kebiasaan yang dipraktikkan oleh elemen-elemen di sekolah, meliputi: (1) keterbukaan, (2) Kesetaraan dan inklusi, (3) kolaborasi, dan (4) Karakter dan etika.
- d. Penelitian dilakukan di sekolah dasar negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal terhadap guru berstatus CPNS, PNS, dan ASN.

C. Rumusan Masalah

Berdasar pembatasan masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean?
2. Seberapa besar pengaruh Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean?
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah pengetahuan manajemen pendidikan melalui pengaruh Motivasi Guru dan budaya sekolah terhadap Mutu Sekolah.

2. Secara praktis

a. Untuk guru

- 1) Sebagai masukan untuk guru dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Mutu Sekolah sehingga dapat membantu meningkatkan kinerjanya di sekolah.
- 2) Sebagai masukan untuk guru dapat mengidentifikasi motivasi kerja yang mendukung perkembangan pribadi dan profesional guru.
- 3) Sebagai masukan untuk guru dapat membangun hubungan yang lebih baik dengan sesama guru dan kepala sekolah untuk menciptakan budaya sekolah yang positif dan saling mendukung.

b. Untuk sekolah

- 1) sebagai masukan bagi kepala sekolah untuk pengembangan mutu sekolah dengan mengidentifikasi budaya sekolah yang paling efektif dan mencari cara untuk meningkatkan manajemen sekolah agar dapat memberikan dampak positif pada Mutu Sekolah.
- 2) Sebagai masukan bagi kepala sekolah untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan memotivasi kerja guru, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan pengajaran di kelas.
- 3) Sebagai masukan bagi kepala sekolah untuk mengelola

sumber daya manusia dengan lebih efektif. Ini melibatkan pemberian perhatian khusus terhadap aspek-aspek motivasi kerja guru dan budaya sekolah yang dapat meningkatkan kinerja dan motivasi guru

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Mutu Sekolah

1. Pengertian Mutu Sekolah

Menurut Umiarso dan Gojali (2020:122) mutu dapat dipandang sebagai suatu konsep yang absolut sekaligus relatif. Sebagai suatu konsep yang absolut, mutu sama halnya dengan sofistis, baik, cantik, dan benar merupakan suatu idealisme yang dapat dikompromosikan. Mutu yang absolut dapat diartikan bagian dari standar yang sangat tinggi dan tidak dapat diungguli. Sedangkan mutu relatif dipandang sebagai suatu yang melekat pada sebuah produk yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Sedangkan menurut Zazin (2021:54) beranggapan bahwa mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Karena mutu dianggap sebagai sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki, dianggap membingungkan dan sulit diukur. Mutu juga menghasilkan perbedaan dan pertentangan dari satu pendapat dengan pendapat lainnya sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dai pakar lainnya.

Sedangkan menurut Field dalam (Syafaruddin, 2018:82), beliau mengemukakan ada dua pengertian mutu. Mutu diartikan sebagai ukuran dari produk atau kinerja pelayanan terhadap satu spesifikasi pada satu titik waktu tertentu. Syafaruddin, (2018:83) mendefinisikan mutu sebagai keseluruhan sifat dan karakteristik dari sebuah produk atau pelayanan yang

menghasilkan produk-produk untuk dapat memuaskan kebutuhan yang diberikan.

Pengertian mutu menurut Sagala (2016:170) menjelaskan bahwa mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal maupun eksternal yang menunjukkan kepuasannya memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat mencakup input, proses, dan output pendidikan.

Dalam pandangan Sagala (2016:170) menjelaskan tentang mutu sekolah tidak saja ditentukan oleh sekolah sebagai lembaga pengajaran, tetapi juga disesuaikan dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan masyarakat yang cenderung selalu berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Berpacuan pada pengertian tersebut penilaian masyarakat tentang mutu lulusan sekolah pun terus menerus berkembang. Karena itu sekolah harus terus menerus meningkatkan masyarakat menuju pada mutu pendidikan yang dilandasi tolok ukur norma ideal. Dengan demikian, untuk mengetahui pendidikan yang bermutu perlu di definisikan mutu segi proses, yang sebagaimana dikemukakan oleh Popi dalam (Zazin,2021; 66) produk maupun sisi internal dan kesesuaian. Dari segi proses, mutu pendidikan berarti keefektifan dan efisiensi seluruh faktor yang berperan dalam proses pendidikan.

Mutu sekolah secara multidimensi meliputi aspek mutu input, proses, dan output. Oleh sebab itu, pengembangan pencapaian mutu harus secara holistik dimulai dari input, proses dan output. Jadi mutu pendidikan adalah

kebermutuan dari berbagai layanan institusi pendidikan kepada siswa maupun staf pengajar untuk terjadinya proses pendidikan yang bermutu sehingga dapat akan menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan untuk terjun ke lingkungan masyarakat menurut Sopiadin dalam (Zazin, 2021:66).

Menurut Dewey dalam (Syafaruddin, 2018: 88) mengungkapkan hubungan erat antara sekolah dengan masyarakat. Dijelaskan pendidikan merupakan embrio masyarakat berbudaya tinggi. Dalam praktiknya, sekolah menciptakan lingkungan pembelajaran baru bagi pelajar, termasuk perpustakaan, lapangan olahraga, bidang pekerjaan, seni dan music, laboratorium sains, taman dan tempat bermain. Di belakang kelas, sekolah menjadi pusat dinamika masyarakat. Meskipun sekolah memiliki peranan terpenting dalam kehidupan manusia, bukan berarti sekolah dibiarkan berkembang begitu saja. Seiring berjalannya waktu sekolah mengalami perubahan dalam lingkungan eksternal. Oleh sebab itu, sekolah membutuhkan pengelolaan yang baik supaya menjadi bermutu. Menurut Danim (2020) dilihat dari konteks pendidikan mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Sekolah

Agar mutu sekolah bisa meningkat, maka harus dilakukan usaha-usaha terkait dengan peningkatan mutu sekolah tersebut. Hasil penelitian dari Samtono (2010) menguraikan bahwa berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional khususnya mutu sekolah antara lain

melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualitas guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan di berbagai jenjang baik tingkat dasar maupun perguruan tinggi. Berbagai usaha tersebut jika ditelusuri, maka semuanya akan bermuara kepada bagaimana agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu sekolah adalah belum terpenuhinya Standar Nasional Pendidikan yang meliputi :

a) Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Kelulusan merupakan Kualifikasi kemampuan lulusanyang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta didik sesuai dengan standar nasional yang telah disepakati (Hanifah & Julia,2014:483) sebagaimana yang ditetapkan dengan Peraturan menteri Pendidikan Nasional No. 23 Tahun 2006. Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan peserta didik dari satuan pendidikan. Kualitas lulusan dalam sebuah sekolah tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai manajer. Dalam Peraturan Menteri PendidikanKebudayaan No. 15 tahun 2018 menyebutkan bahwa kepala sebagai manajerial memiliki tugas:(1) merencanakan program sekolah, (2)Mengelola Standar Nasional Pendidikan, (3) Melaksanakan pengawasan dan evaluasi, (4) Melaksanakan kepemimpinan sekolah, (5) Mengelola system informasi manajemen sekolah. Sehingga kepala sekolah harus benar-benar melakukan monitoring terhadap visi dan misi serta mampu

merumuskan dan menganalisis program-program agar tercipta lulusan yang berkualitas.

Lulusan yang berkualitas tidak lepas dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh para guru. Keberhasilan belajar siswa merupakan bagian dari dampak kepemilikan kompetensi guru yang memadai dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan belajar siswa biasanya dilihat dari kualitas atau perubahan yang ditunjukkan siswa setelah mengikuti pembelajaran, sehingga dapat dinilai melalui sejauh mana kebutuhan belajar siswa dapat dipenuhi secara optimal oleh guru dengan melihat indikator-indikator yang mempengaruhi mutu lulusan. Guru sebagai bagian dari tenaga kependidikan memiliki kedudukan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Tujuan lembaga sekolah dapat dicapai secara maksimal apabila tenaga guru memiliki kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian.

Standar kompetensi lulusan yang baik akan tercapai salah satunya dipengaruhi oleh kondisi budaya sekolah atau budaya sekolah. Konsep kultur di dunia pendidikan merupakan situasi yang akan memberikan landasan dan arah untuk berlangsungnya suatu proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Djemari (2013: 28) menyatakan bahwa kultur sekolah yang positif dapat memperbaiki kinerja sekolah, membangun komitmen warga sekolah serta membuat suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan bekerja keras, dan tidak mudah

mengeluh. *School culture* sangat vital perannya bagi sebuah proses pendidikan, banyak anak yang memiliki bakat hebat, tapi karena kondisi sekolahnya tidak mendukung, anak dimaksud tidak tumbuh optimal, bakatnya terpendam, bahkan mati. Sebaliknya, anak yang kepintaran dan bakatnya sedang-sedang saja, tapi karena budaya sekolahnya bagus, anak tersebut tumbuh sebagai anak yang mandiri dan sukses (Hidayat, 2010). Pembelajaran yang baik hanya dapat berlangsung pada sekolah yang memiliki kultur positif. Kultur sekolah yang sehat akan berdampak kesuksesan siswa dan guru dibandingkan dengan dampak bentuk reformasi pendidikan lainnya. Kultur sekolah yang sehat dan positif akan meningkatkan kompetensi lulusan peserta didik.

b) Standar Isi

Standar isi memuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, dan kalender pendidikan/akademik. Peran Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam penyusunan instrumen standar isi. Peran Kepemimpinan kepala sekolah dalam penyusunan dan pengembangan standar isi adalah sebagai berikut :

- 1). Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam penyusunan dan pengembangan standar isi. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pengambilan keputusan dilakukan secara demokratis. Memberikan arahan kepada para guru dalam melakukan tugasnya. Menggerakkan para guru untuk mengikuti rapat, evaluasi dan menggerakkan untuk penyusunan RPP, memberikan dorongan yang berupa motivasi

kepada para guru dan anggotanya bahkan juga memberikan motivasi kepada peserta didik, dan memberikan teladan yang baik.

- 2). Kepala sekolah sebagai manajer dalam pengembangan standar isi.

Peran Kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dalam pengembangan standar isi yaitu dengan merencanakan program-program terkait standar isi dengan melakukan strategi kerjasama dengan tenaga pendidikan dan kependidikan.

- c) Standar Proses

Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan (Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 6). Dalam standar proses kepala sekolah berperan sebagai pendidik, supervisor, dan motivator.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik dalam rangka meningkatkan standar proses adalah memberikan contoh mengajar yang baik mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan penataran secara berkala sesuai bidang studinya, memberikan kesempatan lagi kepada guru-guru untuk kuliah lagi, meminta para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Peran Kepemimpinan kepala sekolah sebagai Supervisor dalam meningkatkan proses belajar mengajar mendiskusikan metode dan teknik

pengembangan proses belajar mengajar, membahas mengenai program semester dalam rapat, dalam pemilihan buku-buku pelajaran, kepala sekolah juga ikut memilih dan menentukan bersama saran-saran dari guru. Kunjungan kelas dan observasi yang rutin dilakukan kepala sekolah selama tidak ada kegiatan lain, menghadiri pertemuan-pertemuan organisasi profesional seperti MGMP serta mengadakan pertemuan-pertemuan individual membahas kesulitan-kesulitan yang mereka alami, melakukan wawancara dengan orang tua murid mengenai pendidikan mereka yang rutin dilakukan setiap akhir tahun.

Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam meningkatkan proses belajar mengajar yaitu memberikan motivasi atau dorongan kepada guru, melibatkan guru dalam penyusunan tujuan kegiatan atau program semester di dalam rapat, mengatur budaya sekolah yang nyaman dan menyenangkan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru-guru. Penanaman disiplin dalam mengajar dan datang serta pulang sekolah sesuai waktu yang ditentukan, serta melakukan pengembangan pusat sumber belajar.

Dalam standar proses menempatkan guru dalam posisi yang sangat strategis dan penting dengan kata lain guru merupakan ujung tombak utama dalam standar proses ini. Guru yang berkompeten akan melaksanakan tugas belajar mengajar di kelas penuh semangat dan menyenangkan, serta penuh makna, murid selalu mendapatkan hal baru setiap kali masuk kelas untuk belajar. Murid tidak akan pernah bosan untuk belajar di kelas karena

gurunya berkompeten. Pada akhirnya, guru kompeten akan melahirkan murid-murid yang rajin belajar karena mereka mencintai proses pembelajaran dan memahami arti penting belajar bagi masa depan.

Proses pembelajaran tidak hanya sekedar mengembangkan nilai keilmuannya saja, tetapi juga menginternalisasikan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personel untuk melaksanakannya secara konsekuen dan konsisten dalam keseluruhan proses pembelajaran di seluruh bidang studi. Proses ini pada akhirnya akan menghasilkan lulusan yang memiliki nilai-nilai yang unggul, yang mungkin akan berbeda dengan lulusan-lulusan dari sekolah lain, sehingga sekolah betul-betul telah mengembangkan kemandiriannya dalam pelaksanaan pendidikan yang dilakukannya.

d) Standar Penilaian Pendidikan

Standar Penilaian Pendidikan adalah kriteria mengenai lingkup, tujuan, manfaat, prinsip, mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik yang digunakan sebagai dasar dalam penilaian hasil belajar peserta didik pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Permendiknas No. 23 Tahun 2016 Bab1 Pasal 1). Peran kepala sekolah dalam standar ini adalah sebagai manajer dan supervisor.

Kepala sekolah sebagai manajer dalam standar penilaian pendidikan yaitu dengan merencanakan program-program terkait standar penilaian pendidikan dengan melakukan strategi kerjasama dengan tenaga pendidikan dan kependidikan. Program yang direncanakan dalam pengembangan

kurikulum yaitu penyusunan standar penilaian dan perangkat penilaian.

Sebagai supervisor kepala sekolah melakukan supervisi program penilaian kepada guru. Dalam melakukan supervisor kepala sekolah berkoordinasi dengan waka kurikulum dan guru senior ang ditunjuk. Dari hasil supervisi kemudian kepala sekolah memberikan pembinaan secara langsung dan memberikan tindak lanjut dengan mengadakan pelatihan terkait pengembangan standar penilaian pendidikan.

e) Standar pendidik dan tenaga kependidikan

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam SNP pasal 28 (1) bahwa: “Pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar-mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu di antaranya adalah tersedianya pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, kompeten dan profesional. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pemberdayaan dan pengembangan keprofesian secara berkelanjutan agar tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal.

f) Standar Pengelolaan Pendidikan

Standar Pengelolaan adalah Standar nasional pendidikan yang

berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, propinsi, atau nasional agar tercapai efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan. Hal ini didasarkan pada Peraturan Mendiknas Nomor 19 Tanggal 23 Mei Tahun 2007. Peran kepala sekolah sebagai manajer diharapkan mampu membangun dinamika pendidikan menjadi pendidikan yang bermutu. Kemampuan manajerial Kepala Sekolah harus mencakup seluruh aspek manajemen pendidikan tersebut, mulai dari pengelolaan kurikulum, peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan, keuangan, sarana dan prasarana, layanan khusus dan hubungan dengan masyarakat. Semua itu harus diatur sedemikian rupa agar dapat menjadikan pendidikan yang bermutu pada lembaga pendidikan

3. Dimensi dan Indikator Mutu Sekolah

Nilai ujian akhir sekolah bagi setiap peserta didik yang menyelesaikan pendidikannya di sekolahnya pada jenjang tertentu bukan merupakan satu-satunya indikator untuk menentukan mutu sekolah, sebab sekolah berhasil juga ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya misalnya, bagaimana belajar mengajar dilaksanakan, fasilitas dan perlengkapan pembelajaran disediakan sekolah apakah mencukupi dan layak dengan baik. kompetensi guru dan tenaga kependidikan disekolah tersebut ditingkatkan, sekolah dapat melaksanakan kegiatan ekstra kulikuler dengan baik menurut Sagala (2016:171). dan indikator keberhasilan akan berdampak dari berbagai aspek yaitu:

- a. Efektifitas proses pembelajaran bukan sekadar transfer pengetahuan atau mengingat dan menguasai pengetahuan tentang apa yang diajarkan melainkan lebih menekankan kepada internalisasi mengembangkan aspek-aspek kognitif, afektif, psikomotorik dan kemandirian.
- b. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan, visi, misi tujuan sasaran melalui program yang dilaksanakan secara berencana, terhadap, kreativitas, inovasi, efektif, dan mempunyai kemampuan manajerial.
- c. Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, guru merupakan salah satu faktor yang strategis pada satu sekolah pembelajaran, untuk menjadikan peserta didik aktif, kreatif melalui pengembangan kurikulum. Tenaga kependidikan sebagai pelayan teknis kependidikan mampu merespon isu-isu penting pendidikan sehingga sekolah itu mampu bersaing dalam hal mutu.
- d. Sekolah memiliki budaya mutu. Semua warga sekolah dengan didasari bahwa profesionalisme di bidang masing-masing sesuai dengan fungsi dan perannya.
- e. Sekolah memiliki team work yang kompak, cerdas dan dinamis; kebersamaan merupakan karakteristik sekolah, karena output pendidikan hasil kolektif warga sekolah bukan hasil individu menjadi persyaratak penting untuk memperoleh mutu yang kompetitif.
- f. Sekolah memiliki kemandirian, yaitu sekolah mempunyai kemampuan dan kesanggupan kerja secara maksimal dengan tidak selalu bergantung

pada petunjuk atasan dan harus mempunyai sumber daya potensial dan kompeten di bidangnya masing-masing.

- g. Partisipasi warga sekolah dan masyarakat. Keterkaitan dan keterlibatan pada sekolah harus tinggi dilandasi rasa memiliki dan rasa tanggung jawab melalui loyalitas dan dedikasinya sebagai stakeholders.
- h. Sekolah memiliki transparansi. Dalam penelitian sekolah merupakan karakteristik yang ditunjukkan dalam pengambilan keputusan penganggaran dan perubahan untuk pengembangan manajemen yang bermutu secara berkesinambungan.
- i. Sekolah memiliki kemauan perubahan. Maksudnya adalah peningkatan yang bermakna positif untuk lebih baik dalam pengembangannya pada masa mendatang untuk peningkatan kualitas pendidikan secara responsive dan antisipatif sesuai dengan kebutuhan.
- j. Sekolah melakukan evaluasi perbaikan yang berkelanjutan. Merupakan proses penyempurnaan dalam peningkatan mutu keseluruhan, mencakup struktur organisasi, tanggung jawab, prosedur, proses dan sumber daya.
- k. Sekolah memiliki akuntabilitas sustainabilitas. Bentuk penanggung jawab harus dilakukan sekolah terhadap keberhasilan program yang dilaksanakan, serta untuk meningkatkan kinerja melalui penghargaan dan pemberian sanksi. Sustainabilitas peningkatan mutu SDM, diverifikasi sumber dana, pemilikan asset yang menggerakkan pemasukan sendiri termasuk eksistensi sekolah.

- l. Output sekolah penekanannya kepada lulusan yang mandiri dan “masagi” yaitu memenuhi syarat pekerja yang sehat jasmani rohani, berakhlak mulia, baik, ramah, sopan, santun, benar, jujur taqwa, serta kreatif aktif inivatif saling mengingatkan, saling mngasihi dan menyayangi.
- m. Investasi dalam bidang pendidikan akan memberikan dampak yang lebih besar daripada investasi dalam bidang ekonomi. Oleh karena itu, orang tua berupaya menyekolahkan anaknya di sebuah sekolah yang memiliki mutu yang bagus.

Harris dalam Syafaruddin, (2018:87-88) mengatakan ada lima dimensi mutu sekolah yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Mengajar

Fungsi ini merupakan pokok untuk mencapai tujuan utama keseluruhan operasional sekolah. Usaha mengajar berhubungan dengan pengajaran dan juga berhubungan denganmurid secara langsung. Mengajar ialah bekerja bersama murid menuju tercapainya tujuan pengajaran.

b. Pelayanan khusus kepada siswa

Fungsi ini mencakup usaha yang secara tinggi berhubungan dengan murid, tetapi tidak berhubungan dengan pengajaran. Pelayanan khusus kepada murid antara lain memberikan perawatan, psikologi, bus angkutan, dokter, dan bimbingan dan konseling. Adapun layanan Bimbingan dan Konseling memiliki sepuluh jenis layanan, yakni: layanan orientasi, layanan informasi, layanan penempatan dan penyaluran, layanan bimbingan belajar, layanan konseling perorangan, layanan penguasaan konten, layanan

konsultasi, layanan mediasi, layanan bimbingan kelompok, dan layanan konseling kelompok.

c. Manajemen

Fungsi ini merupakan ciri usaha yang tidak berhubungan dengan pengajaran dan juga kepada murid. Usaha ini merupakan kewajiban urusan manajer, kelas sekolah, pengawas, dewan sekolah, dan pengawas seperti halnya guru-guru dalam kelas. Manajemen dalam pengertian ini bukan hanya dalam bisnis, tapi juga memberikan dukungan pelayanan dalam kegiatan organisasi sekolah.

d. Supervisi

Fungsi ini adalah bidang yang mencakup hubungan dengan pengajaran, tetapi juga berhubungan dengan murid. Pekerjaan supervisor, koordinator, konsultan, ahli kurikulum, kepala sekolah dan guru kelas, semuanya mempengaruhi pengajaran. Usaha dari pengajaran juga memberikan pengaruh tidak langsung kepada pembelajaran murid. Supervisi memberikan dukungan pelayanan kepada fungsi pengajaran secara tinggi yang berhubungan dengan penguasaan bagi anak-anak.

e. Administrasi

Bidang administrasi umum dalam operasional sekolah merupakan usaha secara erat yang berhubungan dengan pengajaran atau terhadap murid. Di sini ada coordinator, fasilitas, pengawas, menjadi karakteristik pekerja kepala sekolah, direktur, pengawas, dan lainnya. Usaha ini tidak secara erat berhubungan dengan pengajaran dan murid.

Sekolah dapat dikatakan bermutu apabila prestasi sekolah khususnya prestasi peserta didik menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam (1), prestasi akademik yaitu nilai-nilai rapor dan nilai kelulusan memenuhi standar yang ditentukan; (2), memiliki nilai-nilai kejujuran, ketaqwaan, kesopanan, dan mampu mengapresiasi nilai-nilai budaya; dan (3), memiliki tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk keterampilan sesuai dengan dasar ilmu yang diterimanya disekolah (Sagala, 2016:170).

Menurut Danim (2010) faktor mutu sekolah sebagai berikut: (1) Persentase lulusan, (2) Rata-rata ujian akhir , (3) Jumlah lulusan yang melanjutkan ke studi, (4) Banyaknya lulusan yang diserap pada dunia kerja, (5) Banyaknya siswa yang memenangi kompetisi, (6) Dan lain-lainnya.

Jadi berdasarkan penjelasan pakar-pakar memperoleh suatu kesimpulan bahwa mutu sekolah adalah suatu lembaga sekolah pendidikan yang memiliki fondasi yang kuat, yang mengutamakan pelanggan, memiliki standar lulusan yang semakin meningkat, memperoleh prestasi dalam bidang akademik dan non akademik, diterima oleh institusi studi lajuan dan lapangan pekerjaan. Sekolah yang bermutu juga harus melakukan memperbaiki mutu atau meningkatkan kualitas dalam pendidikan sehingga dalam sekolah tersebut memiliki kompetensi luaran (output) yang unggul dan bisa digunakan di lingkungan sekitar.

Berdasarkan penjelasan di atas, dimensi dan indicator Mutu Sekolah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Dimensi mengajar, dengan indikator:

Perencanaan mengajar guru, pelaksanaan mengajar guru, dan evaluasi pembelajaran oleh guru; (2) Pelayanan khusus kepada siswa, dengan indicator: Pelayanan perawatan ketika siswa sakit, Pelayanan konseling ketika anak bermasalah, dan Pelayanan psikologi yang memiliki gangguan psikologis; (3) Manajemen, dengan indicator: Manajemen kelas oleh guru, Manajemen sekolah oleh kepala sekolah, dan Manajemen komite sekolah dalam memberikan dukungan pelayanan dalam kegiatan organisasi sekolah; (4) Supervisi, dengan indicator: Supervisi individu, Supervisi kelompok, Supervisi akademik, dan Supervisi manajerial; (5) Administrasi, dengan indicator: Administrasi kurikulum/ pengajaran, Administrasi personalia, Administrasi kesiswaan, Administrasi sarana dan prasarana, dan Administrasi hubungan sekolah dan masyarakat.

B. Motivasi Guru

1. Pengertian Motivasi Guru

Menurut Flippo (2015:204) berpendapat bahwa motivasi guru adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan guru dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yanghanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia. Seseorang mau bekerja dalam suatu organisasi apabila ada suatu dorongan atau motivasi yang diterima dari organisasi tersebut. Semakin diperhatikan tujuan perseorangan dalam suatu organisasi maka akan semakin giat pula dalam melakukan tugasnya.

Menurut Usman (2016: 223) berpendapat bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seorang guru sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada. Menurut Uno (2018: 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Ajabar (2020: 39) bahwa motivasi guru adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para guru agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Motivasi guru menurut Hasibuan (2014: 219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang guru, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan bahkan motivasi kerja adalah alat terbaik untuk kinerja terbaik. Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi guru adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Kemudian menurut Pratiwi (2019: 97) mengatakan motivasi guru adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik

bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Menurut Madjid (2016: 62) motivasi guru adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan guru untuk bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka disimpulkan bahwa motivasi guru merupakan kekuatan atau dorongan yang dimiliki guru secara internal maupun eksternal untuk mempersiapkan dirinya dalam melaksanakan tugas utama sehingga tercapainya tujuan pembelajaran.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Guru

Menurut Donovan dalam Safaria (2014: 82) menjelaskan bahwa ada dua jenis yang mempengaruhi motivasi pada guru yaitu meliputi: a) Internal terdiri dari: tingkat kecerdasan, kepribadian, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan usia. b) Eksternal terdiri dari: hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, dan lingkungan fisik tempat kerja.

Menurut Ardana (2018: 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi guru adalah sebagai berikut: (1) Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. (2) Faktor-faktor pekerjaan, antara lain: (a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, (b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat

pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggungjawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Siagian (2018:107) mengembangkan teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *dissatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Adapun yang merupakan faktor motivasi *dissatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsible*).

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi guru diantaranya menurut Moorhead dan Griffin (2020: 181) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Uno (2018: 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan,

baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Chung dan Megginson dalam Biner (2014:181) menjelaskan, motivasi guru melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitude), dan kemampuan-kemampuan (abilities). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Menurut Johanes dalam Biner (2014:183) mengemukakan ada 6 hal yang dapat mempengaruhi motivasi guru, yaitu: (a) Tujuan, visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu guru dalam bekerja serta belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan individu yang bekerja. (b) Tantangan, manusia dikarunia mekanisme pertahanan diri yang disebut "*fight atau flight syndrome*". Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Jadi dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan, dengan kata lain, tantangan tersebut justru merupakan motivator, dan demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan. (c) Keakraban, suatu tim kerja yang sukses biasanya ditandai dengan sikap keakraban satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib

sepenanggungan. (d) Tanggung jawab, secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggung jawab. Tanggung jawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan karyawan yang diberi tanggung jawab dan otoritas yang proposional cenderung akan memiliki motivasi guru yang tinggi. (e) Kesempatan untuk maju, setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. (f) Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota tim. Kepemimpinan berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi tim untuk bekerja dengan tenang dan harmonis.

