

PROCEEDING

2014 EDUCATION INTERNATIONAL SEMINAR

"Strengthening Teachers & Education Personnel
Competence in Scour Change"

THE
Character Building
UNIVERSITY



Universitas Negeri Padang in collaboration with IPG Kampus Ilmu Khas Cera
supported by: Union of Faculty of Education/Department of Education, Indonesia, and Union of Faculty of Education, Malay

**PADANG,
NOVEMBER 22nd to 24th 2014**

ISBN: 978-602-17125-6-6

DAFTAR ISI

Foreword	v
Kata Sambutan Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang	vii
Kata Alu-aluan	ix
Pengarah Institut Pendidikan Guru Kampus Ilmu Khas, Kuala Lumpur, Malaysia	xi
Kata Sambutan Rektor Universitas Negeri Padang	xi
<i>Strengthening Teachers and Education Personnel Competence in Scour Change</i>	
1. Transforming Education and Improving Outcome: Change Management Perspective <i>Simin Ghavifekr</i>	1-15
2. Profesionalisme Perguruan Malaysia <i>Abdul Rashid Mohamed</i>	16-26
3. Cabaran Pendidikan Alaf 21: Perancangan Pembangunan Pendidikan Untuk Menyelusuri Pembangunan Modal Insan <i>Roziah binti Abdullah</i>	27-39
4. Revolusi Pembelajaran Bermuatan Karakter – Cerdas <i>Prayitno</i>	40-52
5. Pendidikan Multikultural dalam Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Lingkungan Masyarakat Majemuk Indonesia <i>Firman</i>	53-62
<i>Sub-Theme 1: Psycho-Educational Studies in The Implementation of Inclusive Education</i>	
6. Model Program Bimbingan Karir Bagi Siswa Berkebutuhan Khusus Di Smkn Kota Padang <i>Asep Ahmad Sopandi dan Nurhustuti</i>	63-74
7. The Role of Teachers to Prepare Children With Hearing Impairment for Success in Inclusive Education <i>Elsa Efrina</i>	75-79
8. Preventing Students With Behavioral Disorder Toward Succeeds in Inclusive Education Setting <i>Ganda Sumekar</i>	80-93
9. Implementation of Training Model Professional Competence to Improve Held in Primary Teacher Inclusive Education <i>Irdamurni</i>	94-103
10. Operation Management Inclusive SDN 06 Padang City <i>Kasiyati</i>	104-114
11. Increasing Social Skills Through Peer-Mediated Interventions at The Children With Learning Disabilities at Inclusive Elementary Schools <i>Marlina</i>	115-127

12. **Developing Social Competence Held In Primary Teacher Inclusive Education**
Mega Iswari 128-134
13. **Tahap Efikasi Guru Pelatih jQAF Pendidikan Khas dan Hubungannya dengan Kualiti Penyelesaian Pengajaran dan Pembelajaran Guru Pembimbing**
Norlela Ali dan Mohd Munaim Mahmud 135-143
14. **Psychological Approach for Children Learning Disabilities Read and Write in School Inclusion**
Zulmiyetri 144-154
- Sub-Theme 2: Educational Innovation in Character Building**
15. **Pengembangan Model Bahan Ajar Sastra Berbasis Cerita Rakyat dengan Pendekatan Contextual Teaching & Learning untuk Pendidikan Karakter (Penelitian Pengembangan di SD Kota Bengkulu)**
Abdul Muktadir 155-168
16. **Role of Citizenship Education Teacher Coaching and Developing Character in Students in School**
Caterina Lo 169-176
17. **Character-Based Education Through Storytelling**
Damaiwati Ray 177-183
18. **Inovasi Pendidikan dalam Pembentukan Karakter**
Demina 184-194
19. **Character Education for Environmental Awareness at Minangkabau Natural School in Padang**
Ernawati 195-201
20. **Changing Character Through School Management**
Hadiyanto 202-212
21. **Model of The Character Education in Civic Education Subject at The Primary School in Padang**
Jumaidi Indrawati 213-225
22. **Membangun Karakter Siswa SD Melalui Pembelajaran Matematika**
Melva Zainil 226-235
23. **Peran Pendidik Anak Usia Dini dalam Mengembangkan Karakter Anak**
Nasriah 236-246
24. **The Impacts of Classroom Interaction to Students' Learning Attitude**
Ratmanida 247-259
25. **Science Learning Tool Development Using Integrated Model Based on Characters in State Elementary School 15 Subdistrict Lubuk Begalung Padang City**
Risda Amini 260-271