3. Dimensi dan Indikator Motivasi Guru

Menurut Sulastrri (2017), Motivasi guru memiliki dimensi dan indikator yang membantu dalam memahami dan mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi guru di tempat kerja. Berikut adalah beberapa dimensi dan indikator motivasi guru umum yaitu:

- a. Dimensi Intrinsik.Indikatornya adalah: (1) Pencapaian, motivasi untuk merasa berhasil dan mencapai tujuan yang ditetapkan, (2) Pengembangan pribadi, motivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pribadi, (3) Ketertarikan terhadap pekerjaan, motivasi yang berasal dari rasa senang dan minat terhadap pekerjaan itu sendiri.
- b. Dimensi Ekstrinsik.Indikatornya adalah: (1) Penghargaan finansial, motivasi oleh imbanlan finansial seperti gaji, bonus, atau intensif lainnya,

- (2) Penghargaan non-finansial, motivasi oleh pengakuan, pujian, promosi, atau kesempatan pengembangan karir, (3) Lingkungan kerja yang mendukung, motivasi oleh lingkungan kerja yang positif dan mendukung.
- c. Dimensi sosial. Indikatornya adalah: (1) Hubungan dengan rekan kerja, motivasi oleh hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, (2) Pengakuan sosial, motivasi oleh pengakuan dan dukungan dari rekan kerja dan atasan, (3) Kepuasan Tim, motivasi oleh kepuasan dalam berkontribusi pada kesuksesan tim.
- d. Dimensi Tanggung Jawab. Indikator: (1) Otonomi, motivasi oleh tingkat kemandirian dalam mengatur pekerjaan (2) Tanggung jawab, motivasi oleh tanggung jawab dan peran yang diberikan.
- e. Dimensi Tujuan dan Visi. Indikator: (1) Kepahaman terhadap tujuan organisai, motivasi oleh pemahaman yang kuat terhadap tujuan dan visi organisasi, (2) Hubungan pekerjaan dengan tujuan pribadi, motivasi oleh keterkaitan pekerjaan dengan tujuan pribadi.
- f. Dimensi Lingkungan Kerja. Indikator: (1) Fasilitas kerja, motivasi oleh kualitas fasilitas kerja dan lingkungan fisik, (2) Fleksibilitas kerja, motivasi oleh fleksibilitas dalam jadwal kerja dan gaya hidup.
- g. Dimensi Pengakuan dan Penghargaan. Indikator: (1) Pengakuan atas kontribusi, motivasi oleh pengakuan atas kontribusi dan pencapaian individu, (2) Penghargaan atas kerja keras, motivasi oleh penghargaan atas usaha dan dedikasi yang ditunjukkan.

Woolfolk, 2013, dalam Hoy & Miskel, (2014: 255) dimensi dan indikator motivasi guru:

- a. Motivasi intrinsik, motivasi yang berasal dari kepuasan pribadi dalam melakukan pekerjaan dan merasa senang karena melakukannya. Indikator (1) Rasa bangga terhadap hasil kerja, (2) Kepuasan dan pencapaian pribadi (3) Keterlibatan dalam tugas – tugas yang menantang.
- b. Motivasi ekstrinsik, motivasi yang berasal dari hadiah atau ganjaran eksternal, seperti uang, pengakuan, atau promosi. Indikator: (1) Usaha ekstra untuk mendapatkan intensif, (2) Fokus pada imbalan material atau penghargaan.
- c. Pengakuan dan penghargaan, penerimaan dan apresiasi terhadap kontribusi kerja. Indikator (1) Respon positif terhadap pengakuan atas prestasi kerja, (2) Kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan.

Menurut Afandi (2018:29) dimensi dan indikator motivasi guru yaitu:

- a. Dimensi Intrinsik, indikator: (1) Pencapaian, dorongan untuk merasa berhasil dan mencapai tujuan, (2) Pertumbuhan pribadi, motivasi untuk terus belajar dan berkembang, (3) Ketertarikan terhadap pekerjaan, keterlibatan dalam tugas yang menarik dan memuaskan secara pribadi.
- b. Dimensi Ekstrensik, indikator (1) Penghargaan finansial, motivasi untuk mendapatkan gaji, bonus, atau penghargaan finansial lainnya, (2) Pengakuan dan pujian, motivasi karena mendapatkan apresiasi dan pujian atas prestasi, (3) Kondisi kerja yang baik, motivasi karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

- c. Dimensi Sosial, indikator (1) Hubungan interpersonal, motivasi karena interaksi positif dengan rekan kerja dan atasan, (2) Pentingnya kontribusi, motivasi karena merasa berkontribusi pada tim atau organisasi.
- d. Dimensi Tanggung Jawab, indikator (1) Otonomi, motivasi karena memiliki otonomi dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan, (2) Tanggung jawab, motivasi karena merasa bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab tertentu.
- e. Dimensi Tantangan, indikator (1) Tantangan tugas, motivasi karena tugas –tugas yang menantang dan memerlukan pemecahan masalah, (2) Pengembangan keterampilan, motivasi untuk mengembangkan keterampilan baru dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Pratiwi (2019: 101) Motivasi guru terdapat dua golongan, yaitu motivasi bawaan dan motivasi yang dipelajari. Motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Motivasi Intrinsik. Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Indikatornya (1) Tantangan dan keberhasilan , motivasi muncul ketika karyawan memiliki tugas yang menantang dan dapat memberikan rasa pencapaian dan keberhasilan, (2) Keterlibatan pribadi,karyawan merasa terlibat secara pribadi dengan pekerjaan mereka dan merasa terlibat secara pribadi dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan itu sesuai dengan nilai – nilai dan minat pribadi mereka.

- b. Motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya. Indikator : (1) Penghargaan finansial , karyawan merasa termotivasi oleh imbalan finansial seperti gaji, bonus, dan insentif lainnya, (2) Pengakuan dan apresiasi, karyawan merasa termotivasi ketika usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja, (3) Pengembangan karir, karyawan termotivasi jika ada peluang untuk pengembangan karir, promosi, dan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka.
- c. Dimensi sosial, indikator: (1) Hubungan interpersonal, motivasi dapat dipengaruhi oleh hubungan positif dengan rekan kerja, atasan dan tim, (2) Hubungan tim, karyawan merasa termotivasi ketika mereka diberi kesempatan untuk berkolaborasi dalam lingkungan yang mendukung.
- d. Dimensi Keamanan dan Stabilitas indikator jaminan pekerjaan, karyawan yang merasa pekerjaan mereka aman cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.
- e. Dimensi lingkungan kerja. Indikator kondisi kerja, faktor – faktor seperti kenyamanan fisik, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.

Chasanah, Toharudin, and Setiyoko (2019:34) mengatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi guru yaitu:

- a. Dimensi intrinsik, indikator intrinsik yaitu: (1) Persepsi seseorang

mengenai dirinya, yang dimana dalam hal ini yaitu seseorang yang memiliki pengalaman atau peristiwa yang didapat sehingga dapat menyimpulkan informasi dan dapat menafsirkan pesan, (2). Minat, adanya rasa ketertarikan dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas tanpa adanya rasa paksaan. (3) Tanggung Jawab, timbulnya rasa kesadaran dan kewajiban individu tersebut dalam melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. (4) . Semangat, memiliki rasa keinginan yang tinggi dalam melakukan kegiatan tersebut.

- b. Dimensi Ekstrensik, indikator (1) Penghargaan finansial, motivasi untuk mendapatkan gaji, bonus, atau penghargaan finansial lainnya, (2) Pengakuan dan pujian, motivasi karena mendapatkan apresiasi dan pujian atas prestasi.

Sedarmayanti (2017:104) menambahkan dimensi dan indikator-indikator motivasi guru meliputi:

- a. Kepuasan kerja, indikator (1) Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan tugas yang dilakukan, (2) Perasaan pencapaian dan kebanggaan terhadap hasil kerja, (3) Kepuasan terhadap relasi dengan rekan kerja dan atasan.
- b. Pengakuan dan penghargaan, indikator (1) Pemberian pengakuan atas kontribusi dan usaha individu (2) Adanya sistem penghargaan yang jelas untuk pencapaian, (3) Perasaan dihargai oleh rekan kerja dan manajemen.
- c. Tanggung jawab dan otonomi, indikator (1) Kemampuan untuk

mengambil keputusan dan inisiatif sendiri dalam pekerjaan, (2) Adanya kesempatan untuk mengelola tugas dan tanggung jawab sendiri, (3) Rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja dan dampaknya.

- d. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, indikator (1) Kecocokan nilai- nilai individu dengan nilai – nilai organisasi, (2) Kualitas hubungan antar rekan kerja dan manajemen, (3) Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi
- e. Gaji dan Finansial, indikator (1) Keadilan dan konsistensi dalam penggajian dan imbalan finansial, (2) Hubungan antara penghasilan dengan kontribusi dan kinerja individu, (3) Pengakuan terhadap kontribusi finansial dalam motivasi kerja.

Uno (2014: 73) membedakan motivasi guru dalam dua dimensi, yaitu

:

- a. Dimensi internal motivasi kerja guru, indikator (1) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, (2) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (3) memiliki tujuan yang jelas dan menantang, (4) memiliki perasaan senang dalam bekerja, (5) ada umpan balik atas pekerjaannya, (6) selalu berusaha mengungguli orang lain, (7) serta mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.
- b. Dimensi eksternal motivasi kerja guru, indikator (1) selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, (2) senang memperoleh pujian, (3) bekerja dengan harapan memperoleh intensif, dan (4) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari

teman dan atasan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, maka motivasi guru dapat diukur melalui dimensi: a) Motivasi intrinsik dengan indikator, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan ada umpan balik atas hasil kerja, b) Motivasi ekstrinsik dengan indikator berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian, bekerja dengan harapan ingin memperoleh prestasi dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian.

C. Budaya Sekolah

1. Pengertian Budaya Sekolah

Kebudayaan adalah pengalaman dalam hidup sehari-hari berbagai teks, praktik dan makna semua orang dalam hidup mereka. Budaya adalah seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat. Budaya adalah suatu kebiasaan yang diciptakan oleh organisasi yang menjadi peraturan yang harus dijalani dalam menjalankan aktivitas atau kegiatan sehari-hari (Kompri, 2017). Budaya adalah norma, adat istiadat, nilai-nilai, dan asumsi yang memandu perilaku sekelompok orang tertentu (Arbani, dkk, 2016).

Pengertian budaya sekolah menurut Zamroni (2015:111), yaitu pola-pola nilai-nilai atau tradisi-tradisi, prinsip-prinsip, dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, serta dikembangkan dalam

waktu lama menjadi pegangan dan diyakini seluruh warga di sekolah, sehingga memunculkan sikap dan perilaku seluruh warga sekolah. Lebih lanjut budaya sekolah menurut Deal dan Peterson (2009:3) diartikan sebagai sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, dan simbol-simbol yang dipraktikkan kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan masyarakat sekitar sekolah.

Menurut Volante, dkk, (2019) budaya sekolah dengan menekankan pentingnya budaya sekolah dalam konteks globalisasi. Budaya sekolah merupakan pengembangan budaya inklusif dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik dari berbagai latar belakang, etnis, dan sosia-ekonomi. Sedangkan menurut Hufman, dkk, (2020) budaya sekolah dikatkan dengan konsep keberlanjutan pendidikan. Budaya sekolah yang berorientasi pada keberlanjutan tidak hanya memperhatikan aspek akademik, tetapi juga aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi untuk menciptakan lingkungan yang berkelanjutan. Sementara menurut Fullan, dkk, (2021:177) budaya sekolah dalam konteks transformasi pendidikan dengan menekankan pentingnya budaya sekolah yang berfokus pada pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kapasitas guru dan staf untuk menghadapi perubahan yang terus menerus dalam pendidikan. Sedangkan budaya sekolah menurut Sergiovanni, (2014) dengan salah satu pemikiran terbaru tentang pembentukan budaya sekolah yang kolaboratif. Menurutnya budaya sekolah yang kuat terbentuk melalui kolaborasi antara semua anggota sekolah, termasuk peserta didik, staf, dan komunitas lokal, yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama dan

meningkatkan hasil peserta didik.

Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau filsafah yang menentukan kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen termasuk stakeholders pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personal sekolah. Budaya sekolah merujuk pada sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama. Serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama di antara seluruh unsur dan warga sekolah, guru tenaga kependidikan, dan jika membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah (Kompri, 2017). Sementara itu, warga sekolah menurut undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah peserta didik, pendidik, kepala sekolah, dan komite sekolah.

Hasil penelitian Syamsudin (2020:81) Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat yang ada disekitar budaya sekolah. Budaya sekolah merupakan elemen yang penting dan dipengaruhi oleh nilai dan kepercayaan yang menjadi asas dan visi sekolah. Budaya sekolah yang efektif mampu meningkatkan mutu sekolah karena budaya sekolah yang efektif akan mampu membentuk karakter peserta didik sehingga dapat meningkatkan prestasi peserta didik. Budaya sekolah memiliki

kontribusi pengaruh terhadap mutu sekolah (Syarifudin, dkk, 2023:3155).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat diambil kesimpulan budaya sekolah adalah sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat yang ada disekitar budaya sekolah. Teori budaya sekolah terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan dinamika pendidikan dengan penekanan pada inklusi, berkelanjutan, transformasi, dan kolaborasi. Budaya sekolah yang efektif akan mampu membentuk karakter peserta didik sehingga dapat meningkatkan prestasi peserta didik sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.

2. Tujuan dan Fungsi Budaya Sekolah

Tujuan budaya sekolah adalah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mempromosikan nilai-nilai positif, dan mengarahkan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Budaya sekolah yang baik dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik, memperkuat hubungan antara guru , peserta didik, dan orang tua, serta menciptakan suasana yang mendukung inovasi dan pembelajaran yang berkelanjutan. Budaya sekolah yang positif juga dapat meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan yang aman, inklusif, dan mendukung perkembangan seluruh anggota sekolah (Suwarni, 2023:241).

Budaya sekolah yang positif memiliki beberapa fungsi yang penting

dalam kehidupan sekolah antara lain (Lestari, 2020; Jumrawarsi & Suaili, 2021)

- a. Budaya sekolah membentuk identitas sekolah, dimana budaya sekolah mencerminkan nilai-nilai, tradisi, dan norma-norma yang melekat pada sekolah.
- b. Budaya sekolah menciptakan lingkungan belajar yang positif, dimana budaya sekolah yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif. Hal ini dapat mencakup norma-norma yang mendorong kolaborasi, kesetaraan, dan dukungan antar anggota sekolah.
- c. Budaya sekolah meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta didik, dimana budaya sekolah yang positif dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Hal ini dapat terjadi melalui penciptaan norma-norma yang mendorong pencapaian dan rasa memiliki terhadap sekolah.
- d. Budaya sekolah yang mendorong kolaborasi dan keterlibatan guru. Hal ini dapat mencakup budaya profesionalisme yang saling mendukung dan berbagi pengetahuan.
- e. Budaya sekolah yang menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi guru dan staf sekolah. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mental mereka.
- f. Budaya sekolah yang mengarahkan perilaku dan pengambilan keputusan dalam sekolah. Ini dapat melibatkan norma-norma yang menghargai kerja keras, kejujuran dan integritas.

- g. Budaya sekolah yang menciptakan hubungan yang positif dengan masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat meningkatkan dukungan dan partisipasi masyarakat dalam kegiatan sekolah.

Upaya budaya sekolah dapat berperan penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah yang dirangkum dari beberapa penelitian (Salabi & Prasetyo, 2022; Suwarni, 2023:241; Rahayuning & Iskandar, 2022) melalui budaya sekolah adalah; (1) Budaya sekolah yang kuat dimulai dengan visi dan misi yang jelas dan diterima bersama. Visi dan misi ini harus mencerminkan komitmen terhadap kualitas pendidikan yang tinggi dan aspirasi bersama untuk mencapai tujuan tersebut; (2) Budaya sekolah yang fokus pada pembelajaran akan mendorong seluruh anggota sekolah untuk terus belajar dan berkembang. Ini dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi guru, penerapan metode pembelajaran inovatif, dan evaluasi terhadap proses pembelajaran yang berkelanjutan; (3) budaya sekolah yang mendorong kolaborasi antara guru, peserta didik, orang tua, dan staf sekolah dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Kolaborasi ini dapat mencakup pertukaran pengalaman, pembelajaran bersama, dan kerja sama dalam pengembangan program-program sekolah; (4) budaya sekolah yang menghargai kinerja yang baik dan inovasi akan mendorong guru dan staf sekolah untuk berprestasi lebih baik. Ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pengakuan, dan dukungan untuk ide-ide baru; (5) budaya sekolah yang terbuka dan responsif terhadap masukan dari masyarakat dapat

meningkatkan mutu sekolah. Ini dapat dilakuakn melalui pembentukan komite sekolah yang melibatkan masyarakat, serta penyelenggaraan program-program yang melibatkan masyarakat; (6) budaya sekolah yang menciptakan lingkungan yang aman, inklusif, dan mendukung perkembangan seluruh anggota sekolah akan meningkatkan kesejahteraan dan motivasi belajar peserta didik, seta kinerja guru dan staf sekolah.

Dengan melakukan langkah-langkah diatas budaya sekolah dapat menjadi kekuatan yang mendorong peningkatan mutu sekolah secara keseluruhan.

3. Indikator Budaya Sekolah

Kurikulum merdeka adalah konsep pendidikan yang mempromosikan fleksibilitasm otonomi sekolah, dan penekanan pada pengembangan karakter serta ketrampilan abad ke-21. Budaya sekolah yang positif dan inklusif sangat penting. Budaya sekolah pada dasarnya merupakan sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian dan simbol yang dipraktikan oleh kepala sekolah, guru, peserta didik dan masyarakat disekitar budaya sekolah (Rahmayani & Ramadan, 2021:475). Peran budaya sekolah dalam mencipakan komunikasi yang baik dan efektif antar kepala sekolah dan warga sekolah dengan mengadakan rapat-rapat dengan guru, dan tenaga kependidikan tentang karakter peserta didik disekolah yang perlu diperhatikan (Suripah dkk, 2021:41; Yuliantiningsih dkk, 2019:135).

Menurut Winardi (2023: 125), aspek-aspek yang tercakup dalam budaya secara umum adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku rutin, yang terjadi sewaktu orang berinteraksi misalnya ritual-ritual keorganisasian, seremoni-seremoni, dan bahasa yang umumnya digunakan.
 - b. Norma-norma, yang dianut oleh kelompok-kelompok kerja pada seluruh organisasi yang bersangkutan seperti misalnya upah layak untuk pekerjaan yang dilaksanakan.
 - c. Nilai-nilai dominan yang dianut oleh suatu organisasi seperti misalnya kualitas produk atau harga.
 - d. Falsafah yang mengarahkan kebijakan-kebijakan suatu organisasi terhadap karyawan dan para pelanggan mereka.
 - e. Peraturan-peraturan permainan, untuk melaksanakan tata pergaulan di dalam organisasi yang bersangkutan, atau tata cara yang perlu dipahami dan dipelajari oleh seorang karyawan baru, agar ia diterima oleh para anggota lainnya di dalam organisasi tersebut.
 - f. Perasaan atau iklim yang timbul di dalam sebuah organisasi oleh karena tata susunan fisiknya, dan dengan cara apa para anggota organisasi tersebut berinteraksi dengan para pelanggan, atau dengan pihak lainnya.
- Budaya sekolah merupakan pengalaman-pengalaman yang diyakini kebenarannya baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah (tradisi dan perayaan) oleh sebuah komunitas, keluarga, atau tim. Budaya sekolah mencakup lima hal yaitu: (a) stabilitas staf dan tujuan umum sekolah, (b) bagian kurikulum dan bagian-bagian petunjuk serta tata tertib yang dibangun bersama melalui suatu konsensus (c) komunikasi yang jujur dan terbuka

yang ditunjukkan oleh staf dan diwujudkan melalui sifat humor dan saling percaya, (d) stakeholdes mengetahui kegiatan-kegiatan sekolah, dan (e) kepala sekolah dan kepala bagian-bagian lainnya saling mendukung (Wagner dalam Hermawan, 2016: 3).

Menurut Kompri (2014: 258) kandungan utama yang menjadi esensi budaya, yaitu: (a) Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku; (b) Adanya pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karya, termasuk segala instrumennya, sistem kerja dan teknologi; (c) Budaya merupakan hasil pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi sosial; (d) Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan.

Indikator dari Budaya Sekolah menurut Robbins dan Coulter (2015:52) meliputi : 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi tim, 6) Agresivitas, dan 7) Kemantapan/ stabilitas. (Basri, 2021: 38).

Robbins (2015: 512) menyebutkan sub variabel budaya organisasi, yaitu: (a) Inovasi dan pengambilan resiko, yang meliputi kebebasan mengeluarkan ide, kebebasan mengambil keputusan, berani menanggung resiko yang diterima; (b) Perhatian pada detail, yang meliputi ketelitian dalam bekerja dan evaluasi kerja; (c) Orientasi hasil, yang meliputi pemahaman dalam bekerja, hasil kerja, dan cara kerja; (d) Orientasi kepada para individu, yang meliputi pembagian kerja, rekan kerja, dan pemberian

reward; (e) Orientasi tim, yang meliputi kerjasama tim dan dukungan rekan kerja; (f) Keagresifan, yang meliputi persaingan sehat antar personil dan inisiatif kerja; (g) Stabilitas, yang meliputi iklim komunikasi yang baik, kenyamanan dalam bekerja, jenjang karir, dan hasil yang diterima.

Dari berbagai pendapat diatas maka dimensi dan indikator budaya sekolah adalah:

- a. Keterbukaan, dengan indikator; (1) sekolah mempromosikan budaya keterbukaan di mana staf, peserta didik dan orang tua merasa nyaman untuk berkomunikasi, berbagi ide, dan memberi masukan,
- b. Kesetaraan dan inklusi, dengan indikator : (1) Sekolah mempromosikan kesetaraan dan inklusi, dimana semua peserta didik, tanpa memandang latar belakang , kemampuan, atau karakteristik individu, dihargai dan diterima.
- c. Kolaborasi, dengan indikator : (1) budaya sekolah kolaborasi di antara staf dan peserta didik, serta antara sekolah dan komunitas memungkinkan pertukaran ide dan sumber daya yang kreatif.
- d. Karakter dan etika, dengan indikator sekolah mempromosikan pengembangan karakter, nilai-nilai, dan etika yang kuat dalam pendidikan peserta didik.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Berbagai penelitian tentang motivasi guru, budaya sekolah, dan mutu sekolah telah banyak dilakukan oleh banyak peneliti. Di antaranya sebagai berikut.

Abdi (2008) menulis penelitian tentang “Budaya Sekolah (Untuk Peningkatan Mutu Sekolah)”. Peningkatan mutu sekolah, budaya sekolah jarang mendapat perhatian. Hal ini tentu mempunyai arti yang sangat penting bagi peningkatan mutu sekolah. Jadi ada baiknya untuk membahasnya lebih jauh. Budaya sekolah mempunyai sekumpulan asumsi, nilai, keyakinan, dan norma dasar yang dimiliki oleh masyarakat sekolah, kemudian bagaimana mereka berperilaku terhadap sesamanya dan menjadi ciri khas sekolahnya. Budaya sekolah sendiri mempunyai dampak positif dan negatif. Sisi positifnya adalah dapat menunjang kualitas sekolah yang lebih baik, dan sisi negatifnya sebaliknya. Budaya sekolah yang positif tentunya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi, prestasi, bahkan mutu sekolah.

Novel, dkk. (2020) menulis penelitian tentang “Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu SMK di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang”. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang signifikan Peran kepala sekolah secara parsial terhadap Mutu pendidikan, 2) terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja guru secara parsial terhadap Mutu pendidikan, dan 3) terdapat pengaruh yang signifikan Peran kepala sekolah dan Motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap Mutu pendidikan.

Zubaidah (2015) menulis penelitian tentang “Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya

organisasi dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan di SMK N 1Pabelan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif; Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode questioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 67,6% kategori sedang, Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 100% kategori kuat. Budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama sama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan.

Nurfajrina, Efendi, Sucitra (2022) menulis penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah”. Budaya sekolah atau budaya organisasi sekolah saat ini memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan sekolah terutama terhadap mutu pendidikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap mutu pendidikan di sekolah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan *Literature Review* yang diperoleh dari pencarian artikel melalui *Google Scholar* dari tahun 2018-2022. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Semakin besar pengaruh budaya organisasi maka akan menyebabkan semakin baik pula mutu pendidikan, begitupun sebaliknya

Sukadari (2020) menulis penelitian tentang “Peranan Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. Budaya sekolah merupakan seperangkat nilai yang mencakup perilaku, tradisi, kebijakan sehari-hari, dan

simbol-simbol yang diterapkan oleh kepala sekolah, guru dan staf, siswa, dan masyarakat sekitar. Budaya sekolah merupakan karakter dan citra khas sekolah di mata orang luar. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan membangun budaya sekolah yang positif sehingga menghasilkan semangat kerja yang baik serta lingkungan yang kondusif yang berdampak positif terhadap mutu pendidikan sekolah. Dalam upaya mengembangkan budaya sekolah, relevansinya dengan situasi saat ini harus diperhatikan. Ada aspek budaya positif dan negatif serta ada yang netral; Aspek budaya yang dilaksanakan harus sesuai dengan perwujudan visi dan misi sekolah melalui pengembangan budaya yang baik. Dengan budaya sekolah mampu menjadikan lingkungan sekolah yang kondusif sehingga dapat mewujudkan kualitas pendidikan yang baik selaras dengan visi maupun misi sekolah serta dapat mengoptimalkan kinerja guru, kepala sekolah, karyawan dan siswa sehingga hasilnya optimal sesuai dengan harapan.

E. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemangku jabatan tertinggi di sekolah harus mampu memberi contoh dan membangun kerjasama dalam kegiatan sehari-hari mulai dari merencanakan program, pelaksanaan program dan evaluasi program dengan bawahan yang sudah menjadi agenda. Kegiatan tersebut yang dilaksanakan merupakan salah satu bentuk budaya organisasi yang harus dilanjutkan menjadi kebiasaan di sekolah tersebut.

Menurut Sule dan Priansa (2018: 331) menyatakan bahwa budaya sekolah adalah sistem dari *shared value*, keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk mendapatkan norma-norma perilaku. Budaya sekolah diukur melalui (1) kultur akademik dengan indikator: gemar membaca, rasa ingin tahu, menghargai prestasi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, (2) kultur sosial-budaya dengan indikator: religius, bersahabat, cinta damai, peduli sosial, peduli lingkungan, tanggung jawab, jujur (3) kultur demokratis dengan indikator: Demokratis, toleransi, semangat kebangsaan, cinta tanah air.

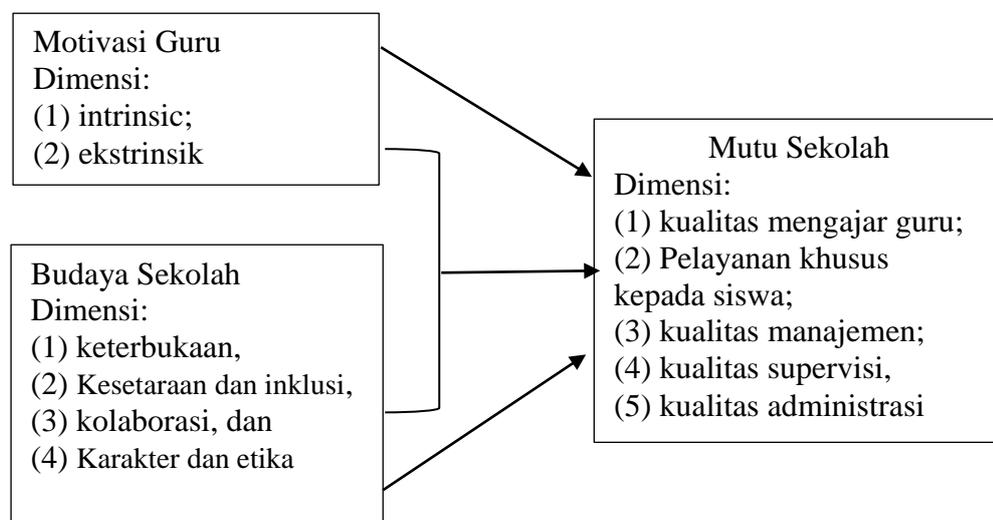
2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Mutu Sekolah

Guru saat menjalankan tugas mendidik memiliki sifat dan perilaku yang berbeda. Ada yang semangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab. Tidak adanya tanggung jawab ini dibuktikan masih sering dijumpai guru yang datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi tata tertib yang sudah disepakati. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap Lembaga pendidikan formal. Guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan. Motivasi juga diperlukan oleh guru bertujuan agar para guru dapat menjalankan tugas dengan optimal dan dapat meningkatkan produktifitas kerjanya dalam mencerdaskan anak didiknya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Budaya Sekolah, Terhadap Mutu

sekolah

Mutu Sekolah akan menjadi lebih optimal apabila guru dapat memanfaatkan semua aspek yang terdapat disekolahan. Memelihara dan menjaga komunikasi, tradisi, nilai-nilai, dan kebiasaan yang menguatkan budaya sekolah, akan berdampak pada peningkatan kualitas sekolah. Menurut Supardi (2013: 47) menjelaskan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan”.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Berdasar deskripsi teoritis dan kerangka berpikir sebelumnya, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean

2. Terdapat pengaruh Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean.
3. Terdapat pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi Guru (X_1) berpengaruh terhadap Mutu Sekolah (Y)
 - H_0 : $\rho_{X_1Y} = 0$ (tidak ada pengaruh motivasi guru terhadap mutu sekolah)
 - H_1 : $\rho_{X_1Y} \neq 0$ (ada pengaruh motivasi guru terhadap mutu sekolah)
2. Budaya Sekolah (X_2) berpengaruh terhadap Mutu Sekolah (Y)
 - H_0 : $\rho_{X_2Y} = 0$ (tidak ada pengaruh budaya sekolah terhadap mutu sekolah)
 - H_2 : $\rho_{X_2Y} \neq 0$ (ada pengaruh budaya sekolah terhadap mutu sekolah)
3. Motivasi Guru (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) berpengaruh terhadap Mutu Sekolah (Y)
 - H_0 : $\rho_{X_{1,2}Y} = 0$ (tidak ada pengaruh motivasi guru dan budaya sekolah terhadap mutu sekolah)
 - H_{12} : $\rho_{X_{1,2}Y} \neq 0$ (ada pengaruh motivasi guru dan budaya sekolah terhadap mutu sekolah)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika. Ibrahim, dkk (2018:21) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pengumpulan data yang hasil datanya dapat dikuantitatifkan dan diolah dengan menggunakan teknik statistik. Abdullah dkk (2021:1) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *ex post facto*. Jadi dalam penelitian ini tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subjek penelitian. Artinya penelitian *ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya atau menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Dalam penelitian ini ada dua variabel independent dan satu variabel dependent (Ibrahim, dkk:2018: 34) yaitu dengan menganalisis pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah di

satuan pendidikan SD Negeri se-Kecamatan Patean.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di seluruh lembaga pendidikan SD Negeri, sejumlah 32 SD yang menjadi wilayah binaan Korwilcam Bidang Pendidikan Kecamatan Patean, dengan matriks waktu pelaksanaan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

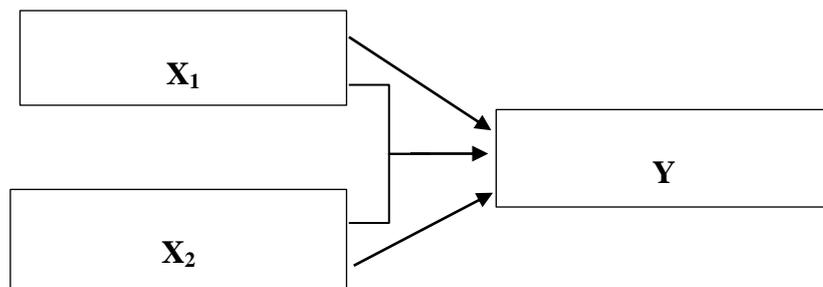
| No | Jenis Kegiatan | Waktu (bulan ke) Tahun 2024 | | | | | | | |
|----|---------------------------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| 1 | Pengajuan Judul | √ | | | | | | | |
| 2 | Bimbingan Proposal | | √ | √ | √ | | | | |
| 3 | Seminar proposal | | | | | √ | | | |
| 4 | Bimbingan Perbaikan | | | | | √ | | | |
| 5 | Ijin penelitian dan pelaksanaan | | | | | √ | | | |
| 6 | Pengambilan Data | | | | | √ | | | |
| 7 | Bimbingan Laporan | | | | | √ | √ | | |
| 8 | Ujian tesis | | | | | | | | √ |
| 9 | Perbaikan Tesis | | | | | | | | √ |

C. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian *ex-post facto*. Ibrahim dkk (2018:65) menyatakan bahwa penelitian *ex post facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel-variabel terikat dalam suatu penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian dilakukan sesudah perbedaan-perbedaan dalam variabel bebas itu terjadi karena perkembangan kejadian itu secara alami. Metode *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Jadi

penelitian *ex-post facto* atau penelitian kausal komparatif berarti penelitian dimana peneliti berusaha menentukan penyebab atau alasan, untuk keberadaan perbedaan dalam perilaku atau status dalam kelompok individu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian *ex post facto* merupakan penelitian yang menjelaskan atau menemukan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan atau berpengaruh serta menemukan bagaimana gejala-gejala atau perilaku itu terjadi.

Adapun desain penelitian digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- X₁ : Variabel Motivasi Guru
- X₂ : Variabel Budaya Sekolah
- Y : Variabel Mutu Sekolah

Gambar 3.1. Desain penelitian

Desain penelitian *ex-post facto* digunakan dengan tujuan untuk menggambarkan penelitian secara empiris dengan tiga variabel, yaitu variabel X₁ (Motivasi Guru) dan X₂ (Budaya Sekolah) dengan variabel Y (Mutu Sekolah). Permasalahan yang dikaji di dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:59). Abdullah dkk (2021:54) menyebutkan bahwa variabel berdasarkan konteks hubungan di antaranya variabel bebas/*independent variables* yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi perubahan variabel *dependent* (variabel terikat), jenis variabel ini dapat dimanipulasi. Dan variabel terikat/*dependent variables*: variabel yang nilainya dipengaruhi atau tergantung pada nilai variabel *independent* (variabel bebas). Penelitian ini melibatkan variabel, yakni dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel-variabel bebas tersebut adalah variabel Motivasi Guru (X_1) dan variabel Budaya Sekolah (X_2), sedangkan variabel terikat adalah variabel Mutu Sekolah (Y).

1. Definisi konseptual variabel

a. Mutu Sekolah (Y)

Mutu Sekolah adalah kualitas dari berbagai layanan sekolah kepada siswa maupun staf pengajar untuk terjadinya proses pendidikan yang bermutu sehingga dapat akan menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan untuk terjun ke lingkungan masyarakat.

b. Motivasi Guru (X_1)

Motivasi Guru merupakan kekuatan atau dorongan yang dimiliki guru secara internal maupun eksternal untuk mempersiapkan dirinya dalam

melaksanakan tugas utama sehingga tercapainya tujuan pembelajaran.

c. Budaya Sekolah (X_2)

Budaya Sekolah adalah sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik dan masyarakat yang ada disekitar budaya sekolah.

2. Definisi Operasional Variabel

a. Mutu Sekolah

Mutu Sekolah merupakan pengukuran terhadap kualitas berbagai layanan sekolah. Mutu Sekolah dalam penelitian ini diukur berdasarkan dimensi antara lain: (1) kualitas mengajar guru; (2) Pelayanan khusus kepada siswa; (3) kualitas manajemen; (4) kualitas supervisi, dan (5) kualitas administrasi. Selanjutnya disebut variabel Y.

b. Motivasi Guru

Motivasi Guru merupakan pengukuran terhadap dorongan yang dimiliki guru secara internal maupun eksternal untuk mempersiapkan dirinya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Motivasi Guru dalam penelitian diukur berdasarkan dimensi antara lain: (1) intrinsik; (2) ekstrinsik. Selanjutnya disebut variabel X_1 .

c. Budaya Sekolah

Budaya Sekolah merupakan pengukuran terhadap sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama di sekolah.

Budaya Sekolah dalam penelitian ini diukur berdasarkan dimensi antara lain: (1) keterbukaan, (2) Kesetaraan dan inklusi, (3) kolaborasi, dan (4) Karakter dan etika. Selanjutnya disebut variabel X_2 .

E. Populasi, Sampel, dan Sampling

1. Populasi

Sugiyono (2016:18) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Priadana (2021:159) menyampaikan bahwa populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua kepala sekolah dan guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Patean yang berjumlah 223 orang.

Tabel 3.2. Populasi Penelitian

| No | Nama Sekolah | Populasi |
|----|--------------------|----------|
| 1 | SD N 1 CURUGSEWU | 7 |
| 2 | SD N 1 GEDONG | 7 |
| 3 | SD N 1 KALIBARENG | 5 |
| 4 | SD N 1 KALILUMPANG | 8 |
| 5 | SD N 1 PAGERSARI | 7 |
| 6 | SD N 1 PLOSOSARI | 8 |
| 7 | SD N 1 SIDODADI | 5 |
| 8 | SD N 1 SIDOKUMPUL | 6 |
| 9 | SD N 1 WIROSARI | 6 |
| 10 | SD N 2 CURUGSEWU | 6 |
| 11 | SD N 2 GEDONG | 8 |
| 12 | SD N 2 KALILUMPANG | 7 |
| 13 | SD N 2 PAGERSARI | 7 |
| 14 | SD N 2 PLOSOSARI | 9 |
| 15 | SD N 2 SIDODADI | 7 |
| 16 | SD N 2 WIROSARI | 8 |

| No | Nama Sekolah | Populasi |
|---------------|-------------------|------------|
| 17 | SD N 3 GEDONG | 7 |
| 18 | SD N 3 PLOSOSARI | 8 |
| 19 | SD N 3 SIDODADI | 6 |
| 20 | SD N 3 SIDOKUMPUL | 7 |
| 21 | SD N 4 PLOSOSARI | 8 |
| 22 | SD N 4 SIDODADI | 7 |
| 23 | SD N 4 SIDOKUMPUL | 9 |
| 24 | SD N 6 SIDOKUMPUL | 6 |
| 25 | SD N KALICES | 8 |
| 26 | SD N MLATIHARJO | 7 |
| 27 | SD N SUKOMANGLI | 8 |
| 28 | SD N 3 CURUGSEWU | 6 |
| 29 | SD NEGERI PAKISAN | 5 |
| 30 | SD NEGERI SELO | 8 |
| 31 | SDN 2 SIDOKUMPUL | 4 |
| 32 | SDN 5 SIDOKUMPUL | 8 |
| Jumlah | | 223 |

Sumber: <https://dapo.kemdikbud.go.id/sp/3/032404>

2. Sampel

Menurut Sudjana (2005: 6) “sebagian yang diambil dari populasi disebut sampel.” Dengan meneliti sebagian populasi ini diharapkan diperoleh hasil yang dapat menggambarkan sifat dan keadaan populasi secara keseluruhan. Jadi *sampel* penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Berkaitan dengan teknik pengambilan *sampel*. *Sampling* harus dilakukan dengan benar dan mengikuti cara-cara yang dapat dipertanggungjawabkan agar kesimpulan dapat dipercaya. Dengan kata lain *sampel* itu harus *representatif* dalam arti segala karakteristik populasi hendaknya tercerminkan pula dalam *sampel* yang diambil.

Sampel yang baik adalah sampel yang mewakili populasi secara

keseluruhan. Priadana (2021:160) menyampaikan sampel bagian dari populasi dan bagian yang tidak terpisahkan dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi itu sendiri. Maka untuk melengkapi penelitian ini pengambilan sampel yang akan digunakan adalah semua kepala sekolah dan guru SD Negeri di Kecamatan Patean.

Adapun untuk menentukan jumlah sampel penelitian, dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan keterangan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(\mu)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

μ : *Margin of error* yaitu besarnya kesalahan yang dapat ditolerir, biasanya 5%

Dengan menggunakan rumus tersebut di atas, diperoleh jumlah sampel sebanyak:

$$\begin{aligned} n &= \frac{223}{1+223(0,05)^2} = \frac{223}{1+223(0,0025)} = \frac{223}{1+0,557} = \frac{223}{1,557} \\ &= 143,22 \approx 143 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 143 orang.

3. Sampling

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *proportional random sampling*. Abdullah dkk (2021:82) mengatakan bahwa teknik digunakan apabila populasi mempunyai

anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata proporsional, misalnya jumlah guru dalam organisasi mempunyai latar belakang pendidikan yang berstrata proporsional. Teknik *proportional random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memastikan setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan sama untuk terpilih menjadi bagian dari sampel.

Tabel 3.3. Sampel Penelitian

| No | Nama Sekolah | Populasi | Perhitungan proporsional (jumlah guru : 223) x 143 | Sampel |
|----|--------------------|----------|--|--------|
| 1 | SD N 1 CURUGSEWU | 7 | 4,49 | 5 |
| 2 | SD N 1 GEDONG | 7 | 4,49 | 5 |
| 3 | SD N 1 KALIBARENG | 5 | 3,21 | 3 |
| 4 | SD N 1 KALILUMPANG | 8 | 5,13 | 5 |
| 5 | SD N 1 PAGERSARI | 7 | 4,49 | 5 |
| 6 | SD N 1 PLOSOSARI | 8 | 5,13 | 5 |
| 7 | SD N 1 SIDODADI | 5 | 3,21 | 3 |
| 8 | SD N 1 SIDOKUMPUL | 6 | 3,85 | 4 |
| 9 | SD N 1 WIROSARI | 6 | 3,85 | 4 |
| 10 | SD N 2 CURUGSEWU | 6 | 3,85 | 4 |
| 11 | SD N 2 GEDONG | 8 | 5,13 | 5 |
| 12 | SD N 2 KALILUMPANG | 7 | 4,49 | 5 |
| 13 | SD N 2 PAGERSARI | 7 | 4,49 | 5 |
| 14 | SD N 2 PLOSOSARI | 9 | 5,77 | 6 |
| 15 | SD N 2 SIDODADI | 7 | 4,49 | 4 |
| 16 | SD N 2 WIROSARI | 8 | 5,13 | 5 |
| 17 | SD N 3 GEDONG | 7 | 4,49 | 4 |
| 18 | SD N 3 PLOSOSARI | 8 | 5,13 | 5 |
| 19 | SD N 3 SIDODADI | 6 | 3,85 | 4 |
| 20 | SD N 3 SIDOKUMPUL | 7 | 4,49 | 4 |
| 21 | SD N 4 PLOSOSARI | 8 | 5,13 | 5 |
| 22 | SD N 4 SIDODADI | 7 | 4,49 | 4 |
| 23 | SD N 4 SIDOKUMPUL | 9 | 5,77 | 6 |
| 24 | SD N 6 SIDOKUMPUL | 6 | 3,85 | 4 |
| 25 | SD N KALICES | 8 | 5,13 | 5 |
| 26 | SD N MLATIHARJO | 7 | 4,49 | 4 |
| 27 | SD N SUKOMANGLI | 8 | 5,13 | 5 |
| 28 | SD N 3 CURUGSEWU | 6 | 3,85 | 4 |

| No | Nama Sekolah | Populasi | Perhitungan proporsional | Sampel |
|---------------|-------------------|------------|--------------------------|--------|
| 29 | SD NEGERI PAKISAN | 5 | 3,21 | 3 |
| 30 | SD NEGERI SELO | 8 | 5,13 | 5 |
| 31 | SDN 2 SIDOKUMPUL | 4 | 2,57 | 3 |
| 32 | SDN 5 SIDOKUMPUL | 8 | 5,13 | 5 |
| Jumlah | | 223 | 143 | 143 |

Berdasarkan perhitungan proporsional di atas maka sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 143. Untuk memenuhi jumlah sampel, kuesioner tetap disebarakan sebanyak 143 dengan tambahan secara acak.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat pengumpul data dengan tujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian. Abdullah dkk (2021:57) menyatakan bahwa instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian. Instrumen dalam penelitian kuantitatif sangat berpengaruh karena dengan menggunakan instrumen yang tepat akan dapat mengukur variabel yang akan diamati oleh peneliti. Sedangkan menurut Arifin (2017:81) penggunaan instrumen penelitian yang tepat akan menghasilkan data yang bersifat *reliability* (memberikan hasil pengukuran yang konsisten jika diulangi), *validity* (ketepatan instrumen dalam mengukur apa yang diteliti), dan *sensitivity* (kemampuan instrumen dalam memberikan tanggapan pada perubahan variabel) sehingga nantinya hasil penelitian secara keilmuan dapat dipertanggungjawabkan. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena atau sosial yang diamati. Secara

spesifik fenomena dalam instrumen yang digunakan adalah:

- a. Instrumen untuk mengukur pengaruh Motivasi Guru,
- b. Instrumen untuk mengukur pengaruh Budaya Sekolah,

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator penelitian yang dikaji dan dikembangkan berdasarkan kajian pustaka. Instrumen penelitian dibuat dengan menggunakan pertanyaan tertutup, responden tinggal memilih dari pilihan jawaban yang sudah disediakan. Kuisisioner dalam penelitian ini berisi butir-butir pertanyaan yang memberikan gambaran tentang pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah di satuan pendidikan SD Negeri se-Kecamatan Patean.

Berdasarkan definisi operasional di atas, maka dibuat pemetaan indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi Guru, Budaya Sekolah dan Mutu Sekolah yang akan dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, kesenjangan maupun sosial sebagai bahan peneliti untuk mendapatkan informasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert, dengan alasan bahwa instrumen ini sangat cocok untuk membantu dalam pengumpulan data, karena Skala Likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen

angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5; Setuju (S) diberi skor 4; Kurang Setuju (KS) diberi skor 3; Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Tujuan dari instrumen penelitian yaitu untuk mengukur pengaruh Motivasi Guru, Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah. Instrumen penelitian yang berupa angket disusun berdasarkan kisi-kisi dari masing-masing variabel penelitian. Sesuai dengan kajian teori sebelumnya, kisi-kisi untuk angket Motivasi Guru, Budaya Sekolah, dan Mutu Sekolah terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Mutu Sekolah (Y)

| No | Dimensi | Indikator | No item | Jumlah |
|----|-------------------------------|---|-------------|--------|
| 1 | Mengajar | a. Perencanaan mengajar guru | 1,2,3 | 3 |
| | | b. Pelaksanaan mengajar guru | 4,5,6, | 3 |
| | | c. Evaluasi pembelajaran oleh guru. | 7, 8,9, | 3 |
| 2 | Pelayanan khusus kepada siswa | a. Pelayanan perawatan ketika siswa sakit | 10,11, 12, | 3 |
| | | b. Pelayanan konseling ketika anak bermasalah | 13,14,15 | 3 |
| | | c. Pelayanan psikologi yang memiliki gangguan psikologis | 16,17,18, | 3 |
| 3 | Manajemen | a. Manajemen kelas oleh guru | 19, 20,21, | 3 |
| | | b. Manajemen sekolah oleh kepala sekolah | 22, 23, 24, | 3 |
| | | c. Manajemen komite sekolah dalam memberikan dukungan pelayanan dalam kegiatan organisasi sekolah | 25,26,27 | 3 |
| 4 | Supervisi | a. Supervisi individu | 28,29,30 | 3 |
| | | b. Supervisi kelompok | 31,32,33 | 3 |
| | | c. Supervisi akademik | 34,35,36 | 3 |
| | | d. Supervisi manajerial | 37,38,39 | 3 |
| 5 | Administrasi | a. Administrasi kurikulum atau pengajaran | 40,41,42 | 3 |
| | | b. Administrasi personalia | 43,44,45 | 3 |

| No | Dimensi | Indikator | No item | Jumlah |
|----|---------|--|----------|--------|
| | | c. Administrasi kesiswaan | 46,47,48 | 3 |
| | | d. Administrasi sarana dan prasarana | 49,50,51 | 3 |
| | | e. Administrasi hubungan sekolah dan masyarakat. | 52,53,54 | 3 |
| | | Jumlah | | 54 |

Tabel 3.4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Motivasi Guru (X_1)

| No | Dimensi Variabel | Indikator | Nomor item | Jumlah |
|----|------------------|---|------------|--------|
| 1 | Intrinsik | 1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas | 1-4 | 4 |
| | | | 5-8 | 4 |
| | | 2. Melaksakan tugas dengan target yang jelas | 9-12 | 4 |
| | | | 13-15 | 3 |
| 2 | Ekstrinsik | 4. Ada umpan balik atas hasil kerjanya | 16-19 | 4 |
| | | | 20-23 | 4 |
| | | 1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. | 24-27 | 4 |
| | | | 28-30 | 3 |
| | | 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh prestasi | | |
| | | 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman | | |
| | | Jumlah | | 30 |

Tabel 3.5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Sekolah (X_2)

| No | Dimensi | Indikator | No item | Jumlah |
|--------|------------------------|---|---------|--------|
| 1 | Keterbukaan | sekolah mempromosikan budaya keterbukaan kepada staf, peserta didik dan orang tua | 1-10 | 10 |
| 2 | Kesetaraan dan inklusi | Sekolah mempromosikan kesetaraan dan inklusi, | 11-17 | 7 |
| 3 | Kolaborasi | budaya sekolah yang mendorong kolaborasi di antara staf dan peserta didik, serta antara sekolah dan komunitas memungkinkan pertukaran ide dan sumber daya yang kreatif. | 18-24 | 7 |
| 4 | Karakter dan etika | Sekolah mempromosikan pengembangan karakter, nilai-nilai, dan etika. | 25-33 | 9 |
| jumlah | | | | 33 |

G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam Sugiyono (2017:193) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Selanjutnya apabila ditinjau dari teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat digunakan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Pengambilan data pada penelitian ini data dikumpulkan menggunakan teknik teknik kuesioner. Menurut Abdullah dkk (2021:58) bahwa kuesioner atau angket merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan validitas dan reliabilitas tinggi, metode ini berupa susunan rangkaian pertanyaan tertulis yang harus dijawab yang berhubungan dengan topik penelitian tertentu sesuai dengan keilmuan peneliti pada sekelompok orang atau individu/responden. Pengumpulan data dengan kuesioner relatif mudah,

cepat dan biaya yang lebih sedikit dibanding dengan metode lain. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mempelajari karakteristik, pengetahuan, sikap, dan perilaku responden. Angket/kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku, yaitu dengan menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian yaitu Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah.

Dalam penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu. Adapun tujuannya agar diperoleh informasi mengenai kualitas instrumen yang digunakan yaitu mengenai sudah atau sebelumnya instrumen yang bersangkutan memenuhi persyaratan. Instrumen dapat dikatakan memenuhi persyaratan sebagai alat pengumpul data apabila sekurang-kurangnya instrumen valid dan reliabel. Beberapa syarat instrumen dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data yang diharapkan. Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas instrumen dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS Windows versi 25 sebagai berikut:

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang variabel yang hendak diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya apa yang

seharusnya diukur. Pelaksanaan uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 guru SD Negeri di wilayah yang berbeda. Apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas merupakan konstruk dikatakan valid dan apabila dibawah 0,3 maka pertanyaan kuesioner yang diajukan tidak valid. Untuk melakukan uji validitas menggunakan teknik korelasi *product Moment* dengan bantuan program SPSS for Windows 25.0. Teknik pengujian menggunakan korelasi *Bivariate Person* (product moment Pearson). Analisis ini dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor item.

$$\text{Rumusnya } r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y
- N = jumlah responden
- X = skor total
- Y = skor total
- X^2 = kuadrat skor butir
- Y^2 = kuadrat skor butir
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor butir
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor butir
- XY = hasil kali skor butir dengan skor total
- $\sum XY$ = jumlah hasil kali skor butir dengan skor total

Uji korelasi product moment untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r tabel. Menggunakan n = 30 orang dan $\alpha = 0,05$ diperoleh rtabel sebesar 0,361 jika $r_{xy} \geq r_{\text{tabel}}$ berarti butir dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{xy} < r_{\text{tabel}}$ berarti butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Mutu Sekolah (Y)

| No item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| Y.1 | 0,814 | 0,361 | Valid |
| Y.2 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| Y.3 | 0,780 | 0,361 | Valid |
| Y.4 | 0,568 | 0,361 | Valid |
| Y.5 | 0,731 | 0,361 | Valid |
| Y.6 | 0,329 | 0,361 | Tidak Valid |
| Y.7 | 0,594 | 0,361 | Valid |
| Y.8 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| Y.9 | 0,553 | 0,361 | Valid |
| Y.10 | 0,565 | 0,361 | Valid |
| Y.11 | 0,814 | 0,361 | Valid |
| Y.12 | 0,488 | 0,361 | Valid |
| Y.13 | 0,582 | 0,361 | Valid |
| Y.14 | 0,552 | 0,361 | Valid |
| Y.15 | 0,742 | 0,361 | Valid |
| Y.16 | 0,639 | 0,361 | Valid |
| Y.17 | 0,784 | 0,361 | Valid |
| Y.18 | 0,696 | 0,361 | Valid |
| Y.19 | 0,789 | 0,361 | Valid |
| Y.20 | 0,804 | 0,361 | Valid |
| Y.21 | 0,770 | 0,361 | Valid |
| Y.22 | 0,777 | 0,361 | Valid |
| Y.23 | 0,702 | 0,361 | Valid |
| Y.24 | 0,692 | 0,361 | Valid |
| Y.25 | 0,374 | 0,361 | Valid |
| Y.26 | 0,590 | 0,361 | Valid |
| Y.27 | 0,780 | 0,361 | Valid |
| Y.28 | 0,517 | 0,361 | Valid |
| Y.29 | 0,770 | 0,361 | Valid |
| Y.30 | 0,328 | 0,361 | Tidak Valid |
| Y.31 | 0,527 | 0,361 | Valid |
| Y.32 | 0,615 | 0,361 | Valid |

| No item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------|---------------------|--------------------|-------------|
| Y.33 | 0,615 | 0,361 | Valid |
| Y.34 | 0,704 | 0,361 | Valid |
| Y.35 | 0,584 | 0,361 | Valid |
| Y.36 | 0,328 | 0,361 | Tidak Valid |
| Y.37 | 0,442 | 0,361 | Valid |
| Y.38 | 0,704 | 0,361 | Valid |
| Y.39 | 0,360 | 0,361 | Tidak Valid |
| Y.40 | 0,814 | 0,361 | Valid |
| Y.41 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| Y.42 | 0,780 | 0,361 | Valid |
| Y.43 | 0,464 | 0,361 | Valid |
| Y.44 | 0,814 | 0,361 | Valid |
| Y.45 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| Y.46 | 0,780 | 0,361 | Valid |
| Y.47 | 0,814 | 0,361 | Valid |
| Y.48 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| Y.49 | 0,780 | 0,361 | Valid |
| Y.50 | 0,814 | 0,361 | Valid |
| Y.51 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| Y.52 | 0,780 | 0,361 | Valid |
| Y.53 | 0,572 | 0,361 | Valid |
| Y.54 | 0,398 | 0,361 | Valid |

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai r_{hitung} pada item 11 adalah 0,234, item 30 adalah 0,328, item 36 adalah 0,328, dan item 39 adalah 0,360, dinyatakan tidak valid karena $< r_{tabel}$ 0,361. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa item instrumen nomer 11, 30, 36, dan 39 tidak bisa digunakan pada pengambilan data, maka keempat item instrumen tersebut dihilangkan.

Tabel 3.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi Guru (X1)

| No item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|
| X1.1 | 0,516 | 0,361 | Valid |
| X1.2 | 0,661 | 0,361 | Valid |
| X1.3 | 0,516 | 0,361 | Valid |
| X1.4 | 0,661 | 0,361 | Valid |
| X1.5 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.6 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.7 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.8 | 0,516 | 0,361 | Valid |
| X1.9 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.10 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.11 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.12 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.13 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.14 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.15 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.16 | 0,184 | 0,361 | Valid |
| X1.17 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.18 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.19 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.20 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.21 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.22 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.23 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.24 | 0,516 | 0,361 | Valid |
| X1.25 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.26 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.27 | 0,516 | 0,361 | Valid |
| X1.28 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.29 | 0,974 | 0,361 | Valid |
| X1.30 | 0,661 | 0,361 | Valid |

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai r_{hitung} pada semua item adalah $> r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen variabel X1 dapat digunakan untuk pengambilan data.

Tabel 3.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Budaya Sekolah (X2)

| No item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|---------|--------------|-------------|-------------|
| X2.1 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.2 | 0,919 | 0,361 | Valid |
| X2.3 | 0,919 | 0,361 | Valid |
| X2.4 | 0,804 | 0,361 | Valid |
| X2.5 | -0,111 | 0,361 | Tidak Valid |
| X2.6 | 0,804 | 0,361 | Valid |
| X2.7 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.8 | 0,919 | 0,361 | Valid |
| X2.9 | 0,804 | 0,361 | Valid |
| X2.10 | 0,919 | 0,361 | Valid |
| X2.11 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.12 | 0,879 | 0,361 | Valid |
| X2.13 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.14 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.15 | 0,879 | 0,361 | Valid |
| X2.16 | 0,837 | 0,361 | Valid |
| X2.17 | 0,869 | 0,361 | Valid |
| X2.18 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.19 | 0,919 | 0,361 | Valid |
| X2.20 | 0,516 | 0,361 | Valid |
| X2.21 | 0,516 | 0,361 | Valid |
| X2.22 | 0,869 | 0,361 | Valid |
| X2.23 | 0,869 | 0,361 | Valid |
| X2.24 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.25 | 0,869 | 0,361 | Valid |
| X2.26 | 0,869 | 0,361 | Valid |

| No item | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|---------|---------------------|--------------------|------------|
| X2.27 | 0,516 | 0,361 | Valid |
| X2.28 | 0,919 | 0,361 | Valid |
| X2.29 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.30 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.31 | 0,919 | 0,361 | Valid |
| X2.32 | 0,847 | 0,361 | Valid |
| X2.33 | 0,919 | 0,361 | Valid |

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai r_{hitung} pada item 5 adalah -0,111, dinyatakan tidak valid karena $< r_{tabel}$ 0,361. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa item instrumen nomer 5 tidak bisa digunakan pada pengambilan data, maka item instrumen tersebut dihilangkan.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengertian reliabilitas menurut Arikunto (2010: 221) adalah dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hasil pengukuran itu harus tetap sama (relatif sama) jika pengukurannya diberikan kepada subyek yang sama meskipun dilakukan oleh orang, waktu, dan tempat yang berbeda. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus *Alpha*.

Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60. Jika nilainya dibawah 0,60 maka pertanyaan kuesioner yang diajukan tidak reliabel pengujian reliabilitas untuk jenis data

interval atau *essay* dapat dilakukan dengan rumus koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha*, yaitu:

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

| | | |
|-------------------|---|-----------------------------------|
| r_{ii} | = | koefisien reliabilitas instrument |
| K | = | banyaknya soal |
| $\sum \sigma_b^2$ | = | jumlah varians butir |
| σ_t^2 | = | variens total |

Menurut Sekaran (2003: 30) bahwa pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sbb:

- *Cronbach's alpha* < 0,60 = reliabilitas buruk
- *Cronbach's alpha* 0,60 - 0,79 = reliabilitas diterima
- *Cronbach's alpha* 0,8 atau di atasnya = reliabilitas baik

Tabel 3.9 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

| Variabel | <i>Alpha Cronbach</i> | Kriteria | Keterangan |
|---------------------|-----------------------|----------|------------|
| Mutu Sekolah (Y) | 0,970 | > 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Guru (X1) | 0,988 | > 0,60 | Reliabel |
| Budaya Sekolah (X2) | 0,984 | > 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2021

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk variabel Y adalah 0,970 di atas 0,60. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk variabel X1 adalah 0,988 di atas 0,60. Karena nilai tersebut lebih besar dari

0,60 maka dinyatakan reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk variabel X2 adalah 0,984 di atas 0,60. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel atau telah memenuhi syarat reliabilitas.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis diperlukan guna mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Uji prasyarat analisis data dapat dibedakan atas beberapa jenis:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel tersebut bersifat normal. Uji normalitas menggunakan teknik *kolmogrov-smirnov*. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat lain.

$$x^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Keterangan :

x^2 = Nilai chi-kuadrat
 fo = Frekuensi yang diharapkan
 fe = Frekuensi / jumlah data hasil pengamatan

Konsep dasar dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan kedalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* akan menghasilkan nilai signifikansi. Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh $>\alpha$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $<\alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel terletak dalam garis-garis lurus (Sahir, 2021:66). Uji linieritas dilakukan dengan cara menggambarkan hubungan antar variabel dalam bentuk garis linier. Pengujian Linearitas dilakukan dengan aplikasi komputer *SPSS 26 for windows* dengan pengambilan keputusan berdasarkan signifikan *deviation from linearity*:

- 1) Jika $\text{Sign} > 0.05$ maka terdapat hubungan linear;
- 2) Jika $\text{Sign} < 0.05$ maka tidak terdapat hubungan linear

Linieritas diuji dengan uji F. Linieritas dimaksudkan untuk menunjukkan adanya hubungan antar variabel dilakukan dengan cara menggambarkan hubungan antar variabel dalam bentuk garis linier. Untuk

mengetahui linier atau tidak dapat dilakukan dengan melihat pada angka signifikansi *Deviation From Linearity*. Jika signifikansi *Deviation From Linearity* lebih besar dari 0,05 ($>0,05$), berarti mempunyai hubungan linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (*independent*). Uji multikolinieritas dilakukan dengan menghitung nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari tiap-tiap variabel independen. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas, atau dengan melihat nilai VIF, jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2016:58).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Sahir, 2021:69). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan Uji Glejser dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variable independent dengan persamaan regresi. Jika variable independent signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansi di atas Tingkat kepercayaan 5%, dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 129).

2. Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penyajian data yang telah diperoleh yang berupa angka-angka atau skor yang disebut data mentah untuk memberikan informasi dan mempermudah dalam membaca serta memahami isinya. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan interpretasi dari setiap variabel penelitian. Melalui analisis ini, data yang dikumpulkan dapat dibaca dan memberi makna yang berarti.

b. Uji Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018: 88).

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r \leq +1$) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y . Jika $r = +1$ atau mendekati 1 maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.

- 2) Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- 3) Jika $r = 0$ atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

c. Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor yaitu pengaruh Motivasi Guru (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) terhadap Mutu Sekolah (Y) dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi

X = nilai variabel prediktor

a = bilangan konstan

b = bilangan koefisien prediktor

d. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap satu variabel kriterium dengan menggunakan persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Mutu Sekolah

a = bilangan konstan

b_1 = koefisien regresi ununtuk X_1

b_2 = koefisien regresi ununtuk X_2

X_1 = Motivasi Guru

X_2 = Budaya Sekolah

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021:53-54). Dengan taraf signifikansi 5%, kriteria uji yang ditetapkan adalah:

- a) $\text{Sig } t < \rho 0.05$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara antara variabel dependen terhadap variabel independen, sehingga menolak H_0 , dan menerima H_a .
- b) $\text{Sig } t \geq \rho 0.05$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen, sehingga menerima H_0 , dan menolak H_a .

f. Uji F (ANOVA)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kata lain apakah variabel Motivasi Guru dan Budaya Sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap Mutu Sekolah. Untuk itu Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Kriteria pengujiannya adalah jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima,

sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

g. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi, maka dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = seberapa jauh perubahan variabel terikat (loyalitas)

r_{xy}^2 = kuadrat koefisien korelasi ganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat

Tabel 3.10. Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,190 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 0,999 | Sangat Kuat |

h. Analisis Determinasi /Adjusted R²

Menurut Sugiyono (2016:286) koefisien determinasi (R²) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antar nol sampai satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas.

Analisis Adjusted R^2 atau analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi sumbangan variabel Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah dan sumbangan variabel Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Deskripsi data terhadap variabel penelitian berdasarkan jawaban responden dalam instrumen penelitian. Responden adalah Guru SD Negeri Kecamatan Patean Kabupaten Kendal. Berdasarkan jawaban responden, deskripsi variabel dapat menunjukkan arah atau kecenderungan dari semua jawaban responden atas suatu item pernyataan terhadap variabel yang diteliti. Kecenderungan jawaban ditunjukkan dalam *skala likert* dari satu sampai lima, yaitu dari ukuran kualitatif dari sangat tidak setuju (STS) dengan nilai/bobot 1, tidak setuju (TS) dengan nilai/bobot 2, kurang setuju (KS) dengan nilai/bobot 3, setuju (S) dengan nilai/bobot 4, sangat setuju (SS) dengan nilai/bobot 5.

Deskripsi variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi variabel Motivasi Guru, variabel Budaya Sekolah, dan variabel Mutu Sekolah sebagai berikut.

Tabel 4.1 Sebaran Data Penelitian

| | | Statistics | | |
|----------------|---------|--------------|---------------|----------------|
| | | Mutu Sekolah | Motivasi Guru | Budaya Sekolah |
| N | Valid | 143 | 143 | 143 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 287,22 | 216,85 | 234,99 |
| Std. Deviation | | 14,809 | 13,840 | 15,761 |
| Range | | 67 | 48 | 59 |
| Minimum | | 253 | 192 | 211 |
| Maximum | | 320 | 240 | 270 |
| Sum | | 41072 | 31010 | 33603 |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Variabel Mutu Sekolah, jumlah skor 41.072, skor rata-rata 287,22 skor minimum 253, skor maksimum 320, dengan range skor 67.

Variabel Motivasi Guru, jumlah skor 31.010, skor rata-rata 216,85 skor minimum 192, skor maksimum 240, dengan range skor 48.

Variabel Budaya Sekolah, jumlah skor 33.603, skor rata-rata 234,99 skor minimum 211, skor maksimum 270, dengan range skor 59.

Hasil analisis deskriptif variable penelitian sebagai berikut.

1. **Persepsi Responden terhadap Variabel Mutu Sekolah (Y)**

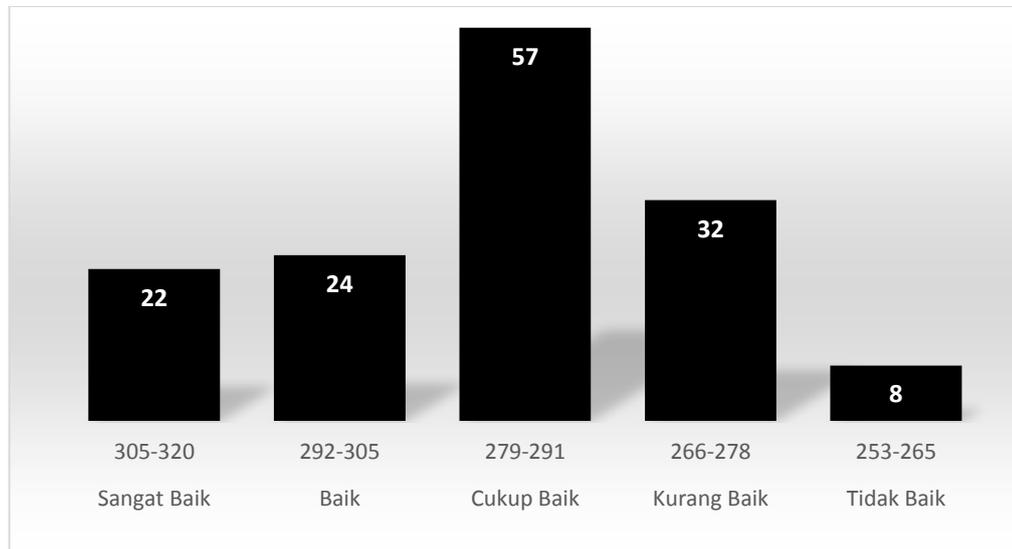
Resepsi responden mengenai variabel Mutu Sekolah diukur melalui 6 dimensi dengan 50 item pertanyaan valid. Dari 143 responden diperoleh skor tertinggi 320, skor terendah 253, rentang nilai 67. Data tersebut dapat diklasifikasikan dalam lima kategori yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden dengan membagi range : 5, yaitu $67/5 = 13,4$ dibulatkan 13.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Mutu Sekolah (Y)

| Interval | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| 305 – 320 | Sangat Baik | 22 | 15,38 % |
| 292 – 304 | Baik | 24 | 16,78 % |
| 279 – 291 | Cukup Baik | 57 | 39,86 % |
| 266 – 278 | Kurang Baik | 32 | 22,38 % |
| 253 – 265 | Tidak Baik | 8 | 5,59 % |
| Jumlah | | 143 | 100,00% |

Hasil analisis deskriptif tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk

column chart sebagai berikut.



Grafik 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Mutu Sekolah

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa persepsi dari 143 responden terhadap variabel Mutu Sekolah menunjukkan bahwa yang menyatakan Sangat Baik sebanyak 22 orang (15,38 %), Baik sebanyak 24 orang (16,78%), Cukup Baik sebanyak 57 orang (39,86%), Kurang Baik sebanyak 32 orang (22,38%), dan Tidak Baik sebanyak 8 orang (5,59%). Dengan nilai rata-rata skor 287,22 nilai tersebut masuk dalam kelas interval 279 – 291 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Mutu Sekolah Kecamatan Patean termasuk kategori **cukup baik**.

Sesuai dengan survey awal, secara empiris upaya pengembangan sekolah menuju sekolah yang efektif sekolah banyak masalah yang terjadi pada SD Negeri di Kecamatan Patean Kabupaten Kendal, yaitu masih ada responden yang menyatakan efektivitas sekolah yang kurang baik sebanyak 22,38% dan Tidak Baik sebanyak 5,59%.

2. Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi Guru (X_1)

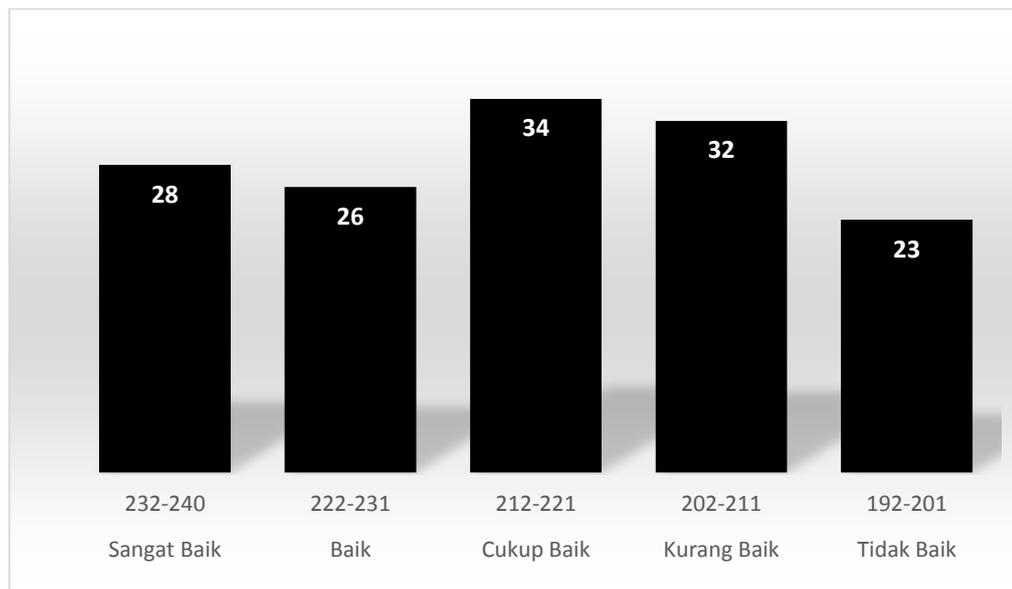
Persepsi responden mengenai variabel Motivasi Guru diukur melalui 2 dimensi dengan 30 item valid. Dari 143 responden diperoleh skor tertinggi 240, skor terendah 192, rentang nilai 48. Data tersebut dapat diklasifikasikan dalam lima kategori yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden dengan membagi range : 5, yaitu $48/5 = 9,6$ dibulatkan menjadi 10.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Motivasi Guru (X_1)

| Interval | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------|-------------|-----------|----------------|
| 232 – 240 | Sangat Baik | 28 | 19,58 % |
| 222 – 231 | Baik | 26 | 18,18 % |
| 212 – 221 | Cukup Baik | 34 | 23,78 % |
| 202 – 211 | Kurang Baik | 32 | 22,38 % |
| 192 – 201 | Tidak Baik | 23 | 16,08 % |
| Jumlah | | 143 | 100,00 % |

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa persepsi dari 143 responden terhadap variabel Motivasi Guru menunjukkan bahwa yang menyatakan Sangat Baik sebanyak 28 orang (19,58%), Baik sebanyak 26 orang (18,18%), Cukup Baik sebanyak 34 orang (23,78%), Kurang Baik sebanyak 32 orang (22,38%), dan Tidak Baik sebanyak 23 orang (16,08%). Dengan nilai rata-rata skor 216,85 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 212-221 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Guru SD Negeri di Kecamatan Patean termasuk kategori cukup baik.

Hasil analisis deskriptif tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk *column chart* sebagai berikut.



Grafik 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Motivasi Guru

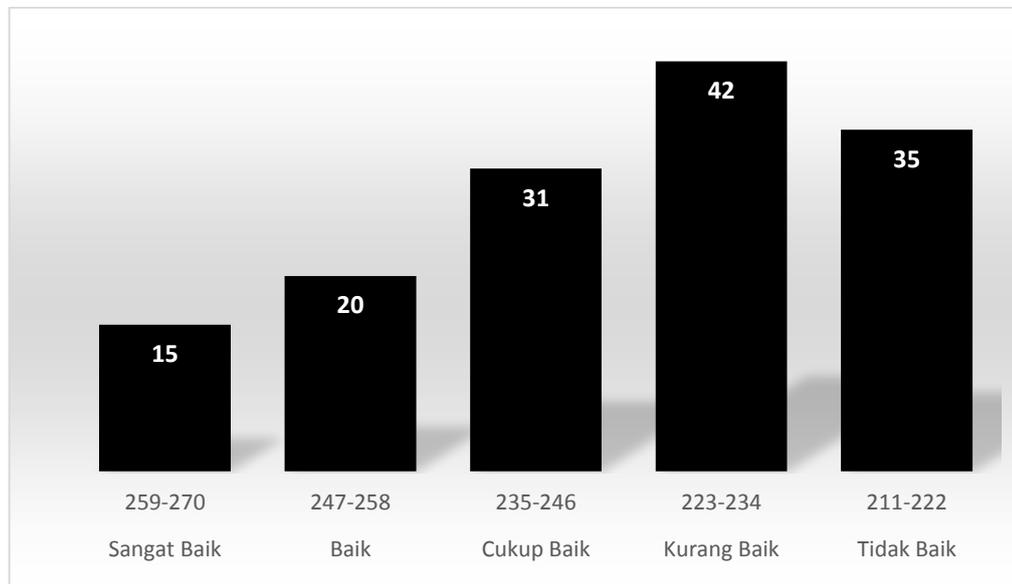
3. Persepsi Responden terhadap Variabel Budaya Sekolah(X_2)

Resepsi responden mengenai variabel Budaya Sekolah diukur melalui 5 dimensi dengan 32 item valid. Dari 143 responden diperoleh skor tertinggi 270, skor terendah 211, rentang nilai 59. Data tersebut dapat diklasifikasikan dalam lima kategori yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik. Penetapan kelas interval untuk menentukan kriteria persepsi responden dengan membagi range : 5, yaitu $59/5 = 11,8$ dibulatkan 12.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Budaya Sekolah (X_2)

| Interval | Kategori | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------|-------------|-----------|----------------|
| 259 – 270 | Sangat Baik | 15 | 10,49 % |
| 247 – 258 | Baik | 20 | 13,99 % |
| 235 – 246 | Cukup Baik | 31 | 21,68 % |
| 223 – 234 | Kurang Baik | 42 | 29,37 % |
| 211 – 222 | Tidak Baik | 35 | 24,48 % |
| Jumlah | | 143 | 100,00 % |

Hasil analisis deskriptif tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk *column chart* sebagai berikut.



Grafik 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Responden terhadap Budaya Sekolah

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa persepsi dari 160 responden terhadap variabel Budaya Sekolah menunjukkan bahwa yang menyatakan Sangat Baik sebanyak 15 orang (10,49%), Baik sebanyak 20 orang (13,99%), Cukup Baik sebanyak 31 orang (21,68%), Kurang Baik sebanyak 42 orang (29,37%), dan Tidak Baik sebanyak 35 orang (24,48%). Dengan nilai rata-rata skor 234,99 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 235-246 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Sekolah oleh Guru SD Negeri Kecamatan Patean termasuk kategori **cukup baik**.

Sesuai dengan penelitian, secara empiris budaya sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean ada beberapa kendala, di antaranya sebagian guru

responden menyatakan bahwa budaya sekolah yang kurang baik sebanyak 29,37% dan tidak baik sebanyak 24,48%.

2. Hasil Uji Dimensional

Bagian ini akan dilakukan pengukuran persepsi 143 responden yang telah mengisi kuesioner penelitian terhadap setiap variable penelitian, yaitu dimensi variabel Motivasi Guru, Budaya Sekolah dan Mutu Sekolah di SD Negeri Kecamatan Patean. Uji terhadap dimensi variabel dilakukan untuk mengetahui dimensi yang terkuat dan terlemah dari tiap variabel penelitian. Hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Uji Dimensi Mutu Sekolah (Y)

Hasil Uji Dimensi Variabel Mutu Sekolah (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Dimensi Variabel Mutu Sekolah (Y)

| Communalities | | |
|-------------------------------|---------|------------|
| | Initial | Extraction |
| Kualitas mengajar | 1,000 | ,790 |
| Pelayanan khusus kepada siswa | 1,000 | ,672 |
| Manajemen | 1,000 | ,730 |
| Supervisi | 1,000 | ,753 |
| Administrasi | 1,000 | ,739 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variabel Mutu Sekolah diukur melalui 5 dimensi, yaitu: (1) kualitas mengajar guru; (2) Pelayanan khusus kepada siswa; (3) kualitas manajemen; (4) kualitas supervisi, dan (5) kualitas administrasi . Berdasarkan table 4.5 terlihat bahwa hasil dimensi variabel Mutu Sekolah diketahui skor tertinggi pada dimensi “kualitas mengajar guru” sebesar 0,790, dan skor terendah pada dimensi “Pelayanan khusus kepada siswa” sebesar 0,672. Berdasarkan data

tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi “kualitas mengajar guru” dimensi yang tinggi menunjukkan kondisi nyata sebagian besar SD Negeri Kecamatan Patean memiliki Mutu Sekolah yang tinggi, yang ditunjukkan dengan indikator: (1) Perencanaan mengajar guru, (2) Pelaksanaan mengajar guru, dan Evaluasi pembelajaran oleh guru.

b. Uji Dimensi Motivasi Guru (X_1)

Tabel 4.6 Hasil Uji Dimensi Variabel Motivasi Guru (X_1)

| Communalities | | |
|----------------------|---------|------------|
| | Initial | Extraction |
| Intrinsik | 1,000 | ,858 |
| Ekstrinsik | 1,000 | ,858 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

| Communalities | | |
|----------------------|---------|------------|
| | Initial | Extraction |
| Intrinsik 1 | 1,000 | ,631 |
| Intrinsik 2 | 1,000 | ,763 |
| Ekstrinsik 1 | 1,000 | ,743 |
| Ekstrinsik 2 | 1,000 | ,746 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variabel Motivasi Guru diukur melalui 2 dimensi, yaitu: (1) ekstrinsik dan, (2) Ektrinsik. Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa hasil dimensi variabel Motivasi Guru diketahui skor instrinsik dan ekstrinsik memiliki nilai sama yaitu 0,858. Untuk mengetahui lebih mendetail, motivasi intrinsik dibagi 2 yaitu intrinsik 1 dan intrinsik 2. Motivasi ekstrinsik dibagi 2 yaitu ekstrinsik 1 dan ekstrinsik 2.

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa hasil dimensi variabel Motivasi Guru diketahui skor tertinggi pada dimensi “intrinsik 2” dengan indikator: (1). Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan (2). Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, dengan skor 763. Dan terendah adalah dimensi “intrinsik 2” dengan indikator: (3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang dan (4) Ada umpan balik atas hasil kerjanya dengan skor 0,631.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi intrinsik lebih tinggi dari dimensi ekstrinsik, yang menunjukkan kondisi nyata aspek motivasi intrinsik Guru SD Negeri Kecamatan lebih kuat.

c. Uji Dimensi Budaya Sekolah(X_2)

Tabel 4.7 Hasil Uji Dimensi Variabel Penelitian Budaya Sekolah(X_2)

| Communalities | | |
|------------------------|---------|------------|
| | Initial | Extraction |
| Keterbukaan | 1,000 | ,755 |
| Kesetaraan dan inklusi | 1,000 | ,757 |
| Kolaborasi | 1,000 | ,704 |
| Karakter dan etika | 1,000 | ,794 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Variabel Budaya Sekolah diukur melalui 4 dimensi, yaitu: (1) keterbukaan, (2) Kesetaraan dan inklusi, (3) kolaborasi, dan (4) Karakter dan etika..

Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa hasil dimensi variabel Budaya Sekolah diketahui skor dimensi tertinggi yaitu “karakter dan etika” sebesar 0,794 dan skor terendah pada dimensi “kolaborasi” sebesar 0,704. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi tertinggi

menunjukkan kondisi nyata aspek Budaya Sekolah di SD di Kecamatan Patean sudah baik dalam hal “karakter dan etika”, yaitu sekolah mempromosikan pengembangan karakter, nilai-nilai, dan etika.

3. Hasil Uji Persyaratan Regresi

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan. Model regresi yang baik adalah model yang dapat memenuhi persyaratan. Adapun pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data yang terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini uji normalitas adalah dengan uji statistik One Sample Kolmogorov Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut (Priyatno, 2014:94): (a) Jika nilai Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, (b) Jika nilai Signifikansi $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Variabel Mutu Sekolah

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|---|-------------------|
| | Mutu Sekolah |
| N | 143 |
| Test Statistic | ,089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,007 ^c |
| Exact Sig. (2-tailed) | ,191 |
| Point Probability | ,000 |

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai signifikansi atau Exact Sig. (2-tailed) atau p-value sebesar 0,191 yang mana nilai tersebut digunakan saat melakukan uji untuk dua arah. Oleh karena nilai p-value $> 0,05$, maka keputusan yang diambil adalah data Mutu Sekolah terdistribusi normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi Guru

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|---|---------------------|
| | Motivasi Guru |
| N | 143 |
| Test Statistic | ,059 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{c,d} |
| Exact Sig. (2-tailed) | ,681 |
| Point Probability | ,000 |

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai signifikansi atau Exact Sig. (2-tailed) atau p-value sebesar 0,681 yang mana nilai tersebut digunakan saat melakukan uji untuk dua arah. Oleh karena nilai p-value $> 0,05$, maka keputusan yang diambil adalah data Variabel Motivasi Guru terdistribusi normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Variabel Budaya Sekolah

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|---|-------------------|
| | Budaya Sekolah |
| N | 143 |
| Test Statistic | ,093 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,004 ^c |
| Exact Sig. (2-tailed) | ,162 |
| Point Probability | ,000 |

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai signifikansi atau Exact Sig. (2-tailed) atau p-value sebesar 0,162 yang mana nilai tersebut digunakan saat melakukan uji untuk dua arah. Oleh karena nilai p-value $> 0,05$, maka keputusan yang diambil adalah data Variabel Budaya Sekolah terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi keadaan ini, maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Batas *tolerance* $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

| | | Coefficients ^a | | | | | | | |
|-------|----------------|---------------------------|------------|--------------|--|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized | | Standardized | | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 66,678 | 11,504 | | | 5,796 | ,000 | | |
| | Motivasi Guru | ,460 | ,055 | ,430 | | 8,337 | ,000 | ,733 | 1,365 |
| | Budaya Sekolah | ,514 | ,048 | ,547 | | 10,609 | ,000 | ,733 | 1,365 |

Uji multikolonieritas dalam penelitian ini dilihat dari hasil perhitungan *Coefficient Colliniarity Statistic*. Menurut Ghozali (2018: 96), pedoman suatu model regresi menunjukkan adanya multikolonieritas: (1) mempunyai nilai $VIF \geq 10$, (2) Mempunyai angka *Tolerance* $\leq 0,10$. Pada bagian *Coefficient* terlihat untuk semua variabel independen, angka VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,365 dan 1,365. Demikian juga nilai *Tolerance* semua lebih besar dari 0,10 yaitu 0,733; 0,733. Berarti kedua variabel independent tidak terdapat masalah multikolonieritas antara variabel X1 terhadap Variabel Y maupun variabel X2 terhadap variabel Y, maknanya data ini bisa digunakan untuk uji regresi linier sederhana maupun untuk uji regresi linier berganda.

c. Uji Linearitas

1) Uji Linearitas Variabel Y Dengan Variabel X1

Pengujian linieritas variabel Y dengan variabel X1 menggunakan *deviation from linearity* dari uji F linier. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dikatakan linier apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$, dari perhitungan menggunakan SPSS variabel X1 terhadap Y hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Y dengan X1

| ANOVA Table | | | | | | | |
|-------------|---------|----------------|-----------|----|-----------|---------|------|
| | | | Sum of | | Mean | | |
| | | | Squares | df | Square | F | Sig. |
| Mutu | Between | (Combined) | 21901,791 | 47 | 465,996 | 4,791 | ,000 |
| Sekolah * | Groups | Linearity | 15820,880 | 1 | 15820,880 | 162,652 | ,000 |
| Motivasi | | Deviation | 6080,911 | 46 | 132,194 | 1,359 | ,105 |
| Guru | | from Linearity | | | | | |

| | | | |
|---------------|-----------|-----|--------|
| Within Groups | 9240,489 | 95 | 97,268 |
| Total | 31142,280 | 142 | |

Berdasarkan tabel 4.12 Di atas menunjukkan bahwa variabel X1 terhadap variabel Y diperoleh F hitung *Deviation from Linearity* sebesar 1,359 dengan nilai signifikan sebesar 0,105. Jadi, karena nilai signifikasni *linearity* nya yaitu $0,105 > 0,05$ maka hubungan variabel X1 dengan variabel Y adalah linier, artinya bisa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

2) Uji Linearitas Variabel Y dengan Variabel X2

Pengujian linieritas variabel Y dengan variabel X2 menggunakan *deviation from linearity* dari uji F linier. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dikatakan linier apabila nilai Fhitung < Ftabel atau nilai sig. > 0,05, dari perhitungan menggunakan SPSS variabel X2 terhadap Y atau variabel X2 terhadap variabel Y hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Variabel X2 dengan Variabel Y

| | | | ANOVA Table | | | | |
|-----------|---------------|----------------|-------------|-----|-----------|---------|------|
| | | | Sum of | | Mean | | |
| | | | Squares | df | Square | F | Sig. |
| Mutu | Between | (Combined) | 22842,249 | 48 | 475,880 | 5,389 | ,000 |
| Sekolah * | Groups | Linearity | 18432,408 | 1 | 18432,408 | 208,752 | ,000 |
| Budaya | | Deviation | 4409,841 | 47 | 93,826 | 1,063 | ,394 |
| Sekolah | | from Linearity | | | | | |
| | Within Groups | | 8300,031 | 94 | 88,298 | | |
| | Total | | 31142,280 | 142 | | | |

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa variabel X2 terhadap variabel Y diperoleh F hitung *Deviation from Linearity* sebesar 1,063 dengan

nilai signifikan sebesar 0,394 .Jadi, karena nilai signifikansinya $0,394 > 0,05$ maka hubungan variabel X2 dengan variabel Y tersebut adalah linier, artinya bisa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*. Dan jika varians berbeda maka disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan metode Glejser (Ghozali, 2015:129). Uji ini dilakukan dengan mengkorelasikan variabel-variabel bebas terhadap nilai residual. Residual adalah selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y yang diprediksi. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,504 | 7,514 | | ,466 | ,642 |
| | Motivasi Guru | ,025 | ,036 | ,068 | ,694 | ,489 |
| | Budaya Sekolah | -,013 | ,032 | -,041 | -,416 | ,678 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa untuk Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y diketahui nilai signifikansi sebesar 0,489 dan 0,678 lebih dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan pada model regresi tidak ada masalah heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh variabel X1 (Motivasi Guru) terhadap Variabel Y (Mutu Sekolah)

1) Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasilnya dinyatakan dalam koefisien korelasi, yang berkisar antara -1 hingga 1, dengan nilai 0 menunjukkan tidak ada hubungan. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Y dengan X1

| Correlations | | | |
|---------------------|---------------------|--------------|---------------|
| | | Mutu Sekolah | Motivasi Guru |
| Mutu Sekolah | Pearson Correlation | 1 | ,713** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 143 | 143 |
| Motivasi Guru | Pearson Correlation | ,713** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 143 | 143 |

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

Berdasarkan uji korelasi X1 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,713 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r_{tabel} untuk $N = 143$ adalah 0,163. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} , $r_{hitung} 0,713 > r_{tabel} 0,163$ maka terdapat korelasi signifikan antara Motivasi Guru dengan Mutu Sekolah, yaitu pada interval 0,600 – 0,800 pada kategori kuat.

2) Uji ANOVA

Tabel 4.16 Hasil Uji ANOVA Y dengan X1

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 15820,880 | 1 | 15820,880 | 145,597 | ,000 ^b |
| | Residual | 15321,400 | 141 | 108,662 | | |
| | Total | 31142,280 | 142 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

Dari data diatas, diperoleh F_{hitung} adalah 145,597 dengan taraf signifikan 0.000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 143$ ($n(k-2)$) maka di dapat $F_{tabel} 3,06$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($145,597 >$

3,06) dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis 1: "Motivasi Guru berpengaruh signifikan terhadap Variabel Mutu Sekolah" dapat diterima.

3) Uji Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi X1 terhadap Y

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,713 ^a | ,508 | ,505 | 10,424 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui nilai korelasi adalah 0,713 dan hasil kuadratnya ($0,713 \times 0,713$) adalah 0,508, sehingga nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,508. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,508 atau sama dengan 50,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi Guru (X1) berpengaruh terhadap variabel Mutu Sekolah sebesar 50,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,8\% = 49,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4) Uji Regresi

Analisis regresi sederhana X dengan Y sebagai berikut.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Sederhana X1 dan Y

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 121,825 | 13,735 | | 8,870 | ,000 |
| | Motivasi Guru | ,763 | ,063 | ,713 | 12,066 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan tabel di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 121,825 + 0,763 X$$

\hat{Y} = Mutu Sekolah
 X = Motivasi Guru

Secara partial, variabel Motivasi Guru (X) berpengaruh positif terhadap variabel Mutu Sekolah (Y) dengan persamaan regresi linear $\hat{Y} = 121,825 + 0,763 X$. Artinya jika skor Motivasi Guru naik maka secara langsung Mutu Sekolah akan naik. Sebaliknya, jika skor Motivasi Guru turun maka secara langsung Mutu Sekolah akan turun pula.

5) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji t X1 dan Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 121,825 | 13,735 | | 8,870 | ,000 |
| | Motivasi Guru | ,763 | ,063 | ,713 | 12,066 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan Uji t, hasil t1 hitung 12,066 > t tabel 1,65 dan tingkat signifikansi t1 hitung 0,000 < 0,05 dengan arah positif membuktikan bahwa Motivasi Guru berpengaruh **signifikan** terhadap Mutu Sekolah. Dengan demikian H1 diterima.

b. Pengaruh variabel X2 (Budaya Sekolah) terhadap Variabel Y (Mutu Sekolah)

1) Uji Korelasi

Tabel 4.20 Hasil Uji Korelasi Y dengan X2

| Correlations | | | |
|---------------------|---------------------|--------------|----------------|
| | | Mutu Sekolah | Budaya Sekolah |
| Mutu Sekolah | Pearson Correlation | 1 | ,769** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 143 | 143 |
| Budaya Sekolah | Pearson Correlation | ,769** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 143 | 143 |

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

Berdasarkan uji korelasi X2 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,769 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r tabel untuk N= 143. adalah 0,163. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel, $r_{hitung} 0,769 > r_{tabel} 0,163$ maka ada korelasi signifikan antara Budaya Sekolah dengan Mutu Sekolah, yaitu pada interval 0,600 – 0,800 pada kategori kuat.

2) Uji ANOVA

Tabel 4.21 Hasil Uji ANOVA Y dengan X2

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 18432,408 | 1 | 18432,408 | 204,484 | ,000 ^b |
| | Residual | 12709,872 | 141 | 90,141 | | |
| | Total | 31142,280 | 142 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah

Dari data diatas, diperoleh F Hitung adalah 204,484 dengan taraf

signifikan 0.000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 160$ ($n(k-2)$) maka di dapat $F_{\text{tabel}} 3,06$. Dikarenakan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($204,484 > 3,06$) dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya hipotesis 2 : "Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Variabel Mutu Sekolah" diterima.

3) Uji Determinasi

Tabel 4.22 Hasil Uji Determinasi X2 terhadap Y

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,769 ^a | ,592 | ,589 | 9,494 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui nilai korelasi adalah 0,769 dan hasil kuadratnya ($0,769 \times 0,769$) adalah 0,592, sehingga nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,592. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,592 atau sama dengan 59,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Budaya Sekolah (X2) berpengaruh terhadap variabel Mutu Sekolah sebesar 59,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,2\% = 40,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4) Uji Regresi

Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Sederhana X2 dan Y

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 117,356 | 11,905 | | 9,858 | ,000 |
| | Budaya Sekolah | ,723 | ,051 | ,769 | 14,300 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan tabel 4.23 didapat persamaan regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 117,356 + 0,723 X$$

\hat{Y} = Mutu Sekolah

X = Budaya Sekolah Guru

Secara partial, variabel Budaya Sekolah Guru (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Mutu Sekolah (Y) dengan persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 117,356 + 0,723 X$. Artinya jika Budaya Sekolah naik maka secara langsung Mutu Sekolah akan naik. Sebaliknya, jika Budaya Sekolah turun maka secara langsung Mutu Sekolah akan turun pula.

5) Uji t

Tabel 4.24 Hasil Uji t X2 dan Y

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 117,356 | 11,905 | | 9,858 | ,000 |
| | Budaya Sekolah | ,723 | ,051 | ,769 | 14,300 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan Uji t, hasil t2 hitung 14,300 > t tabel 1,65 dan tingkat signifikansi t2 hitung 0,000 < 0,05 dengan arah positif membuktikan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh **signifikan** terhadap Mutu Sekolah. Dengan demikian H2 diterima.

c. Pengaruh variabel X1 (Motivasi Guru) dan X2 (Budaya Sekolah) terhadap Variabel Y (Mutu Sekolah)

1) Uji Korelasi

Tabel 4.25 Koefisien Korelasi Ganda

Motivasi Guru (X1) dan Budaya Sekolah (X2) secara simultan terhadap Mutu Sekolah (Y)

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,853 ^a | ,727 | ,723 | 7,789 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Motivasi Guru

b. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan tabel 4.25 diketahui bahwa nilai koefisien variabel bebas Motivasi Guru (X1) dan Budaya Sekolah (X2) terhadap variabel terikat (Mutu Sekolah) sebesar 0,853 ini menunjukkan bahwa korelasi ganda antara Motivasi Guru (X1) dan Budaya Sekolah (X2) terhadap Mutu Sekolah (Y) termasuk dalam kategori sangat kuat.

2) Uji ANOVA

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel X1 dan variable X2 terhadap Variabel Y.

Tabel 4.26 Hasil Uji F (Anova) Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 22649,129 | 2 | 11324,565 | 186,673 | .000 ^b |
| | Residual | 8493,151 | 140 | 60,665 | | |
| | Total | 31142,280 | 142 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Motivasi Guru

Dari data diatas, diperoleh F Hitung adalah 180,301 dengan taraf signifikan 0.000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 143$ ($n(k-$

2)) maka di dapat $F_{\text{tabel}} 3,06$.

Dikarenakan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($186,673 > 3,06$) dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Motivasi Guru dan Budaya Sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Mutu Sekolah.

3) Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (Sugiyono: 231).

Tabel 4.27 Analisis Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,853 ^a | ,727 | ,723 | 7,789 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Motivasi Guru

b. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Berdasarkan tabel output di atas, diketahui nilai korelasi adalah 0,853 dan hasil kuadratnya ($0,853 \times 0,853$) adalah 0,727, sehingga nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,727. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,508 atau sama dengan 72,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Motivasi Guru (X1) dan Budaya Sekolah (X2) secara bersama berpengaruh terhadap variabel Mutu Sekolah sebesar 72,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,8\% = 49,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4) Hasil Uji Regresi Berganda

Teknik regresi ini digunakan untuk mengetahui bagaimana peran variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini teknik regresi yang dipergunakan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah. Hasil pengolahan program SPSS for Window Release 25 menunjukkan persamaan regresi berganda sebagai berikut

Tabel 4.28 Hasil Analisis Regresi Berganda

| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 66,678 | 11,504 | | 5,796 | ,000 |
| | Motivasi Guru | ,460 | ,055 | ,430 | 8,337 | ,000 |
| | Budaya Sekolah | ,514 | ,048 | ,547 | 10,609 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

$$\hat{Y} = 66,678 + 0,460 X_1 + 0,514 X_2$$

$$\hat{Y} = \text{Mutu Sekolah}$$

$$X_1 = \text{Motivasi Guru}$$

$$X_2 = \text{Budaya Sekolah}$$

Secara simultan, variabel Motivasi Guru (X_1) dan Budaya Sekolah Guru (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Mutu Sekolah (Y) dengan persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 66,678 + 0,460 X_1 + 0,514 X_2$. Jika Motivasi Guru dan Budaya Sekolah naik maka secara langsung Mutu Sekolah akan naik. Sebaliknya, jika Motivasi Guru dan Budaya Sekolah turun maka secara langsung Mutu Sekolah akan turun pula.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah Kecamatan Patean

Persepsi dari 143 responden terhadap variabel Mutu Sekolah menunjukkan bahwa yang menyatakan Sangat Baik sebanyak 22 orang (15,38 %), Baik sebanyak 24 orang (16,78%), Cukup Baik sebanyak 57 orang (39,86%), Kurang Baik sebanyak 32 orang (22,38%), dan Tidak Baik sebanyak 8 orang (5,59%). Dengan nilai rata-rata skor 287,22 nilai tersebut masuk dalam kelas interval 279 – 291 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Mutu Sekolah Kecamatan Patean termasuk kategori **cukup baik**.

Variabel Motivasi Guru diukur melalui 2 dimensi, yaitu: (1) ekstrinsik dan, (2) Ektrinsik. Hasil uji dimensi variabel Motivasi Guru diketahui skor instrinsik dan ekstrinsik memiliki nilai sama yaitu 0,858. Untuk mengetahui lebih mendetail, motivasi intrinsik dibagi 2 yaitu intrinsik 1 dan intrinsik 2. Motivasi ekstrinsik dibagi 2 yaitu ekstrinsik 1 dan ekstrinsik 2. Hasil uji dimensi variabel Motivasi Guru diketahui skor tertinggi pada dimensi “intrinsik 2” dengan indikator: (1). Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan (2). Melaksasakan tugas dengan target yang jelas, dengan skor 0,763. Dan terendah adalah dimensi “intrinsik 2” dengan indikator: 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang dan (4) Ada umpan balik atas hasil kerjanya dengan skor 0,631. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi intrinsik lebih tinggi dari dimensi ekstrinsik, yang menunjukkan kondisi nyata aspek motivasi intrinsik Guru

SD Negeri Kecamatan lebih kuat.

Berdasarkan uji korelasi X_1 dengan Y , didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,713 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r_{tabel} untuk $N= 143$ adalah 0,163. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} , $r_{\text{hitung}} 0,713 > r_{\text{tabel}} 0,163$ maka terdapat korelasi signifikan antara Motivasi Guru dengan Mutu Sekolah, yaitu pada interval 0,600 – 0,800 pada kategori kuat

Hasil Uji Regresi Sederhana, variabel Motivasi Guru (X) berpengaruh positif terhadap variabel Mutu Sekolah (Y) dengan persamaan regresi linear $\hat{Y} = 121,825 + 0,763 X$. Artinya jika skor Motivasi Guru naik maka secara langsung Mutu Sekolah akan naik. Sebaliknya, jika skor Motivasi Guru turun maka secara langsung Mutu Sekolah akan turun pula

Berdasarkan Uji t , hasil t_1 hitung 12,066 $>$ $t_{\text{tabel}} 1,65$ dan tingkat signifikansi t_1 hitung 0,000 $<$ 0,05 dengan arah positif membuktikan bahwa Motivasi Guru berpengaruh **signifikan** terhadap Mutu Sekolah. Dengan demikian H_1 diterima.

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat Motivasi Guru maka akan meningkatkan Mutu Sekolah di Kecamatan Patean. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah SD Negeri Kecamatan Patean” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahimah,

Mulia Putra, Sariakin (2024) berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Kabupaten Aceh Besar” . Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk lebih berkomitmen dan berkinerja optimal dalam melaksanakan tugas pengajaran.

Penelitian Mariyam, Egar, Rasiman (2023) berjudul.”Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah dalam kategori cukup rendah dengan pengaruh sebesar 8%.

Sulastri, Nurkolis, Rasiman (2016) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Dasar di Kabupaten Jepara”. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap mutu sekolah.

Novel, Fuad, Muhi, Retanandiyastuti (2020) berjudul “Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu SMK Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang”. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja guru terhadap Mutu pendidikan,

Hal ini sesuai teori Usman (2018:274) yang mengatakan bahwa

motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan harapan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya.

Seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya, jika seseorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus berusaha dan berdoa sampai terus motivasinya tercapai atau justru menjadi putus asa (frustasi). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, karena peserta didik akan belajar dengan bersungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, guru harus mampu membangkitkan motivasi belajar peserta didik sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran (Fatmasari, 2014: 429).

Akmaluddin, Dewi, Gultom, & Darmawati, (2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat seseorang dalam bekerja adalah pengaruh yang datang dari dalam diri manusia itu sendiri seperti bakat, minat, pengetahuan, keterampilan tentang pekerjaan yang dijalankan dan pengaruh yang datang dari luar diri manusia itu sendiri seperti upah yang diperolehnya. Pendapat lain mengatakan ada dua hal pokok yang

mendorong seseorang dalam bekerja, yaitu dorongan yang bersifat material (dorongan yang dapat dinilai dengan uang) dan dorongan non material (dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang).

Peranan motivasi kerja antara lain sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi Tindakan tersebut. Menurut Hasibuan (2014: 92) motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah Kecamatan Patean

Persepsi dari 143 responden terhadap variabel Budaya Sekolah menunjukkan bahwa yang menyatakan Sangat Baik sebanyak 15 orang (10,49%), Baik sebanyak 20 orang (13,99%), Cukup Baik sebanyak 31 orang (21,68%), Kurang Baik sebanyak 42 orang (29,37%), dan Tidak Baik sebanyak 35 orang (24,48%). Dengan nilai rata-rata skor 234,99 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 235-246 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Sekolah oleh Guru SD Negeri Kecamatan Patean termasuk kategori **cukup baik**.

Variabel Budaya Sekolah diukur melalui 4 dimensi, yaitu: (1) keterbukaan, (2) Kesetaraan dan inklusi, (3) kolaborasi, dan (4) Karakter

dan etika.. Berdasarkan uji dimensi variabel Budaya Sekolah diketahui skor dimensi tertinggi yaitu “karakter dan etika” sebesar 0,794 dan skor terendah pada dimensi “kolaborasi” sebesar 0,704. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi tertinggi menunjukkan kondisi nyata aspek Budaya Sekolah di SD di Kecamatan Patean sudah baik dalam hal “karakter dan etika”, yaitu sekolah mempromosikan pengembangan karakter, nilai-nilai, dan etika.

Berdasarkan uji korelasi X² dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,769 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r tabel untuk N= 143.adalah 0,163. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel, $r_{hitung} 0,769 > r_{tabel} 0,163$ maka ada korelasi signifikan antara Budaya Sekolah dengan Mutu Sekolah, yaitu pada interval 0,600 – 0,800 pada kategori kuat.

Hasil Uji Regresi Sederhana, variabel Budaya Sekolah Guru (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Mutu Sekolah (Y) dengan persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 117,356 + 0,723 X$. Artinya jika Budaya Sekolah naik maka secara langsung Mutu Sekolah akan naik. Sebaliknya, jika Budaya Sekolah turun maka secara langsung Mutu Sekolah akan turun pula.

Berdasarkan Uji t, hasil t_2 hitung 14,300 > t tabel 1,65 dan tingkat signifikansi t_2 hitung 0,000 < 0,05 dengan arah positif membuktikan bahwa Budaya Sekolah berpengaruh **signifikan** terhadap Mutu Sekolah. Dengan demikian H₂ diterima.

Nilai t hitung positif, artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat peran Budaya Sekolah maka akan meningkatkan Mutu Sekolah di Kecamatan Patean. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian Abdi (2008) menulis penelitian tentang “Budaya Sekolah (Untuk Peningkatan Mutu Sekolah)”. Budaya sekolah mempunyai sekumpulan asumsi, nilai, keyakinan, dan norma dasar yang dimiliki oleh masyarakat sekolah, kemudian bagaimana mereka berperilaku terhadap sesamanya dan menjadi ciri khas sekolahnya. Budaya sekolah yang positif tentunya akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi, prestasi, bahkan mutu sekolah.

Zubaidah (2015) menulis penelitian tentang “Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 67,6% kategori sedang,

Nurfajrina, Efendi, Sucitra (2022) menulis penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap mutu pendidikan. Semakin besar pengaruh budaya organisasi maka akan menyebabkan semakin baik pula mutu pendidikan, begitupun sebaliknya.

Sukadari (2020) menulis penelitian tentang “Peranan Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. Budaya sekolah merupakan seperangkat nilai yang mencakup perilaku, tradisi, kebijakan sehari-hari, dan simbol-simbol yang diterapkan oleh kepala sekolah, guru dan staf, siswa, dan masyarakat sekitar. Budaya sekolah merupakan karakter dan citra khas sekolah di mata orang luar. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan membangun budaya sekolah yang positif sehingga menghasilkan semangat kerja yang baik serta lingkungan yang kondusif yang berdampak positif terhadap mutu pendidikan sekolah.

Berdasarkan teori budaya sekolah adalah merupakan sekumpulan nilai yang mendekati tingkah laku, tradisi, kebijakan sehari-hari, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, karyawan, siswa dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas karakter dan citra sekolah tersebut di masyarakat luar. Banyak hal yang dapat dilakukan bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan membangun budaya sekolah yang positif mampu mewujudkan suasana moral yang baik dengan suasana yang kondusif sehingga akan berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah itu sendiri. Dalam membangun budaya sekolah harus relevan dengan situasi dan kondisi yang ada. Unsur budaya ada yang bersifat positif maupun negatif dan juga ada yang netral, maka aspek budaya yang diterapkan harus cocok sehingga mampu mewujudkan

visi dan misi sekolah melalui budaya sekolah yang baik (Sukadari, 2020: 75).

Baik-buruknya mutu pendidikan memang disebabkan oleh banyak hal, akan tetapi dalam satu diskusi yang membahas tentang mutu pendidikan dicapai kesepakatan bahwa mutu pendidikan di sekolah merupakan fungsi dari mutu input peserta didik yang ditunjukkan oleh potensi siswa, mutu pengalaman belajar yang ditunjukkan oleh kemampuan profesional guru, mutu penggunaan fasilitas belajar dan budaya sekolah yang merupakan refleksi mutu kepemimpinan kepala sekolah (Tola dan Furqon, 2024).

Al-Wasilah (2024) pernah menyatakan bahwa “apa yang sering dilupakan banyak orang adalah bahwa sekolah-sekolah kita telah memiliki budaya sekolah. Tanpa ada keberanian mendobrak kebiasaan ini, apapun model pendidikan dan peraturan yang diundangkan, akan sulit bagi kita untuk memperbaiki mutu pendidikan”.

Pernyataan ini menjelaskan bahwa budaya sekolah sebagai suatu fungsi yang berperan dalam perbaikan mutu pendidikan (sekolah) sering tidak diperhatikan, sehingga upaya-upaya perbaikan di sekolah menjadi mandul karena banyak kebiasaan lama (budaya negatif) yang senantiasa anti terhadap perbaikan atau perubahan, seperti rendahnya budaya disiplin di sekolah yang tetap terjaga dengan mantap (Abdi, 2024).

Pada hakikatnya, budaya sekolah merupakan pandangan hidup bersama dalam masyarakat yang dapat dilihat dari perilaku, sikap, cara berpikir maupun nilai yang terlihat baik secara kasat mata maupun abstrak

maupun nilai yang terlihat baik secara kasat mata maupun abstrak. Sekolah merupakan institusi yang memegang peranan penting dalam proses pelestarian budaya dari generasi yang satu ke generasi berikutnya.

Mutu sekolah dapat ditingkatkan melalui budaya sekolah. Hal tersebut dapat terjadi karena budaya sekolah yang baik mampu mengoptimalkan kinerja guru, kepala sekolah, karyawan, dan siswa sehingga hasilnya dapat optimal sesuai dengan harapan. Budaya sekolah dapat memberi tuntunan kepada warga sekolah untuk bertindak sesuai dengan kapasitas dan peran masing-masing unsur di sekolah.

Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah, diantaranya: (1) menjamin kualitas kerja yang lebih baik; (2) membuka seluruh jaringan komunikasi dari segala jenis dan level baik komunikasi vertikal maupun horisontal; (3) lebih terbuka dan transparan; (4) menciptakan kebersamaan dan rasa saling memiliki yang tinggi; (5) meningkatkan solidaritas dan rasa kekeluargaan; (6) jika menemukan kesalahan akan segera dapat diperbaiki; dan (7) dapat beradaptasi dengan baik terhadap perkembangan IPTEK.

3. Pengaruh secara simultan antara Motivasi Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah

Persepsi responden terhadap variabel Mutu Sekolah dari 143 responden terhadap variabel Budaya Sekolah menunjukkan bahwa yang menyatakan Sangat Baik sebanyak 15 orang (10,49%), Baik sebanyak 20 orang (13,99%), Cukup Baik sebanyak 31 orang (21,68%), Kurang Baik

sebanyak 42 orang (29,37%), dan Tidak Baik sebanyak 35 orang (24,48%). Dengan nilai rata-rata skor 234,99 (tabel 4.1). Nilai tersebut masuk dalam kelas interval 235-246 sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Sekolah oleh Guru SD Negeri Kecamatan Patean termasuk kategori **cukup baik**.

Variabel Budaya Sekolah diukur melalui 4 dimensi, yaitu: (1) keterbukaan, (2) Kesetaraan dan inklusi, (3) kolaborasi, dan (4) Karakter dan etika. Hasil uji dimensi variabel Budaya Sekolah diketahui skor dimensi tertinggi yaitu “karakter dan etika” sebesar 0,794 dan skor terendah pada dimensi “kolaborasi” sebesar 0,704. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi tertinggi menunjukkan kondisi nyata aspek Budaya Sekolah di SD di Kecamatan Patean sudah baik dalam hal “karakter dan etika”, yaitu sekolah mempromosikan pengembangan karakter, nilai-nilai, dan etika.

Hasil uji Korelasi variabel bebas Motivasi Guru (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) dengan variabel terikat (Mutu Sekolah) sebesar 0,853 ini menunjukkan bahwa korelasi dalam kategori sangat kuat.

Hasil Uji ANOVA, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($186,673 > 3,06$) dan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Motivasi Guru dan Budaya Sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Mutu Sekolah.

Hasil uji determinasi R Square sebesar 0,727 yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) dan variabel (X_2) memberikan pengaruh simultan

(bersama-sama) sebesar 72,7% terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji regresi berganda menunjukkan persamaan regresi berganda variabel Motivasi Guru (X_1) dan Budaya Sekolah Guru (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Mutu Sekolah (Y) dengan persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 66,678 + 0,460 X_1 + 0,514 X_2$. Jika Motivasi Guru dan Budaya Sekolah naik maka secara langsung Mutu Sekolah akan naik. Sebaliknya, jika Motivasi Guru dan Budaya Sekolah turun maka secara langsung Mutu Sekolah akan turun pula.

Hal ini sesuai dengan penelitian Mariyam, Egar, dan Rasiman (2023) berjudul "Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal" Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu sekolah.

Indrawati (2021) berjudul "Pengaruh Motivasi Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Sekolah Dasar Di Kecamatan Genuk Kota". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu sekolah.

Sesuai teori Sagala (2016:170) menjelaskan mutu pendidikan tidak saja ditentukan oleh sekolah sebagai lembaga pengajaran, tetapi juga disesuaikan dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan masyarakat yang cenderung selalu berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Berpacuan pada pengertian tersebut penilaian masyarakat tentang mutu

lulusan sekolah pun terus menerus berkembang. Karena itu sekolah harus terus menerus meningkatkan masyarakat menuju pada mutu pendidikan yang dilandasi tolok ukur norma ideal. Dengan demikian, untuk mengetahui pendidikan yang bermutu perlu didefinisikan mutu segi proses. Dari segi proses, mutu pendidikan berarti keefektifan dan efisiensi seluruh faktor yang berperan dalam proses pendidikan.

Menurut John Dewey dalam (Syafaruddin, 2018: 88) mengungkapkan hubungan erat antara sekolah dengan masyarakat. Dijelaskan pendidikan merupakan embrio masyarakat berbudaya tinggi. Dalam praktiknya, sekolah menciptakan lingkungan pembelajaran baru bagi pelajar, termasuk perpustakaan, lapangan olahraga, bidang pekerjaan, seni dan music, laboratorium sains, taman dan tempat bermain. Di belakang kelas, sekolah menjadi pusat dinamika masyarakat. Meskipun sekolah memiliki perana terpenting dalam kehidupan manusia, bukan berarti sekolah dibiarkan berkembang begitu saja. Seiring berjalannya waktu sekolah mengalami perubahan dalam lingkungan eksternal. Oleh sebab itu, sekolah membutuhkan pengelolaan yang baik supaya menjadi bermutu. Menurut Danim (2020) dilihat dari konteks pendidikan mutu mengacu pada masukan, proses, luaran, dan dampaknya.

Secara efisiensi internal, pendidikan yang bermutu merupakan pendidikan yang tujuan lembaga dan kurikulumnya dapat tercapai. Sedangkan, jika dilihat dari kesesuaian, pendidikan bermutu adalah pendidikan yang kemampuan lulusannya sesuai dengan kebutuhan tenaga

kerja dipasaran dan sesuai dengan kinerja pada pengguna lulusan (Zazin, 2021: 66).

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah, adapun $t_{hitung} 12,066 \geq t_{tabel} 1,65$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$. Dimensi tertinggi dari X1 adalah “intrinsik 2” dengan indikator: (1). Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan (2). Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, dengan skor 763. Dimensi terendah adalah dimensi “intrinsik 2” dengan indikator: (3) tujuan yang jelas dan menantang dan (4) umpan balik atas hasil kerjanya dengan skor 0,631. Pengaruh Motivasi Guru terhadap Mutu Sekolah sebesar 50,8% pada kategori sedang, pada interval 0,400 – 0,599.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah. Hal ini berdasar hasil $t_{hitung} 14,300 \geq t_{tabel} 1,65$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$. Dimensi tertinggi dari X2 adalah dimensi tertinggi yaitu “karakter dan etika” sebesar 0,794 dan skor terendah pada dimensi “kolaborasi” sebesar 0,704. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah sebesar 59,62% pada kategori sedang, pada interval 0,400 – 0,599.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Guru dan Budaya Sekolah

secara bersama terhadap Mutu Sekolah. Hal ini berdasar hasil Uji F, terbukti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($186,673 > 3,06$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$). Dimensi tertinggi pada variabel Mutu Sekolah diketahui skor tertinggi pada dimensi “kualitas mengajar guru” sebesar 0,790, dan skor terendah pada dimensi “Pelayanan khusus kepada siswa” sebesar 0,672. Pengaruh Motivasi Guru dan Budaya Sekolah secara bersama terhadap Mutu Sekolah sebesar 72,7% pada kategori kuat, pada interval 0,600 – 0,799.

B Saran

Setelah melakukan analisis dan pengamatan terhadap semua keterbatasan yang ada, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kendal untuk meningkatkan Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Patean dan perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan Mutu Sekolah. Saran bagi Dinas Pendidikan agar melaksanakan diklat untuk meningkatkan kualitas para guru.

Pelatihan peningkatan kualitas guru ini diadakan sebagai bagian dari peningkatan mutu pendidikan SD di Kecamatan Patean. Pelatihan kali bisa dilaksanakan secara berkelompok yang terdiri dari gugus-gugus dengan anggota sesuai dengan lokasi para guru. Pesertanya adalah guru-guru terpilih yang nantinya menjadi fasilitator bagi guru-guru lain di sekolah masing-masing.

2. Bagi Kepala Sekolah sudah selayaknya untuk mempertahankan budaya

sekolah di sekolah masing-masing. Disarankan sekolah dapat mengadakan proyek kolaboratif, yang melibatkan siswa, karyawan, guru dalam proyek untuk menciptakan karya seni, dokumenter, atau materi pendidikan lain yang mempromosikan dan melestarikan budaya daerah, dengan penuh keterbukaan dan kesetaraan.

3. Bagi Guru perlu lebih aktif dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerjanya. Guru juga perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada sekolah masing-masing. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga guru dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga guru terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja guru dan akan menjadi nilai tambah bagi guru yang bersangkutan serta bagi sekolah.

C. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
 - a. Motivasi kerja yang dimiliki guru mempunyai pengaruh terhadap mutu sekolah. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi tentunya mempunyai dedikasi dan keinginan berprestasi yang lebih tinggi daripada guru

dengan motivasi kerja rendah.

- b. Budaya sekolah yang kondusif dapat mempengaruhi mutu sekolah dan perilaku guru, dimana hal tersebut diharapkan sekolah dapat memberikan kenyamanan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- c. Pemberian tugas dan tanggung jawab, serta upah yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian kepada guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian mutu sekolah.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi SD di Kecamatan Patean dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, menciptakan budaya sekolah yang kondusif agar menciptakan komitmen di antara guru untuk meningkatkan mutu sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, R. 2024. “Budaya Sekolah (Untuk Peningkatan Mutu Sekolah)” *Jurnal Al-Risalah*, 4 (1).
- Abdullah, K; Jannah, M; Aiman, U; Hasda,S; Fadilla, Z, Masita, Ardiawan, K.N; Sari, M.E. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaeni.
- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ahyari, A. 2015. *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Akmaluddin, Dewi, R; Gultom,S & Darmawati. 2020. “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Guru SMA Negeri Kota Banda Aceh”. *Visipena Journal*, 11(1): 132–145.
- Al-Wasilah, A. C. “Tujuh Ayat Sekolah Unggul”, *Pikiran Rakyat*, 28 Maret 2006. diakses 20 Juni 2024
- Ardana, I. K. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ashlan, S, Hambali, dan Hartati, T. 2022. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru*. Padang: CV. Azka. Pustaka.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Chasanah, L., Toharudin, M., & Setiyoko, D.T. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Pengelolaan Kelas di SDN Siwungkuk 01 Wanasari Brebes”. *Jurnal Ilmiah KONTEKSTUAL*, 1(01), 33–38.
- Danim, S. 2020. *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Djemari, M. 2013. *Pedoman Umum Pengembangan Sistem Penilaian Hasil Belajar Berbasis Kompetensi Siswa Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)*. Yogyakarta: Pascasarjana UNY.
- Farida, U dan Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Fatmasari. 2014. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Gugus II SD Kecamatan Kebayakan Kabupaten Aceh Tengah”. *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, 14 (2): 426-441

- Ferdinatus. 2020. *Motivasi Kera Meniti Suara Hati Monolak Perilaku Korupsi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Flippo, E. B. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. 2014. *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset, dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Usman, H. 2018. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, A, Alang, Haq, A; Madi, Baharuddin, M, Ahmad, B; Aswar,M; Darmawati. 2018. *Metodologi Penelitian*. Makassar: Gunadarma Ilmu.
- Indrawati, N.W.D. 2021. *Pengaruh Motivasi Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Sekolah Dasar Di Kecamatan Genuk Kota*. Semarang: UPGRIS.
- Indryawati. 2023. "Kontribusi Kepribadian Openness to Experience, Etos Kerja dan Efikasi Diri terhadap Mutu Sekolah Pada Guru PAUD". *Jurnal Psikologi* 2(1): 19-34.
- Joen, S.P dan Amiruddin. 2022. *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI)
- Juniatri, A.T dan Putri, D.G..2021. *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Konradus, N & Harsanti, I. 2015. "Peranan Kecerdasan Emosi dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Yayasan Pendidikan Islam di Bekasi". *Jurnal Psikologi*, 8 (2): 79-90.
- Kusumawati, I & Sunandar & Yuliejantiningih, Y. 2020. "Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah SD Negeri se-Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9 (1): 172-185.
- Madjid, A. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Bantul: Akademia Pustaka.
- Mariyam, Egar, Rasiman. 2023."Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Boja Kabupaten Kendal." *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 9(02).
- Mawaddah, Harapan, dan Kesumawati. 2021."Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Sekolah di SD Neger Kecamatan Tanjung Raja". *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan (JMKSP)*, 6 (1): 100-111.

- Moorhead, G dan Griffin,R.W. 2020. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munthe, R.N & Napitu, R & Sudirman, A. 2023. "The Influence of Principal Leadership Behavior and Work Environment on Teaching Satisfaction og High School Teachers". *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*. 6(7): 8-14.
- Musdiani dkk. 2020. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Aceh: CV. Sofa Bumi Persada.
- Muzaki, H. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja". *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*. 3(2): 20-33.
- Novel, F, Muhdi, Retananidyastuti. 2020."Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu SMK Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9 (1).
- Novita, M. 2017. Sarana dan Prasarana yang Baik Menjadi Bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Nur El-Islam*, 4 (2): 97-129.
- Nur-Zazin. 2021. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori Dan Aplikatif*. Yogyakarta: Ar-ruzzmedia.
- Nurfajrina, S; Efendi,U; Sucitra, D.A. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan di Sekolah". *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 10 (2):26-37.
- Nurlaela, N., Miyono, N. & Haryati, T. 2023. "Peranan Budaya Mutu Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SMA Negeri 2 Cepu". *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(3), 210-218.
- Pally, Y.F.N & Septyarini, E. "Penagruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Mutu Sekolah Pegawai". *Jurnal Manajemen*. 14 (1): 140-147.
- Pratiwi, W. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sertajaya Kecamatan Cikarang Timur. [Skripsi]. Cikarang: Universitas Pelita Bangsa.
- Priadana, S dan Sunarsi, D. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Rahimah, M.P dan Sariakin.2024. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMP Negeri Kabupaten Aceh Besar". *JMIPS, Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 5(4).
- Rahman, A. 2021. "Supervisi dan Pengawasan Dalam Pendidikan". *Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*. 1(2): 51-65.
- Rahmat, A & Kadir, S. 2017. *Kepemimpinan Pendidikan dan Budaya Mutu*. Gorontalo: Zahir Publishing.

- Reksohadiprodo, S., & Gitosudarmo, I. 2015. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Romadhoni, L. C. 2015 "Pengaruh Beban Kerja, Budaya Sekolah dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram". *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al Hikmah*. 3(2):125-145.
- Safaria, T. 2014. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sagala, S. 2016. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat: Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: PT. Nimas Multima
- Samsuddin. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Sani, R.A. 2015. *Pembelajaran Sainifik untuk Implementasi. Kurikulum 2013*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saputra, H., Muhazirin, B., & Panjaitan, H. P. 2021. The Effect of Brand Image, Product Quality, Quality of Service, Price Perception and Place on Consumer Buying Interest in Sido Kangen Bakso Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 1(1): 48–61.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sedarmiyanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A.R. & Dewi, L.S. 2022. *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV. Global Aksara Pers.
- Setiono, A.B & Sustiyatik, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Surabaya: Universitas Hangtuh.
- Siagian, S. P. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka. Cipta.
- Subagia, N.K.T.F & Yudana, M & Divayana, D.G.H.2019. "Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Tunjangan Profei terhadap Mutu Sekolah SD Negeri di Kecamatan Kuta Utara". *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*. 10(1) : 101-110.
- Sudadi. 2022. *Motivasi Guru (Teori Teoritik dan Implementasi)*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Sukadari.2020. Peranan Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *Jurnal Exponential (Educational for Excveptional Children) – Jurnal Pendidikan Luar Biasa*. 1 (1).
- Sulastri, Nurkolis, Rasiman. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Mutu Sekolah Dasar di Kabupaten Jepara . *JMP Jurnal Manajemen Pendidikan*. 5(3).

- Sulastris, E., Ghalib, S., & Taharuddin. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas”. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(2), 129–138.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin. 2018. *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Syahrum dan Salim. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tsauri, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Umiarso & Imam, G. 2010. *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Yogyakarta : IRCiSoD
- Uno, B.H. 2014. *Teori Motivasi dan pengukurannya (Analisis di bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, B.H. 2018. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, I. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Balikpapan”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(6).
- Waedoloh, H & Purwanta, H & Ediyono, S. 2021. Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif. Webinar Dewan Profesor Universitas Sebelas Maret. *SHEs: Conference Series*. 5 (1): 144-152.
- Wibisono, B.D. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi UNNES.
- Widyaningrum dan Enny, AC. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wijono, S. 2018. *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: CV. Prenadamedia Group.
- Zazin, N. 2021. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Ar- Ruzz Media
- Zubaidah, S. 2015. “Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan”. PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN “Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi” Kerjasama Program Studi S-3 Ilmu Pendidikan, Program Studi S-2 Pendidikan Luar Biasa, Universitas Sebelas Maret Surakarta dan ISPI Wilayah Jawa Tengah, Surakarta.

Zuryati, D., Usman, Nasir. 2015. "Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SDN 7 Muara Dua Lhoksuemawe". *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. 3 (2): 38-48.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner Uji Coba

ANGKET PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI GURU DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MUTU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PATEAN KABUPATEN KENDAL

Nama :

Jenis Kelamin :

Unit Kerja :

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu guru sebelum menjawab angket ini.
2. Berilah tanda x (silang) pada kolom yang menunjukkan kebenaran dan ketepatan pernyataan sesuai di tempat Bapak/Ibu guru bekerja.
Angket berjumlah 112 pernyataan dengan pilihan :
Skor 5 : sangat setuju
Skor 4 : setuju
Skor 3 : cukup setuju
Skor 2 : tidak setuju
Skor 1 : sangat tidak setuju
3. Kami mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket ini sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.

A. Variabel Mutu Sekolah

| NO | Daftar Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----------|---|----|---|----|----|-----|
| A | Kualitas Mengajar Guru | | | | | |
| 1 | Guru di sekolah ini melakukan perencanaan mengajar sesuai silabus | | | | | |
| 2 | Guru di sekolah ini melakukan perencanaan mengajar menggunakan metode pembelajaran yang tepat | | | | | |
| 3 | Guru di sekolah ini melakukan perencanaan mengajar sesuai tujuan pembelajaran | | | | | |
| 4 | Guru di sekolah ini melaksanakan mengajar sesuai rancangan pembelajaran | | | | | |
| 5 | Guru di sekolah ini melaksanakan mengajar menggunakan metode pembelajaran sesuai rencana | | | | | |
| 6 | Guru di sekolah ini melaksanakan mengajar menggunakan media pembelajaran yang sesuai rencana | | | | | |
| 7 | Guru di sekolah ini melaksanakan evaluasi pembelajaran diagnostik, formatif, sumatif | | | | | |

| | | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|--|
| 8 | Guru di sekolah ini melaksanakan evaluasi dengan menyusun instrument evaluasi yang sesuai tujuan pembelajaran | | | | | |
| 9 | Guru di sekolah ini melaksanakan analisis evaluasi pembelajaran | | | | | |
| B | Pelayanan khusus kepada siswa | | | | | |
| 10 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan perawatan ketika siswa sakit di ruang UKS | | | | | |
| 11 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan perawatan ketika siswa sakit yang perlu sampai ke puskesmas terdekat | | | | | |
| 12 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan perawatan ketika siswa sakit dengan mengantarkan ke rumah siswa | | | | | |
| 13 | Guru di sekolah ini memberikan layanan bimbingan belajar ketika anak mengalami kesulitan belajar | | | | | |
| 14 | Guru di sekolah ini memberikan bimbingan sosial ketika anak mengalami kesulitan bergaul dengan teman | | | | | |
| 15 | Guru di sekolah ini memberikan layanan konten ketika anak melakukan kenakalan anak | | | | | |
| 16 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan psikologi bagi siswa yang jadi korban bullying | | | | | |
| 17 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan psikologi bagi siswa yang melakukan bullying | | | | | |
| 18 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan psikologi bagi siswa yang mengalami depresi karena kesedihan yang mendalam | | | | | |
| C | Manajemen | | | | | |
| 19 | Guru di sekolah di sini melakukan manajemen kelas sehingga tercipta kondisi kelas yang menyenangkan | | | | | |
| 20 | Guru di sekolah di sini melakukan manajemen kelas mengatur fasilitas serta peralatan belajar yang mendukung pembelajaran | | | | | |
| 21 | Guru di sekolah di sini menyesuaikan materi pelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar para peserta didik | | | | | |
| 22 | Kepala sekolah merencanakan kegiatan sekolah dengan baik | | | | | |
| 23 | Kepala sekolah melakukan pengarahan waktu pelaksanaan kegiatan sekolah | | | | | |
| 24 | Kepala sekolah melakukan control selama pelaksanaan kegiatan sekolah | | | | | |
| 25 | Komite sekolah merencanakan kegiatan dalam | | | | | |

| | | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|--|
| | memberikan dukungan pelayanan dalam kegiatan sekolah | | | | | |
| 26 | Komite sekolah mengarahkan kegiatan dalam memberikan dukungan pelayanan dalam kegiatan sekolah | | | | | |
| 27 | Komite sekolah melakukan pengawasan dalam memberikan dukungan pelayanan dalam kegiatan sekolah | | | | | |
| D | Supervisi | | | | | |
| 28 | Kepala sekolah melakukan supervisi individu berupa kunjungan kelas waktu pembelajaran | | | | | |
| 29 | Kepala sekolah melakukan supervisi individu berupa observasi kelas | | | | | |
| 30 | Kepala sekolah melakukan supervisi individu berupa pertemuan individual di kantor | | | | | |
| 31 | Kepala sekolah melakukan supervisi kelompok berupa kerja kelompok guru | | | | | |
| 32 | Kepala sekolah melakukan supervisi kelompok berupa diskuis | | | | | |
| 33 | Kepala sekolah melakukan supervisi kelompok berupa pertemuan guru | | | | | |
| 34 | Kepala sekolah melakukan supervisi akademik berupa penyusunan rencana pembelajaran guru | | | | | |
| 35 | Kepala sekolah melakukan supervisi akademik berupa pelaksanaan pembelajaran guru | | | | | |
| 36 | Kepala sekolah melakukan supervisi akademik berupa pelaksanaan penilaian pembelajaran guru | | | | | |
| 37 | Pengawas melakukan supervisi terhadap Kepala sekolah dalam pengelolaan kurikulum | | | | | |
| 38 | Pengawas melakukan supervisi terhadap Kepala sekolah dalam pengelolaan personalia | | | | | |
| 39 | Pengawas melakukan supervisi terhadap Kepala sekolah dalam pengelolaan keuangan | | | | | |
| E | Administrasi | | | | | |
| 40 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kurikulum sehingga meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya kurikulum | | | | | |
| 41 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kurikulum berupa pemberdayaan sumber maupun komponen kurikulum melalui pengelolaan yang terencana dan efektif | | | | | |
| 42 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kurikulum dengan meningkatkan relevansi dan efektivitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik maupun lingkungan sekitar | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | peserta didik | | | | | |
| 43 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi personalia bidang tata usaha adalah tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi | | | | | |
| 44 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi personalia bidang perpustakaan | | | | | |
| 45 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi personalia bidang kegiatan ekstrakurikuler | | | | | |
| 46 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kesiswaan berupa kegiatan perencanaan kesiswaan, | | | | | |
| 47 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kesiswaan berupa pencatatan siswa dalam buku induk | | | | | |
| 48 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi keuangan sekolah dalam penerimaan siswa baru | | | | | |
| 49 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi sarana dan prasarana kantor sekolah | | | | | |
| 50 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi sarana dan prasarana setiap kelas | | | | | |
| 51 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi sarana dan prasarana lingkungan sekolah | | | | | |
| 52 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi hubungan sekolah dan masyarakat sekitar sekolah. | | | | | |
| 53 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi hubungan sekolah dan layanan kesehatan | | | | | |
| 54 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi hubungan sekolah dan pihak keamanan lingkungan | | | | | |

B. Variabel Motivasi Guru

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----------|--|----|---|----|----|-----|
| A. | Intrinsik | | | | | |
| | Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 1. | Guru di sekolah ini memiliki dampak penting pada perkembangan dan pembelajaran siswa | | | | | |
| 2. | Guru termotivasi secara konsisten menyelesaikan tugas-tugas meskipun ada tantangan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 3. | Guru berusaha memberikan yang terbaik dalam menyampaikan materi pelajaran | | | | | |
| 4. | Guru termotivasi untuk mengembangkan pendekatan pengajaran kreatif yang sesuai dengan kebutuhan siswa | | | | | |
| | Melaksanakan tugas dengan target yang jelas | | | | | |
| 5. | Guru terlibat secara penuh dalam melaksanakan tugas-tugas dengan target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 6. | Guru fokus dan konsentrasi pada tugas yang memiliki target yang jelas | | | | | |
| 7. | Guru memiliki kemampuan untuk mengatur prioritas dan bekerja pada tugas-tugas yang paling penting dengan target yang jelas | | | | | |
| 8. | Guru mengambil inisiatif untuk mencari tahu apa yang diperlukan dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai target yang telah ditetapkan | | | | | |
| | Memiliki tujuan yang jelas dan menantang | | | | | |
| 9. | Guru merasa puas ketika berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan dan merasakan tantangan | | | | | |
| 10. | Guru merasa terdorong untuk memiliki tujuan yang menantang agar anda dapat terus berkembang | | | | | |
| 11. | Guru di sekolah ini senang bekerja dengan suasana yang kondusif | | | | | |
| 12. | Guru memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil terbaik ketika memiliki tujuan yang menantang | | | | | |
| | Ada umpan balik atas kerjanya | | | | | |
| 13. | Guru merasa bahwa umpan balik merupakan bagian penting dari proses belajar dan pengembangan pribadi | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 14. | Umpan balik membantu Guru untuk menetapkan standar yang lebih tinggi dalam pekerjaan | | | | | |
| 15. | Guru merasa dihargai dan terdorong ketika melihat kemajuan dan perbaikan berdasarkan umpan balik | | | | | |
| | Ekstrinsik | | | | | |
| | Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya | | | | | |
| 16. | Guru termotivasi untuk terus bekerja keras guna memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaan | | | | | |
| 17. | Guru termotivasi untuk mengatasi hambatan dan tantangan kerja untuk memenuhi kebutuhan | | | | | |
| 18. | Guru merasa bahwa insentif atau penghargaan materi memiliki pengaruh pada tingkat produktivitas | | | | | |
| 19. | Guru merasa keterikatan dengan gaji atau imbalan yang diterima sebagai insentif untuk bekerja keras | | | | | |
| | Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya | | | | | |
| 20. | Guru mendapatkan pujian dan pengakuan atas pekerjaan memiliki dampak penting pada motivasi | | | | | |
| 21. | Guru termotivasi untuk berkinerja lebih baik jika mendapatkan pujian | | | | | |
| 22. | Pujian dan penghargaan dari orang lain memiliki pengaruh yang kuat pada semangat dalam bekerja | | | | | |
| 23. | Guru merasa bangga ketika pekerjaannya diakui dan dipuji oleh rekan kerja, atasan, atau pihak lain | | | | | |
| | Bekerja dengan harapan ingin memperoleh prestasi | | | | | |
| 24. | Guru merasa bahwa hasil yang baik dan prestasi yang dicapai memiliki pengaruh besar pada motivasi dalam bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 25. | Guru berusaha keras agar mencapai prestasi dalam tugas atau proyek yang dikerjakan | | | | | |
| 26. | Guru merasa puas ketika berhasil mencapai prestasi atau target dalam pekerjaan | | | | | |
| 27. | Pencapaian dan prestasi guru dihargai dan diakui oleh orang lain | | | | | |
| | Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman | | | | | |
| 28. | Perhatian dan pengakuan dari teman memiliki dampak penting pada motivasi dalam bekerja | | | | | |
| 29. | Semakin baik prestasi guru, semakin besar perhatian yang diterima dari teman | | | | | |
| 30. | Keterlibatan sosial dan perhatian dari teman adalah faktor penting dalam motivasi. | | | | | |

C. Variabel Budaya Sekolah

| No | Pernyataan | Skor | | | | |
|--|---|------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| keterbukaan | | | | | | |
| sekolah mempromosikan budaya keterbukaan di mana staf, peserta didik dan orang tua | | | | | | |
| 1 | Siswa-siswa merasa nyaman berbicara dengan guru-guru tentang masalah pribadi atau akademik mereka. | | | | | |
| 2 | Guru-guru di sekolah ini secara terbuka menerima masukan dan saran dari siswa-siswanya. | | | | | |
| 3 | Para orang tua merasa didengar dan dihargai oleh staf sekolah ketika mereka memberikan umpan balik atau kritik. | | | | | |
| 4 | Staf sekolah aktif mencari pendekatan baru dan ide-ide inovatif untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa. | | | | | |
| 5 | Guru-guru dan staf secara terbuka berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan rekan-rekan sejawat. | | | | | |
| 6 | Pengambilan keputusan di sekolah ini melibatkan berbagai pihak, termasuk guru, siswa, dan orang tua. | | | | | |
| 7 | Ada saluran komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen sekolah dan semua anggota komunitas | | | | | |

| No | Pernyataan | Skor | | | | |
|--|--|------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | sekolah. | | | | | |
| 8 | Budaya sekolah mendorong dialog terbuka dan diskusi yang mempromosikan pemahaman dan toleransi antar individu. | | | | | |
| 9 | Staf sekolah merasa bahwa mereka memiliki kebebasan untuk menyuarakan ide-ide atau keprihatinan tanpa takut dihakimi | | | | | |
| 10 | Siswa-siswa merasa bahwa pendapat dan perspektif mereka dihargai dan diperhatikan dalam pengambilan keputusan di sekolah. | | | | | |
| Kesetaraan dan inklusi | | | | | | |
| Sekolah mempromosikan kesetaraan dan inklusi | | | | | | |
| 11 | Di sekolah ini, setiap siswa merasa diterima dan dihargai tanpa memandang latar belakang atau karakteristik pribadi mereka. | | | | | |
| 12 | Guru dan staf sekolah berusaha untuk memastikan bahwa semua siswa memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang | | | | | |
| 13 | Siswa-siswa merasa aman untuk menyatakan identitas dan kepercayaan mereka tanpa takut diskriminasi atau intimidasi. | | | | | |
| 14 | Program ekstrakurikuler dan kegiatan sekolah dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan minat beragam siswa. | | | | | |
| 15 | Budaya sekolah mempromosikan saling pengertian, empati, dan rasa hormat antara siswa-siswa dari latar belakang yang berbeda. | | | | | |
| 16 | Siswa-siswa merasa bahwa mereka memiliki peran aktif dalam membangun budaya kesetaraan dan inklusi di sekolah. | | | | | |
| 17 | Guru secara aktif mendukung siswa-siswa dengan kebutuhan khusus atau tantangan belajar untuk memastikan bahwa mereka merasa diterima dan didukung. | | | | | |
| Kolaborasi | | | | | | |
| Kerja sama | | | | | | |
| 18 | Di sekolah ini, guru-guru dan staf sekolah bekerja sama untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi semua siswa. | | | | | |
| 19 | Orang tua dan wali murid merasa didengar dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pendidikan anak-anak mereka. | | | | | |
| 20 | Komite sekolah dan organisasi sukarela berperan aktif | | | | | |

| No | Pernyataan | Skor | | | | |
|---|--|------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | adalah mendukung kegiatan dan program sekolah. | | | | | |
| 21 | Guru-guru secara terbuka berbagi sumber daya dan ide-ide dengan rekan-rekan sejawat untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran siswa. | | | | | |
| 22 | Semua warga sekolah bekerja sama untuk menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman. | | | | | |
| 23 | Program-program pengembnagn profesional di sekolah ini didesain untuk mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antara guru-guru. | | | | | |
| 24 | Waraga sekolah aktif bekerja sama untuk menyelesaikan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam lingkungan sekolah. | | | | | |
| Karakter dan etika | | | | | | |
| Sekolah mempromosikan pengembangan karakter, nilai-nilai, dan etika | | | | | | |
| 25 | Di sekolah ini, kesopanan dan penghormatan antar individu sangat dijunjung tinggi. | | | | | |
| 26 | Guru-guru dan staf sekolah bertindak sebagai contoh tealdan dalam perilaku. | | | | | |
| 27 | Kehormatan, integritas, dan kejujuran merupakan nilai-nilai yang dipromosikan dan dipraktikan di seluruh aspek kehidupan sekolah. | | | | | |
| 28 | Staf sekolah secara konsisten mendorong siswa-siswa untuk bertindak dengan integritas dan bertanggungjawab dalam semua aktivitas mereka. | | | | | |
| 29 | Siswa-siswa merasa aman dan nyaman untuk melaporkan perilaku yang tidak etis atau pelanggaran etika kepada staf sekolah. | | | | | |
| 30 | Budaya sekolah memperhatikan pentingnya membangun hubungan yang saling menghormati dan saling peduli antara semua anggota komunitas sekolah. | | | | | |
| 31 | Kejujuran dan tanggung jawab dihargai daripada kesuksesan akademik. | | | | | |
| 32 | Program pengembangan karakter dan pelatihan etika diintegrasikan ke dalam kurikulum sekolah. | | | | | |
| 33 | Semua anggota staf memahami dan mengikuti kode etik dan pedoman perilaku yang telah ditetapkan oleh sekolah. | | | | | |

Lampiran 2. Skor Angket Uji coba Instrumen Penelitian Variabel Y

| Resp. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 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 | 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 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel Y

Reliability Scale: Uji Validitas Reliabilitas Y

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,970 | 54 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|------|--------|----------------|----|
| Y.1 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.2 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.3 | 4,5333 | ,50742 | 30 |
| Y.4 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.5 | 4,3000 | ,87691 | 30 |
| Y.6 | 3,9000 | ,92289 | 30 |
| Y.7 | 3,9000 | ,84486 | 30 |
| Y.8 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.9 | 3,9333 | ,90719 | 30 |
| Y.10 | 3,7667 | ,93526 | 30 |
| Y.11 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.12 | 4,8333 | ,37905 | 30 |
| Y.13 | 4,6000 | ,49827 | 30 |
| Y.14 | 4,6333 | ,49013 | 30 |
| Y.15 | 4,2667 | ,86834 | 30 |
| Y.16 | 4,4333 | ,77385 | 30 |

| | | | |
|------|--------|--------|----|
| Y.17 | 4,2667 | ,82768 | 30 |
| Y.18 | 4,4000 | ,77013 | 30 |
| Y.19 | 4,0667 | ,78492 | 30 |
| Y.20 | 4,1000 | ,80301 | 30 |
| Y.21 | 4,5333 | ,50742 | 30 |
| Y.22 | 4,5000 | ,50855 | 30 |
| Y.23 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.24 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.25 | 3,7333 | ,78492 | 30 |
| Y.26 | 4,2667 | ,73968 | 30 |
| Y.27 | 4,5333 | ,50742 | 30 |
| Y.28 | 4,1000 | ,80301 | 30 |
| Y.29 | 4,5333 | ,50742 | 30 |
| Y.30 | 4,0000 | ,83045 | 30 |
| Y.31 | 4,6667 | ,47946 | 30 |
| Y.32 | 4,6333 | ,49013 | 30 |
| Y.33 | 4,6333 | ,49013 | 30 |
| Y.34 | 4,2333 | ,85836 | 30 |
| Y.35 | 4,4000 | ,77013 | 30 |
| Y.36 | 4,0000 | ,83045 | 30 |
| Y.37 | 4,1000 | ,88474 | 30 |
| Y.38 | 4,2333 | ,85836 | 30 |
| Y.39 | 3,8333 | ,83391 | 30 |
| Y.40 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.41 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.42 | 4,5333 | ,50742 | 30 |
| Y.43 | 3,5333 | ,86037 | 30 |
| Y.44 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.45 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.46 | 4,5333 | ,50742 | 30 |
| Y.47 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.48 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.49 | 4,5333 | ,50742 | 30 |
| Y.50 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.51 | 4,5667 | ,50401 | 30 |
| Y.52 | 4,5333 | ,50742 | 30 |
| Y.53 | 3,8000 | ,92476 | 30 |

| | | | |
|------|--------|--------|----|
| Y.54 | 3,9667 | ,92786 | 30 |
|------|--------|--------|----|

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1 | 230,2333 | 496,392 | ,814 | ,969 |
| Y.2 | 230,2333 | 499,495 | ,674 | ,970 |
| Y.3 | 230,2667 | 497,030 | ,780 | ,969 |
| Y.4 | 230,2333 | 501,840 | ,568 | ,970 |
| Y.5 | 230,5000 | 485,914 | ,731 | ,969 |
| Y.6 | 230,9000 | 500,507 | ,329 | ,971 |
| Y.7 | 230,9000 | 491,955 | ,594 | ,970 |
| Y.8 | 230,2333 | 499,495 | ,674 | ,970 |
| Y.9 | 230,8667 | 491,844 | ,553 | ,970 |
| Y.10 | 231,0333 | 490,654 | ,565 | ,970 |
| Y.11 | 230,2333 | 496,392 | ,814 | ,969 |
| Y.12 | 229,9667 | 506,447 | ,488 | ,970 |
| Y.13 | 230,2000 | 501,683 | ,582 | ,970 |
| Y.14 | 230,1667 | 502,557 | ,552 | ,970 |
| Y.15 | 230,5333 | 485,775 | ,742 | ,969 |
| Y.16 | 230,3667 | 492,378 | ,639 | ,970 |
| Y.17 | 230,5333 | 485,637 | ,784 | ,969 |
| Y.18 | 230,4000 | 490,593 | ,696 | ,969 |
| Y.19 | 230,7333 | 486,961 | ,789 | ,969 |
| Y.20 | 230,7000 | 485,803 | ,804 | ,969 |
| Y.21 | 230,2667 | 497,237 | ,770 | ,969 |
| Y.22 | 230,3000 | 497,045 | ,777 | ,969 |
| Y.23 | 230,2333 | 498,875 | ,702 | ,970 |
| Y.24 | 230,2333 | 499,082 | ,692 | ,970 |
| Y.25 | 231,0667 | 501,168 | ,374 | ,970 |
| Y.26 | 230,5333 | 494,947 | ,590 | ,970 |
| Y.27 | 230,2667 | 497,030 | ,780 | ,969 |
| Y.28 | 230,7000 | 495,803 | ,517 | ,970 |
| Y.29 | 230,2667 | 497,237 | ,770 | ,969 |
| Y.30 | 230,8000 | 502,028 | ,328 | ,971 |
| Y.31 | 230,1333 | 503,361 | ,527 | ,970 |

| | | | | |
|------|----------|---------|------|------|
| Y.32 | 230,1667 | 501,178 | ,615 | ,970 |
| Y.33 | 230,1667 | 501,178 | ,615 | ,970 |
| Y.34 | 230,5667 | 487,495 | ,704 | ,969 |
| Y.35 | 230,4000 | 494,317 | ,584 | ,970 |
| Y.36 | 230,8000 | 502,028 | ,328 | ,971 |
| Y.37 | 230,7000 | 496,700 | ,442 | ,970 |
| Y.38 | 230,5667 | 487,495 | ,704 | ,969 |
| Y.39 | 230,9667 | 500,792 | ,360 | ,971 |
| Y.40 | 230,2333 | 496,392 | ,814 | ,969 |
| Y.41 | 230,2333 | 499,495 | ,674 | ,970 |
| Y.42 | 230,2667 | 497,030 | ,780 | ,969 |
| Y.43 | 231,2667 | 496,409 | ,464 | ,970 |
| Y.44 | 230,2333 | 496,392 | ,814 | ,969 |
| Y.45 | 230,2333 | 499,495 | ,674 | ,970 |
| Y.46 | 230,2667 | 497,030 | ,780 | ,969 |
| Y.47 | 230,2333 | 496,392 | ,814 | ,969 |
| Y.48 | 230,2333 | 499,495 | ,674 | ,970 |
| Y.49 | 230,2667 | 497,030 | ,780 | ,969 |
| Y.50 | 230,2333 | 496,392 | ,814 | ,969 |
| Y.51 | 230,2333 | 499,495 | ,674 | ,970 |
| Y.52 | 230,2667 | 497,030 | ,780 | ,969 |
| Y.53 | 231,0000 | 490,621 | ,572 | ,970 |
| Y.54 | 230,8333 | 497,592 | ,398 | ,971 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 234,8000 | 514,924 | 22,69194 | 54 |

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel X1

Reliability Scale: Uji Validitas Reliabilitas X1

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,988 | 30 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------|--------|----------------|----|
| X1.1 | 3,3667 | ,61495 | 30 |
| X1.2 | 3,3667 | ,71840 | 30 |
| X1.3 | 3,3667 | ,61495 | 30 |
| X1.4 | 3,3667 | ,71840 | 30 |
| X1.5 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.6 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.7 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.8 | 3,3667 | ,61495 | 30 |
| X1.9 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.10 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.11 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.12 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.13 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.14 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.15 | 3,3667 | ,76489 | 30 |

| | | | |
|-------|--------|--------|----|
| X1.16 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X1.17 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.18 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.19 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.20 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.21 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.22 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.23 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.24 | 3,3667 | ,61495 | 30 |
| X1.25 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.26 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.27 | 3,3667 | ,61495 | 30 |
| X1.28 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.29 | 3,3667 | ,76489 | 30 |
| X1.30 | 3,3667 | ,71840 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | 98,5667 | 347,771 | ,516 | ,988 |
| X1.2 | 98,5667 | 341,909 | ,661 | ,988 |
| X1.3 | 98,5667 | 347,771 | ,516 | ,988 |
| X1.4 | 98,5667 | 341,909 | ,661 | ,988 |
| X1.5 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.6 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.7 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.8 | 98,5667 | 347,771 | ,516 | ,988 |
| X1.9 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.10 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.11 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.12 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.13 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.14 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.15 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.16 | 97,6333 | 354,240 | ,184 | ,990 |
| X1.17 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |

| | | | | |
|-------|---------|---------|------|------|
| X1.18 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.19 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.20 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.21 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.22 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.23 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.24 | 98,5667 | 347,771 | ,516 | ,988 |
| X1.25 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.26 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.27 | 98,5667 | 347,771 | ,516 | ,988 |
| X1.28 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.29 | 98,5667 | 332,254 | ,974 | ,987 |
| X1.30 | 98,5667 | 341,909 | ,661 | ,988 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 101,9333 | 359,995 | 18,97354 | 30 |

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel X2

Reliability Scale: Uji Validitas dan Reliabilitas X2

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,984 | 33 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------|--------|----------------|----|
| X2.1 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.2 | 4,1667 | ,83391 | 30 |
| X2.3 | 4,1667 | ,83391 | 30 |
| X2.4 | 4,2667 | ,73968 | 30 |
| X2.5 | 3,5667 | ,89763 | 30 |
| X2.6 | 4,2667 | ,73968 | 30 |
| X2.7 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.8 | 4,1667 | ,83391 | 30 |
| X2.9 | 4,2667 | ,73968 | 30 |
| X2.10 | 4,1667 | ,83391 | 30 |
| X2.11 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.12 | 4,1333 | ,81931 | 30 |
| X2.13 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.14 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.15 | 4,1333 | ,81931 | 30 |

| | | | |
|-------|--------|--------|----|
| X2.16 | 4,1000 | ,80301 | 30 |
| X2.17 | 4,1333 | ,81931 | 30 |
| X2.18 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.19 | 4,1667 | ,83391 | 30 |
| X2.20 | 3,7000 | ,87691 | 30 |
| X2.21 | 3,7000 | ,87691 | 30 |
| X2.22 | 4,1333 | ,81931 | 30 |
| X2.23 | 4,1333 | ,81931 | 30 |
| X2.24 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.25 | 4,1333 | ,81931 | 30 |
| X2.26 | 4,1333 | ,81931 | 30 |
| X2.27 | 3,7000 | ,87691 | 30 |
| X2.28 | 4,1667 | ,83391 | 30 |
| X2.29 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.30 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.31 | 4,1667 | ,83391 | 30 |
| X2.32 | 4,3000 | ,74971 | 30 |
| X2.33 | 4,1667 | ,83391 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |
| X2.2 | 132,6667 | 430,023 | ,919 | ,983 |
| X2.3 | 132,6667 | 430,023 | ,919 | ,983 |
| X2.4 | 132,5667 | 437,082 | ,804 | ,983 |
| X2.5 | 133,2667 | 465,995 | -,111 | ,987 |
| X2.6 | 132,5667 | 437,082 | ,804 | ,983 |
| X2.7 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |
| X2.8 | 132,6667 | 430,023 | ,919 | ,983 |
| X2.9 | 132,5667 | 437,082 | ,804 | ,983 |
| X2.10 | 132,6667 | 430,023 | ,919 | ,983 |
| X2.11 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |
| X2.12 | 132,7000 | 431,872 | ,879 | ,983 |
| X2.13 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |
| X2.14 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |

| | | | | |
|-------|----------|---------|------|------|
| X2.15 | 132,7000 | 431,872 | ,879 | ,983 |
| X2.16 | 132,7333 | 433,857 | ,837 | ,983 |
| X2.17 | 132,7000 | 432,217 | ,869 | ,983 |
| X2.18 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |
| X2.19 | 132,6667 | 430,023 | ,919 | ,983 |
| X2.20 | 133,1333 | 442,671 | ,516 | ,984 |
| X2.21 | 133,1333 | 442,671 | ,516 | ,984 |
| X2.22 | 132,7000 | 432,217 | ,869 | ,983 |
| X2.23 | 132,7000 | 432,217 | ,869 | ,983 |
| X2.24 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |
| X2.25 | 132,7000 | 432,217 | ,869 | ,983 |
| X2.26 | 132,7000 | 432,217 | ,869 | ,983 |
| X2.27 | 133,1333 | 442,671 | ,516 | ,984 |
| X2.28 | 132,6667 | 430,023 | ,919 | ,983 |
| X2.29 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |
| X2.30 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |
| X2.31 | 132,6667 | 430,023 | ,919 | ,983 |
| X2.32 | 132,5333 | 435,430 | ,847 | ,983 |
| X2.33 | 132,6667 | 430,023 | ,919 | ,983 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 136,8333 | 462,489 | 21,50555 | 33 |

Lampiran 8. Angket Penelitian Valid

ANGKET PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI GURU DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MUTU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PATEAN KABUPATEN KENDAL

Nama :

Jenis Kelamin :

Unit Kerja :

Petunjuk Pengisian

4. Tulislah identitas Bapak/Ibu guru sebelum menjawab angket ini.
5. Berilah tanda x (silang) pada kolom yang menunjukkan kebenaran dan ketepatan pernyataan sesuai di tempat Bapak/Ibu guru bekerja.
Angket berjumlah 112 pernyataan dengan pilihan :
Skor 5 : sangat setuju
Skor 4 : setuju
Skor 3 : cukup setuju
Skor 2 : tidak setuju
Skor 1 : sangat tidak setuju
6. Kami mengharapkan kejujuran Bapak/Ibu guru untuk mengisi angket ini sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya.

A. Variabel Mutu Sekolah

| NO | Daftar Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|----------|---|----|---|----|----|-----|
| A | Kualitas Mengajar Guru | | | | | |
| 1 | Guru di sekolah ini melakukan perencanaan mengajar sesuai silabus | | | | | |
| 2 | Guru di sekolah ini melakukan perencanaan mengajar menggunakan metode pembelajaran yang tepat | | | | | |
| 3 | Guru di sekolah ini melakukan perencanaan mengajar sesuai tujuan pembelajaran | | | | | |
| 4 | Guru di sekolah ini melaksanakan mengajar sesuai silabus | | | | | |
| 5 | Guru di sekolah ini melaksanakan mengajar menggunakan metode pembelajaran yang tepat | | | | | |
| 6 | Guru di sekolah ini melaksanakan mengajar menggunakan media pembelajaran yang sesuai | | | | | |
| 7 | Guru di sekolah ini melaksanakan evaluasi | | | | | |

| | | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|--|
| | pembelajaran setiap selesai tema pelajaran | | | | | |
| 8 | Guru di sekolah ini melaksanakan evaluasi dengan menyusun instrument evaluasi yang sesuai tujuan pembelajaran | | | | | |
| 9 | Guru di sekolah ini melaksanakan analisis evaluasi pembelajaran | | | | | |
| B | Pelayanan khusus kepada siswa | | | | | |
| 10 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan perawatan ketika siswa sakit di ruang UKS | | | | | |
| | | | | | | |
| 12 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan perawatan ketika siswa sakit dengan mengantarkan ke rumah siswa | | | | | |
| 13 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan konseling ketika anak mengalami kesulitan belajar | | | | | |
| 14 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan konseling ketika anak mengalami kesulitan bergaul dengan teman | | | | | |
| 15 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan konseling ketika anak melakukan kenakalan anak | | | | | |
| 16 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan psikologi bagi siswa yang jadi korban bullying | | | | | |
| 17 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan psikologi bagi siswa yang melakukan bullying | | | | | |
| 18 | Guru di sekolah ini memberikan pelayanan psikologi bagi siswa yang mengalami depresi karena kesedihan yang mendalam | | | | | |
| C | Manajemen | | | | | |
| 19 | Guru di sekolah di sini melakukan manajemen kelas sehingga tercipta kondisi kelas yang menyenangkan | | | | | |
| 20 | Guru di sekolah di sini melakukan manajemen kelas mengatur fasilitas serta peralatan belajar yang mendukung pembelajaran | | | | | |
| 21 | Guru di sekolah di sini menyesuaikan materi pelajaran dengan kecepatan dan kemampuan belajar para peserta didik | | | | | |
| 22 | Kepala sekolah merencanakan kegiatan sekolah dengan baik | | | | | |
| 23 | Kepala sekolah melakukan pengarahan waktu pelaksanaan kegiatan sekolah | | | | | |
| 24 | Kepala sekolah melakukan control selama pelaksanaan kegiatan sekolah | | | | | |
| 25 | Komite sekolah merencanakan kegiatan dalam memberikan dukungan pelayanan dalam kegiatan | | | | | |

| | | | | | | |
|----------|--|--|--|--|--|--|
| | sekolah | | | | | |
| 26 | Komite sekolah mengarahkan kegiatan dalam memberikan dukungan pelayanan dalam kegiatan sekolah | | | | | |
| 27 | Komite sekolah melakukan pengawasan dalam memberikan dukungan pelayanan dalam kegiatan sekolah | | | | | |
| D | Supervisi | | | | | |
| 28 | Kepala sekolah melakukan supervisi individu berupa kunjungan kelas waktu pembelajaran | | | | | |
| 29 | Kepala sekolah melakukan supervisi individu berupa observasi kelas | | | | | |
| | | | | | | |
| 31 | Kepala sekolah melakukan supervisi kelompok berupa kerja kelompok guru | | | | | |
| 32 | Kepala sekolah melakukan supervisi kelompok berupa diskuis | | | | | |
| 33 | Kepala sekolah melakukan supervisi kelompok berupa pertemuan guru | | | | | |
| 34 | Kepala sekolah melakukan supervisi akademik berupa penyusunan rencana pembelajaran guru | | | | | |
| 35 | Kepala sekolah melakukan supervisi akademik berupa pelaksanaan pembelajaran guru | | | | | |
| | | | | | | |
| 37 | Pengawas melakukan supervisi terhadap Kepala sekolah dalam pengelolaan kurikulum | | | | | |
| 38 | Pengawas melakukan supervisi terhadap Kepala sekolah dalam pengelolaan personalia | | | | | |
| | | | | | | |
| E | Administrasi | | | | | |
| 40 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kurikulum sehingga meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya kurikulum | | | | | |
| 41 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kurikulum berupa pemberdayaan sumber maupun komponen kurikulum melalui pengelolaan yang terencana dan efektif | | | | | |
| 42 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kurikulum dengan meningkatkan relevansi dan efektivitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik maupun lingkungan sekitar peserta didik | | | | | |
| 43 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi personalia bidang tata usaha adalah tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | administrasi | | | | | |
| 44 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi personalia bidang perpustakaan | | | | | |
| 45 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi personalia bidang kegiatan ekstrakurikuler | | | | | |
| 46 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kesiswaan berupa kegiatan perencanaan kesiswaan, | | | | | |
| 47 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi kesiswaan berupa pencatatan siswa dalam buku induk | | | | | |
| 48 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi keuangan sekolah dalam penerimaan siswa baru | | | | | |
| 49 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi sarana dan prasarana kantor sekolah | | | | | |
| 50 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi sarana dan prasarana setiap kelas | | | | | |
| 51 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi sarana dan prasarana lingkungan sekolah | | | | | |
| 52 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi hubungan sekolah dan masyarakat sekitar sekolah. | | | | | |
| 53 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi hubungan sekolah dan layanan kesehatan | | | | | |
| 54 | Kepala sekolah di sini melakukan administrasi hubungan sekolah dan pihak keamanan lingkungan | | | | | |

C. Variabel Motivasi Guru

| No. | Pernyataan | SS | S | CS | TS | STS |
|-----------|--|----|---|----|----|-----|
| A. | Intrinsik | | | | | |
| | Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 1. | Guru di sekolah ini memiliki dampak penting pada perkembangan dan pembelajaran siswa | | | | | |
| 2. | Guru termotivasi secara konsisten menyelesaikan tugas-tugas meskipun ada tantangan | | | | | |
| 3. | Guru berusaha memberikan yang terbaik dalam menyampaikan materi pelajaran | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 4. | Guru termotivasi untuk mengembangkan pendekatan pengajaran kreatif yang sesuai dengan kebutuhan siswa | | | | | |
| | Melaksanakan tugas dengan target yang jelas | | | | | |
| 5. | Guru terlibat secara penuh dalam melaksanakan tugas-tugas dengan target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 6. | Guru fokus dan konsentrasi pada tugas yang memiliki target yang jelas | | | | | |
| 7. | Guru memiliki kemampuan untuk mengatur prioritas dan bekerja pada tugas-tugas yang paling penting dengan target yang jelas | | | | | |
| 8. | Guru mengambil inisiatif untuk mencari tahu apa yang diperlukan dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai target yang telah ditetapkan | | | | | |
| | Memiliki tujuan yang jelas dan menantang | | | | | |
| 9. | Guru merasa puas ketika berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan dan merasakan tantangan | | | | | |
| 10. | Guru merasa terdorong untuk memiliki tujuan yang menantang agar anda dapat terus berkembang | | | | | |
| 11. | Guru di sekolah ini senang bekerja dengan suasana yang kondusif | | | | | |
| 12. | Guru memiliki dorongan kuat untuk mencapai hasil terbaik ketika memiliki tujuan yang menantang | | | | | |
| | Ada umpan balik atas kerjanya | | | | | |
| 13. | Guru merasa bahwa umpan balik merupakan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | bagian penting dari proses belajar dan pengembangan pribadi | | | | | |
| 14. | Umpan balik membantu Guru untuk menetapkan standar yang lebih tinggi dalam pekerjaan | | | | | |
| 15. | Guru merasa dihargai dan terdorong ketika melihat kemajuan dan perbaikan berdasarkan umpan balik | | | | | |
| | Ekstrinsik | | | | | |
| | Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya | | | | | |
| 16. | Guru termotivasi untuk terus bekerja keras guna memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaan | | | | | |
| 17. | Guru termotivasi untuk mengatasi hambatan dan tantangan kerja untuk memenuhi kebutuhan | | | | | |
| 18. | Guru merasa bahwa insentif atau penghargaan materi memiliki pengaruh pada tingkat produktivitas | | | | | |
| 19. | Guru merasa keterikatan dengan gaji atau imbalan yang diterima sebagai insentif untuk bekerja keras | | | | | |
| | Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya | | | | | |
| 20. | Guru mendapatkan pujian dan pengakuan atas pekerjaan memiliki dampak penting pada motivasi | | | | | |
| 21. | Guru termotivasi untuk berkinerja lebih baik jika mendapatkan pujian | | | | | |
| 22. | Pujian dan penghargaan dari orang lain memiliki pengaruh yang kuat pada semangat dalam bekerja | | | | | |
| 23. | Guru merasa bangga ketika pekerjaannya diakui dan dipuji oleh rekan kerja, atasan, atau pihak lain | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | Bekerja dengan harapan ingin memperoleh prestasi | | | | | |
| 24. | Guru merasa bahwa hasil yang baik dan prestasi yang dicapai memiliki pengaruh besar pada motivasi dalam bekerja | | | | | |
| 25. | Guru berusaha keras agar mencapai prestasi dalam tugas atau proyek yang dikerjakan | | | | | |
| 26. | Guru merasa puas ketika berhasil mencapai prestasi atau target dalam pekerjaan | | | | | |
| 27. | Pencapaian dan prestasi guru dihargai dan diakui oleh orang lain | | | | | |
| | Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman | | | | | |
| 28. | Perhatian dan pengakuan dari teman memiliki dampak penting pada motivasi dalam bekerja | | | | | |
| 29. | Semakin baik prestasi guru, semakin besar perhatian yang diterima dari teman | | | | | |
| 30. | Keterlibatan sosial dan perhatian dari teman adalah faktor penting dalam motivasi. | | | | | |

C. Variabel Budaya Sekolah

| No | Pernyataan | Skor | | | | |
|--|---|------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| keterbukaan | | | | | | |
| sekolah mempromosikan budaya keterbukaan di mana staf, peserta didik dan orang tua | | | | | | |
| 1 | Siswa-siswa merasa nyaman berbicara dengan guru-guru tentang masalah pribadi atau akademik mereka. | | | | | |
| 2 | Guru-guru di sekolah ini secara terbuka menerima masukan dan saran dari siswa-siswanya. | | | | | |
| 3 | Para orang tua merasa didengar dan dihargai oleh staf sekolah ketika mereka memberikan umpan balik atau kritik. | | | | | |

| No | Pernyataan | Skor | | | | |
|--|--|------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 4 | Staf sekolah aktif mencari pendekatan baru dan ide-ide inovatif untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa. | | | | | |
| 6 | Pengambilan keputusan di sekolah ini melibatkan berbagai pihak, termasuk guru, siswa, dan orang tua. | | | | | |
| 7 | Ada saluran komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen sekolah dan semua anggota komunitas sekolah. | | | | | |
| 8 | Budaya sekolah mendorong dialog terbuka dan diskusi yang mempromosikan pemahaman dan toleransi antar individu. | | | | | |
| 9 | Staf sekolah merasa bahwa mereka memiliki kebebasan untuk menyuarakan ide-ide atau keprihatinan tanpa takut dihakimi | | | | | |
| 10 | Siswa-siswa merasa bahwa pendapat dan perspektif mereka dihargai dan diperhatikan dalam pengambilan keputusan di sekolah. | | | | | |
| Kesetaraan dan inklusi | | | | | | |
| Sekolah mempromosikan kesetaraan dan inklusi | | | | | | |
| 11 | Di sekolah ini, setiap siswa merasa diterima dan dihargai tanpa memandang latar belakang atau karakteristik pribadi mereka. | | | | | |
| 12 | Guru dan staf sekolah berusaha untuk memastikan bahwa semua siswa memiliki kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang | | | | | |
| 13 | Siswa-siswa merasa aman untuk menyatakan identitas dan kepercayaan mereka tanpa takut diskriminasi atau intimidasi. | | | | | |
| 14 | Program ekstrakurikuler dan kegiatan sekolah dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan minat beragam siswa. | | | | | |
| 15 | Budaya sekolah mempromosikan saling pengertian, empati, dan rasa hormat antara siswa-siswa dari latar belakang yang berbeda. | | | | | |
| 16 | Siswa-siswa merasa bahwa mereka memiliki peran aktif dalam membangun budaya kesetaraan dan inklusi di sekolah. | | | | | |
| 17 | Guru secara aktif mendukung siswa-siswa dengan | | | | | |

| No | Pernyataan | Skor | | | | |
|---|--|------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| | kebutuhan khusus atau tantangan belajar untuj memastikan bahwa mereka merasa diterima dan didukung. | | | | | |
| Kolaborasi | | | | | | |
| Kerja sama | | | | | | |
| 18 | Di sekolah ini, guru-guru dan staf sekolah bekerja sama untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi semua siswa. | | | | | |
| 19 | Orang tua dan wali murid merasa didengar dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pendidikan anak-anak mereka. | | | | | |
| 20 | Komite sekolah dan organissai sukarela berperan aktif dalam mendukung kegiatan dan program sekolah. | | | | | |
| 21 | Guru-guru secara terbuka berbagi sumber daya dan ide-ide dengan rekan-rekan sejawat untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran siswa. | | | | | |
| 22 | Semua warga sekolah bekerja sama untuk menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman. | | | | | |
| 23 | Program-program pengembnagn profesional di sekolah ini didesain untuk mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antara guru-guru. | | | | | |
| 24 | Waraga sekolah aktif bekerja sama untuk menyelesaikan masalah-masalah yang mungkin timbul dalam lingkungan sekolah. | | | | | |
| Karakter dan etika | | | | | | |
| Sekolah mempromosikan pengembangan karakter, nilai-nilai, dan etika | | | | | | |
| 25 | Di sekolah ini, kesopanan dan penghormatan antar individu sangat dijunjung tinggi. | | | | | |
| 26 | Guru-guru dan staf sekolah bertindak sebagai contoh tealdan dalam perilaku. | | | | | |
| 27 | Kehormatan, integritas, dan kejujuran merupakan nilai-nilai yang dipromosikan dan dipraktikan di seluruh aspek kehidupan sekolah. | | | | | |
| 28 | Staf sekolah secara konsisten mendorong siswa-siswa untuk bertindak dengan integritas dan bertanggungjawab dalam semua aktivitas mereka. | | | | | |

| No | Pernyataan | Skor | | | | |
|----|--|------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| 29 | Siswa-siswa merasa aman dan nyaman untuk melaporkan perilaku yang tidak etis atau pelanggaran etika kepada staf sekolah. | | | | | |
| 30 | Budaya sekolah memperhatikan pentingnya membangun hubungan yang saling menghormati dan saling peduli antara semua anggota komunitas sekolah. | | | | | |
| 31 | Kejujuran dan tanggung jawab dihargai daripada kesuksesan akademik. | | | | | |
| 32 | Program pengembangan karakter dan pelatihan etika diintegrasikan ke dalam kurikulum sekolah. | | | | | |
| 33 | Semua anggota staf memahami dan mengikuti kode etik dan pedoman perilaku yang telah ditetapkan oleh sekolah. | | | | | |

Lampiran 9 Data Penelitian Mutu Sekolah (Y)

| No Resp. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

| No Resp. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|----------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 76 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 77 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 78 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 79 | | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 83 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 84 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 85 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 86 | | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 87 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 88 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 89 | | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 90 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 91 | | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 92 | | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 93 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 94 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 95 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 96 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 97 | | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 98 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 99 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 100 | | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 101 | | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 102 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 103 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 104 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 105 | | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 106 | | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 107 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 108 | | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 109 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 110 | | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 111 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 112 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 113 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 114 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |

| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 31 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 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 | 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 | 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 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 31 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 |

| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 31 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 31 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 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 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 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 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 32 | 33 | 34 | 35 | 37 | 38 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 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 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |

| 32 | 33 | 34 | 35 | 37 | 38 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |

| 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | Y |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 237 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 197 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 213 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 234 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 232 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 207 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 224 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 216 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 234 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 227 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 227 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 227 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 214 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 229 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 209 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 248 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 222 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 207 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 246 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 208 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 243 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 210 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 200 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 244 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 244 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 240 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 250 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 249 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 217 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 240 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 250 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 227 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 244 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 226 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 230 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 219 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 221 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 215 |

| No Resp. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|----------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 32 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 33 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 38 | | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 39 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 40 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 51 | | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 53 | | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 54 | | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 56 | | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 57 | | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 58 | | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 60 | | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 61 | | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 62 | | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 63 | | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 64 | | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 65 | | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |

| No Resp. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|----------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 66 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 68 | | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 70 | | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 71 | | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 72 | | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 73 | | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 74 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 75 | | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 77 | | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 78 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 79 | | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 81 | | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 83 | | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 84 | | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 85 | | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 86 | | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 87 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 88 | | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 89 | | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 90 | | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 91 | | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 92 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 93 | | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 94 | | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 95 | | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 96 | | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 97 | | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 98 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 |
| 99 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | Y |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 123 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 148 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 143 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 137 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 120 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 146 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 147 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 132 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 124 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 130 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 130 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 149 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 138 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 121 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 122 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 124 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 124 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 124 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 118 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 132 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 139 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 141 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 144 |

Lampiran 11 Data Penelitian Budaya Sekolah (X2)

| No Resp. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |

| No Resp. | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|----------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | | |
| 67 | | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 68 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 69 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 71 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 72 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 73 | | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 76 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 77 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 78 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 79 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 81 | | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 83 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 84 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 85 | | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 86 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 87 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 88 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 89 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 90 | | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 92 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 93 | | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 94 | | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 95 | | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 96 | | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 97 | | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 98 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 99 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 100 | | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |

| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 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 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 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 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | Y |
|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | | | | | | | | |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 153 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 160 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 134 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 134 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 149 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 141 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 131 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 144 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 158 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 140 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 130 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 146 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 131 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 132 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 125 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 148 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 139 |
| 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 124 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 149 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 155 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 131 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 139 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 136 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 133 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 133 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 148 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 152 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 140 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 129 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 150 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 133 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 131 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 139 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 153 |

| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | Y |
|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | | | | | | | | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 137 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 134 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 135 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 133 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 126 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 152 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 143 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 131 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 139 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 137 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 138 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 134 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 130 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 140 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 150 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 135 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 134 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 128 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 142 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 138 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 138 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 137 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 133 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 136 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 147 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 155 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 139 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 139 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 141 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 142 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 142 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 137 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 139 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 135 |

Lampiran 12 Distribusi Data Penelitian

Olah data SPSS

Frequencies

| | | Statistics | | |
|----------------|---------|--------------|---------------|----------------|
| | | Mutu Sekolah | Motivasi Guru | Budaya Sekolah |
| N | Valid | 143 | 143 | 143 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 287,22 | 216,85 | 234,99 |
| Std. Deviation | | 14,809 | 13,840 | 15,761 |
| Range | | 67 | 48 | 59 |
| Minimum | | 253 | 192 | 211 |
| Maximum | | 320 | 240 | 270 |
| Sum | | 41072 | 31010 | 33603 |

Frequency Table

| | | Mutu Sekolah | | | Cumulative Percent |
|-------|-----|--------------|---------|---------------|-----------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | |
| Valid | 253 | 1 | ,7 | ,7 | ,7 |
| | 256 | 1 | ,7 | ,7 | 1,4 |
| | 260 | 1 | ,7 | ,7 | 2,1 |
| | 262 | 2 | 1,4 | 1,4 | 3,5 |
| | 263 | 2 | 1,4 | 1,4 | 4,9 |
| | 264 | 1 | ,7 | ,7 | 5,6 |
| | 269 | 3 | 2,1 | 2,1 | 7,7 |
| | 270 | 2 | 1,4 | 1,4 | 9,1 |
| | 271 | 3 | 2,1 | 2,1 | 11,2 |
| | 272 | 4 | 2,8 | 2,8 | 14,0 |
| | 273 | 1 | ,7 | ,7 | 14,7 |
| | 274 | 3 | 2,1 | 2,1 | 16,8 |
| | 275 | 4 | 2,8 | 2,8 | 19,6 |
| | 276 | 6 | 4,2 | 4,2 | 23,8 |
| | 277 | 2 | 1,4 | 1,4 | 25,2 |
| | 278 | 4 | 2,8 | 2,8 | 28,0 |
| | 279 | 5 | 3,5 | 3,5 | 31,5 |
| | 280 | 4 | 2,8 | 2,8 | 34,3 |
| | 281 | 7 | 4,9 | 4,9 | 39,2 |
| | 282 | 4 | 2,8 | 2,8 | 42,0 |
| | 283 | 7 | 4,9 | 4,9 | 46,9 |
| | 284 | 5 | 3,5 | 3,5 | 50,3 |
| | 285 | 1 | ,7 | ,7 | 51,0 |
| | 286 | 4 | 2,8 | 2,8 | 53,8 |
| | 287 | 4 | 2,8 | 2,8 | 56,6 |
| | 288 | 2 | 1,4 | 1,4 | 58,0 |
| | 289 | 7 | 4,9 | 4,9 | 62,9 |
| | 290 | 2 | 1,4 | 1,4 | 64,3 |
| | 291 | 5 | 3,5 | 3,5 | 67,8 |
| 292 | 3 | 2,1 | 2,1 | 69,9 | |
| 293 | 4 | 2,8 | 2,8 | 72,7 | |
| 294 | 1 | ,7 | ,7 | 73,4 | |

| | | | | |
|-------|-----|-------|-------|-------|
| 295 | 4 | 2,8 | 2,8 | 76,2 |
| 296 | 1 | ,7 | ,7 | 76,9 |
| 297 | 7 | 4,9 | 4,9 | 81,8 |
| 298 | 2 | 1,4 | 1,4 | 83,2 |
| 299 | 2 | 1,4 | 1,4 | 84,6 |
| 308 | 5 | 3,5 | 3,5 | 88,1 |
| 310 | 1 | ,7 | ,7 | 88,8 |
| 312 | 4 | 2,8 | 2,8 | 91,6 |
| 314 | 2 | 1,4 | 1,4 | 93,0 |
| 317 | 3 | 2,1 | 2,1 | 95,1 |
| 318 | 2 | 1,4 | 1,4 | 96,5 |
| 319 | 2 | 1,4 | 1,4 | 97,9 |
| 320 | 3 | 2,1 | 2,1 | 100,0 |
| Total | 143 | 100,0 | 100,0 | |

Motivasi Guru

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 192 | 4 | 2,8 | 2,8 | 2,8 |
| | 193 | 1 | ,7 | ,7 | 3,5 |
| | 194 | 4 | 2,8 | 2,8 | 6,3 |
| | 195 | 1 | ,7 | ,7 | 7,0 |
| | 196 | 2 | 1,4 | 1,4 | 8,4 |
| | 197 | 5 | 3,5 | 3,5 | 11,9 |
| | 198 | 1 | ,7 | ,7 | 12,6 |
| | 199 | 1 | ,7 | ,7 | 13,3 |
| | 200 | 1 | ,7 | ,7 | 14,0 |
| | 201 | 3 | 2,1 | 2,1 | 16,1 |
| | 202 | 2 | 1,4 | 1,4 | 17,5 |
| | 203 | 1 | ,7 | ,7 | 18,2 |
| | 204 | 3 | 2,1 | 2,1 | 20,3 |
| | 205 | 3 | 2,1 | 2,1 | 22,4 |
| | 206 | 3 | 2,1 | 2,1 | 24,5 |
| | 207 | 3 | 2,1 | 2,1 | 26,6 |
| | 208 | 3 | 2,1 | 2,1 | 28,7 |
| | 209 | 2 | 1,4 | 1,4 | 30,1 |
| | 210 | 6 | 4,2 | 4,2 | 34,3 |
| | 211 | 6 | 4,2 | 4,2 | 38,5 |
| | 212 | 3 | 2,1 | 2,1 | 40,6 |
| | 213 | 2 | 1,4 | 1,4 | 42,0 |
| | 214 | 5 | 3,5 | 3,5 | 45,5 |
| | 215 | 4 | 2,8 | 2,8 | 48,3 |
| | 216 | 5 | 3,5 | 3,5 | 51,7 |
| | 217 | 2 | 1,4 | 1,4 | 53,1 |
| | 218 | 1 | ,7 | ,7 | 53,8 |
| | 219 | 5 | 3,5 | 3,5 | 57,3 |
| | 220 | 4 | 2,8 | 2,8 | 60,1 |
| | 221 | 3 | 2,1 | 2,1 | 62,2 |
| | 222 | 5 | 3,5 | 3,5 | 65,7 |
| | 223 | 3 | 2,1 | 2,1 | 67,8 |
| | 224 | 4 | 2,8 | 2,8 | 70,6 |
| | 225 | 3 | 2,1 | 2,1 | 72,7 |
| | 226 | 1 | ,7 | ,7 | 73,4 |
| | 227 | 1 | ,7 | ,7 | 74,1 |
| | 228 | 3 | 2,1 | 2,1 | 76,2 |
| | 229 | 3 | 2,1 | 2,1 | 78,3 |

| | | | | |
|-------|-----|-------|-------|-------|
| 230 | 2 | 1,4 | 1,4 | 79,7 |
| 231 | 1 | ,7 | ,7 | 80,4 |
| 232 | 6 | 4,2 | 4,2 | 84,6 |
| 233 | 1 | ,7 | ,7 | 85,3 |
| 234 | 1 | ,7 | ,7 | 86,0 |
| 235 | 2 | 1,4 | 1,4 | 87,4 |
| 237 | 2 | 1,4 | 1,4 | 88,8 |
| 238 | 3 | 2,1 | 2,1 | 90,9 |
| 239 | 4 | 2,8 | 2,8 | 93,7 |
| 240 | 9 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| Total | 143 | 100,0 | 100,0 | |

Budaya Sekolah

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 211 | 1 | ,7 | ,7 | ,7 |
| | 212 | 3 | 2,1 | 2,1 | 2,8 |
| | 213 | 5 | 3,5 | 3,5 | 6,3 |
| | 214 | 1 | ,7 | ,7 | 7,0 |
| | 215 | 2 | 1,4 | 1,4 | 8,4 |
| | 216 | 9 | 6,3 | 6,3 | 14,7 |
| | 218 | 1 | ,7 | ,7 | 15,4 |
| | 219 | 2 | 1,4 | 1,4 | 16,8 |
| | 220 | 3 | 2,1 | 2,1 | 18,9 |
| | 221 | 4 | 2,8 | 2,8 | 21,7 |
| | 222 | 4 | 2,8 | 2,8 | 24,5 |
| | 223 | 3 | 2,1 | 2,1 | 26,6 |
| | 224 | 4 | 2,8 | 2,8 | 29,4 |
| | 225 | 2 | 1,4 | 1,4 | 30,8 |
| | 226 | 3 | 2,1 | 2,1 | 32,9 |
| | 227 | 7 | 4,9 | 4,9 | 37,8 |
| | 228 | 3 | 2,1 | 2,1 | 39,9 |
| | 229 | 4 | 2,8 | 2,8 | 42,7 |
| | 230 | 4 | 2,8 | 2,8 | 45,5 |
| | 231 | 5 | 3,5 | 3,5 | 49,0 |
| | 232 | 4 | 2,8 | 2,8 | 51,7 |
| | 233 | 1 | ,7 | ,7 | 52,4 |
| | 234 | 2 | 1,4 | 1,4 | 53,8 |
| | 235 | 3 | 2,1 | 2,1 | 55,9 |
| | 236 | 7 | 4,9 | 4,9 | 60,8 |
| | 237 | 3 | 2,1 | 2,1 | 62,9 |
| | 238 | 2 | 1,4 | 1,4 | 64,3 |
| | 239 | 4 | 2,8 | 2,8 | 67,1 |
| | 240 | 1 | ,7 | ,7 | 67,8 |
| | 241 | 3 | 2,1 | 2,1 | 69,9 |
| | 242 | 2 | 1,4 | 1,4 | 71,3 |
| | 243 | 3 | 2,1 | 2,1 | 73,4 |
| | 244 | 1 | ,7 | ,7 | 74,1 |
| | 245 | 1 | ,7 | ,7 | 74,8 |
| | 246 | 1 | ,7 | ,7 | 75,5 |
| | 247 | 1 | ,7 | ,7 | 76,2 |
| | 248 | 1 | ,7 | ,7 | 76,9 |
| | 249 | 5 | 3,5 | 3,5 | 80,4 |
| | 250 | 1 | ,7 | ,7 | 81,1 |

| | | | | |
|-------|-----|-------|-------|-------|
| 251 | 6 | 4,2 | 4,2 | 85,3 |
| 252 | 1 | ,7 | ,7 | 86,0 |
| 255 | 1 | ,7 | ,7 | 86,7 |
| 256 | 4 | 2,8 | 2,8 | 89,5 |
| 261 | 1 | ,7 | ,7 | 90,2 |
| 262 | 2 | 1,4 | 1,4 | 91,6 |
| 263 | 1 | ,7 | ,7 | 92,3 |
| 265 | 3 | 2,1 | 2,1 | 94,4 |
| 267 | 4 | 2,8 | 2,8 | 97,2 |
| 270 | 4 | 2,8 | 2,8 | 100,0 |
| Total | 143 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 13 Hasil Uji Factorial / Uji Dimensi variable Penelitian

Factor Analysis: Mutu Sekolah

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,683 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 194,326 |
| | df | 10 |
| | Sig. | ,000 |

Communalities

| | Initial | Extraction |
|-------------------------------|---------|------------|
| Mengajar | 1,000 | ,790 |
| Pelayanan khusus kepada siswa | 1,000 | ,672 |
| Manajemen | 1,000 | ,730 |
| Supervisi | 1,000 | ,753 |
| Administrasi | 1,000 | ,739 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

| | Component | |
|-------------------------------|-----------|-------|
| | 1 | 2 |
| Mengajar | ,691 | -,559 |
| Pelayanan khusus kepada siswa | ,819 | -,018 |
| Manajemen | ,630 | ,577 |
| Supervisi | ,620 | ,608 |
| Administrasi | ,718 | -,473 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Factor Analysis: MOTIVASI KERJA GURU

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,500 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 101,183 |
| | df | 1 |
| | Sig. | ,000 |

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------------|---------|------------|
| Intrinsik | 1,000 | ,858 |
| Ekstrinsik | 1,000 | ,858 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^aComponent
1

| | |
|------------|------|
| Intrinsik | ,926 |
| Ekstrinsik | ,926 |

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis: MOTIVASI KERJA GURU (PUTARAN 2)**KMO and Bartlett's Test**

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,754 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 292,879 |
| | df | 6 |
| | Sig. | ,000 |

Anti-image Matrices

| | | Intrinsik 1 | Intrinsik 2 | Ekstrinsik 1 | Ekstrinsik 2 |
|------------------------|--------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Anti-image Covariance | Intrinsik 1 | ,524 | -,186 | ,045 | -,162 |
| | Intrinsik 2 | -,186 | ,392 | -,186 | -,022 |
| | Ekstrinsik 1 | ,045 | -,186 | ,375 | -,194 |
| | Ekstrinsik 2 | -,162 | -,022 | -,194 | ,414 |
| Anti-image Correlation | Intrinsik 1 | ,769 ^a | -,411 | ,102 | -,348 |
| | Intrinsik 2 | -,411 | ,759 ^a | -,485 | -,054 |
| | Ekstrinsik 1 | ,102 | -,485 | ,719 ^a | -,491 |
| | Ekstrinsik 2 | -,348 | -,054 | -,491 | ,773 ^a |

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|--------------|---------|------------|
| Intrinsik 1 | 1,000 | ,631 |
| Intrinsik 2 | 1,000 | ,763 |
| Ekstrinsik 1 | 1,000 | ,743 |
| Ekstrinsik 2 | 1,000 | ,746 |

Extraction Method: Principal Component
Analysis.

Factor Analysis: BUDAYA SEKOLAH

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,767 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 339,083 |
| | df | 6 |
| | Sig. | ,000 |

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------------------------|---------|------------|
| Keterbukaan | 1,000 | ,755 |
| Kesetaraan dan inklusi | 1,000 | ,757 |
| Kolaborasi | 1,000 | ,704 |
| Karakter dan etika | 1,000 | ,794 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

| | Component 1 |
|------------------------|----------------|
| Keterbukaan | ,869 |
| Kesetaraan dan inklusi | ,870 |
| Kolaborasi | ,839 |
| Karakter dan etika | ,891 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Lampiran 14 Hasil Uji Persyaratan Regresi

NPar Tests: UJI NORMALITAS VARIABEL MUTU SEKOLAH

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Mutu Sekolah |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 143 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 287,22 |
| | Std. Deviation | 14,809 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,089 |
| | Positive | ,089 |
| | Negative | -,074 |
| Test Statistic | | ,089 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,007 ^c |
| Exact Sig. (2-tailed) | | ,191 |
| Point Probability | | ,000 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Motivasi Guru |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 143 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 216,85 |
| | Std. Deviation | 13,840 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,059 |
| | Positive | ,048 |
| | Negative | -,059 |
| Test Statistic | | ,059 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| Exact Sig. (2-tailed) | | ,681 |
| Point Probability | | ,000 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Budaya Sekolah |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 143 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 234,99 |
| | Std. Deviation | 15,761 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,093 |
| | Positive | ,093 |
| | Negative | -,065 |
| Test Statistic | | ,093 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,004 ^c |
| Exact Sig. (2-tailed) | | ,162 |
| Point Probability | | ,000 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

| | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-------|----------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 3,504 | 7,514 | | ,466 | ,642 |
| | Motivasi Guru | ,025 | ,036 | ,068 | ,694 | ,489 |
| | Budaya Sekolah | -,013 | ,032 | -,041 | -,416 | ,678 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

UJI MULTIKOLINEARITAS

| | | Coefficients ^a | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 66,678 | 11,504 | | 5,796 | ,000 | | |
| | Motivasi Guru | ,460 | ,055 | ,430 | 8,337 | ,000 | ,733 | 1,365 |
| | Budaya Sekolah | ,514 | ,048 | ,547 | 10,609 | ,000 | ,733 | 1,365 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Lampiran 15 Hasil Uji Hipotesis

REGRESI X1 TERHADAP Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Motivasi Guru ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,713 ^a | ,508 | ,505 | 10,424 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 15820,880 | 1 | 15820,880 | 145,597 | ,000 ^b |
| | Residual | 15321,400 | 141 | 108,662 | | |
| | Total | 31142,280 | 142 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. Predictors: (Constant), Motivasi Guru

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 121,825 | 13,735 | | 8,870 | ,000 |
| | Motivasi Guru | ,763 | ,063 | ,713 | 12,066 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

REGRESI X2 TERHADAP Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Budaya Sekolah ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,769 ^a | ,592 | ,589 | 9,494 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 18432,408 | 1 | 18432,408 | 204,484 | ,000 ^b |
| | Residual | 12709,872 | 141 | 90,141 | | |
| | Total | 31142,280 | 142 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 117,356 | 11,905 | | 9,858 | ,000 |
| | Budaya Sekolah | ,723 | ,051 | ,769 | 14,300 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

REGRESI X1 DAN X2 TERHADAP Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Budaya Sekolah, Motivasi Guru ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,853 ^a | ,727 | ,723 | 7,789 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Motivasi Guru

b. Dependent Variable: Mutu Sekolah

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 22649,129 | 2 | 11324,565 | 186,673 | ,000 ^b |
| | Residual | 8493,151 | 140 | 60,665 | | |
| | Total | 31142,280 | 142 | | | |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

b. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Motivasi Guru

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 66,678 | 11,504 | | 5,796 | ,000 |
| | Motivasi Guru | ,460 | ,055 | ,430 | 8,337 | ,000 |
| | Budaya Sekolah | ,514 | ,048 | ,547 | 10,609 | ,000 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Coefficient Correlations^a

| Model | | Budaya Sekolah | Motivasi Guru |
|-------|--------------|----------------|---------------|
| 1 | Correlations | Budaya Sekolah | 1,000 |
| | | Motivasi Guru | -,517 |
| | Covariances | Budaya Sekolah | ,002 |
| | | Motivasi Guru | -,001 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | (Constant) | Variance Proportions | |
|-------|-----------|------------|-----------------|------------|----------------------|----------------|
| | | | | | Motivasi Guru | Budaya Sekolah |
| 1 | 1 | 2,996 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 |
| | 2 | ,002 | 36,672 | ,66 | ,00 | ,79 |
| | 3 | ,002 | 39,028 | ,34 | ,99 | ,21 |

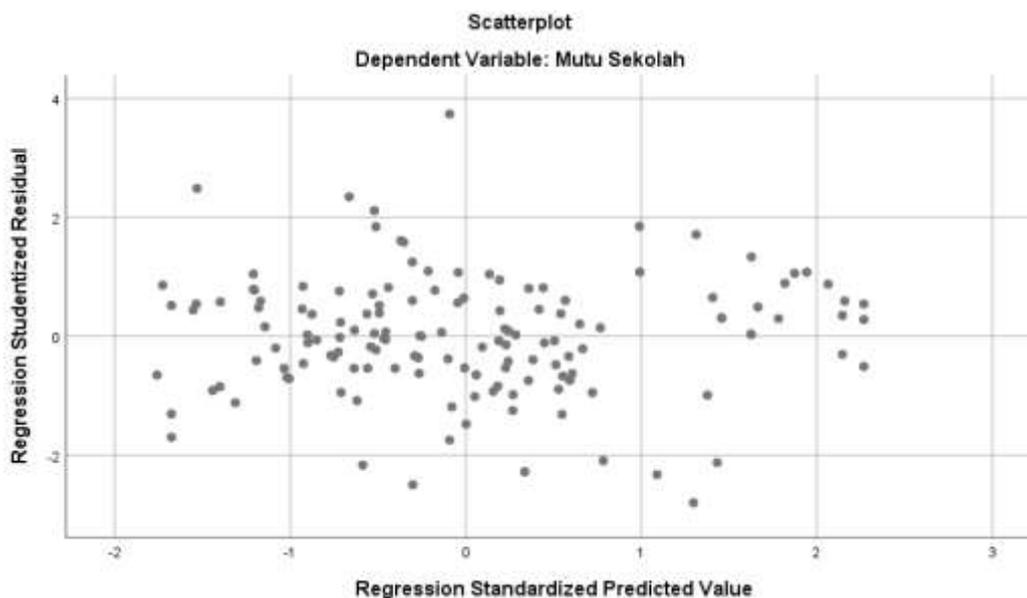
a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 265,00 | 315,86 | 287,22 | 12,629 | 143 |
| Std. Predicted Value | -1,759 | 2,268 | ,000 | 1,000 | 143 |
| Standard Error of Predicted Value | ,664 | 2,183 | 1,084 | ,312 | 143 |
| Adjusted Predicted Value | 265,16 | 316,04 | 287,21 | 12,616 | 143 |
| Residual | -21,606 | 27,950 | ,000 | 7,734 | 143 |
| Std. Residual | -2,774 | 3,589 | ,000 | ,993 | 143 |
| Stud. Residual | -2,802 | 3,738 | ,000 | 1,006 | 143 |
| Deleted Residual | -22,043 | 30,334 | ,007 | 7,947 | 143 |
| Stud. Deleted Residual | -2,874 | 3,926 | ,001 | 1,019 | 143 |
| Mahal. Distance | ,039 | 10,164 | 1,986 | 1,781 | 143 |
| Cook's Distance | ,000 | ,397 | ,009 | ,035 | 143 |
| Centered Leverage Value | ,000 | ,072 | ,014 | ,013 | 143 |

a. Dependent Variable: Mutu Sekolah

Charts



Lampiran 16 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 17 Surat Bukti Penelitian dari Sekolah