26.	Student's Problems and Developing Materials of Guidance & Counseling Based on Building Character <i>Riska Ahmad</i>	272-280
27.	Innovation in Building Character for Early Childhood Through Language and Literature <i>Rismareni Pransiska</i>	281-227
28.	Collaboration of Formal Education, Nonformal Education, and Informal Education to National Character Building <i>Syur'aini</i>	228-294
29.	Developing Thematic Learning Using Multiple Intelligences as an Attempt to Form Students' Dimensions of Strength at The Lower Grade of Elementary <i>Taufina</i>	295-304
30.	The Role of PAUD Teachers in Character Building of Disaster Preparedness in the Context of Disaster Mitigation <i>Vevi Sunarti</i>	305-314
31.	Model Konseling Kelompok Adlerian untuk Meningkatkan Karakter Siswa Sekolah Dasar <i>Wirda Hanim</i>	315-324
32.	Developing Character Building Learning Model for Students of Education Equality Program (Paket C) at Learning*Activity Community Centre (PKBM) <i>Wirdatul 'Aini</i>	325-335
33.	Development Text-Based Learning of Indonesian Language in Formation of Character Students <i>Yadi Sutikno</i>	336-344
34.	Penerapan Pendidikan Karakter Melalui Kurikulum Muatan Lokal <i>Zuwirna</i>	345-353
 <i>Sub-Theme 3: Improvement of Competence and Skills of Educators and Education Personnel Facing the Change</i>		
35.	Readiness Teacher Competence in Implementation Curriculum 2013 in Padang <i>Abna Hidayati</i>	354-360
36.	Peningkatan Kompetensi Pendidik dalam Menghadapi Perubahan Melalui Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah <i>Aman Simaremare</i>	361-374
37.	Perencanaan Pengembangan Sekolah <i>Anisah dan Rifma</i>	375-386
38.	Hubungan Antara Perlakuan Proaktif dan Suara Pelajar Guru disalah Sebuah IPG Zon Utara <i>Anpalakan A L Vadiappan</i> <i>Lavaneesvari A/P Manogarun</i>	387-398

39.	Hubungan Antara Kepimpinan Transformasional Guru Besar dengan Komitmen Organisasi Guru Pendidikan Khas Integrasi di Kedah <i>Awang bin Lokey dan Tan Cheng Jui</i>	399-412
40.	Improvement of Principals' Transformational Leadership Competency Trough Implementation of Action Learning Based Training Model <i>Bambang Budi Wiyono</i>	413-419
41.	The Use of Thinking Maps in Teaching Practice <i>Chiang Ee Fong, Ph.D.</i> <i>Teh Chiew Lan, Ph.D.</i> <i>Chan Fan Ho, M. Mgmt.</i> <i>Ng Weng Tutt, M. Ed.</i> <i>Lee Sui Sum, M. Ed.</i>	420
42.	Entrepreneurship Training In Increasing The Independence of Learners of Independent Entrepreneurial Literacy (IEL) at PKBM Harapan Sukamulya Village District of Cilamaya Kulon Regency of Karawang <i>Dayat Hidayat</i>	421-430
43.	Model Rancangan dan Implementasi Pengukuran Kinerja Jurusan dengan Menggunakan Integrated Performance Measurement System (IPMS) pada SMK N 1 Painan <i>Desmi Irianti</i>	431-440
44.	Ilmu Pendidikan dan Profesionalisasi Pendidik <i>Eldarni</i>	441-458
45.	Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas Bagi Guru pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Gunung Talang Solok <i>Elizar Ramli</i>	459-465
46.	Interpersonal Communication and Employee Performance of Staff at The Office of Education, Youth and Sports Solok District <i>Ermita</i>	466-476
47.	Keterikatan Siswa pada Pelajaran Matematika ditinjau dari Persepsi Siswa tentang Kompetensi Pedagogik Guru dan Efikasi Diri Akademik <i>Farah Aulia</i>	477-489
48.	Sikap Guru Pelatih j-QAF Bahasa Arab Terhadap Penggunaan Lughatul Fasli dalam PDP <i>Firdaus bt Abdul Fatah</i>	490-496
49.	Hubungan Gaya Pembelajaran dengan Pencapaian Akademik dalam Kalangan Pelajar PISMP Tahun 3 di Institut Pendidikan Guru Kampus Ipoh, Perak <i>Habibah binti Mohd Samin</i>	497-509
50.	Isu-Isu Peribadi Pelajar Bermasalah Pembelajaran daripada Perspektif Guru Bimbingan dan Kaunseling, Guru Pendidikan Khas dan Ibu Bapa <i>Hanani Harun Rasit, PhD</i> <i>Hasnah Toran, PhD</i> <i>Salleh Amat, PhD</i> <i>Rahmah Mohd Maulot</i>	510-519

51.	Uji Efektifitas Model Pembelajaran Kalkulus II Berdasarkan Teori APOS (MPK-APOS) <i>Hanifah</i>	520-530
52.	Kondisi Empati Dasar Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Se-DKI Jakarta <i>Happy Karlina Marjo</i>	531-539
53.	Pentingnya Konsep Sekolah Ramah Anak Bagi Mahasiswa Calon Guru <i>Irsan</i>	540-549
54.	Keberkesanan Team Teaching dalam Pembelajaran dan Pengajaran daripada Perspektif Pelajar <i>Ismail Hj Raduan</i> <i>Ramesh Rao PhD.</i> <i>Munira Mohsin PhD.</i> <i>Ganamanathan M. Nadarajah</i>	550-556
55.	Efforts In Developing Independence Teachers in Early Childhood <i>Kamtini</i>	557-564
56.	Meramu Pembelajaran Tematik Melalui Kecerdasan Majemuk <i>Masniladevi dan Yullys Helsa</i>	565-574
57.	Pengembangan Strategi Pembelajaran Akhlak Mulia pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Kota Padangsidimpuan <i>Muhammad Darwis Dasopang</i>	575-581
58.	Pelaksanaan Pengajaran dan Pembelajaran Tamadun Islam dan Tamadun Asia di Institut Pendidikan Guru Kampus Ilmu Khas: Kajian Terhadap Kaedah dan Masalah <i>Mustapha Kamal Bin Ahmad Kassim</i> <i>Zahiah Binti Haris a Harith PhD</i>	582-588
59.	Peningkatan Kemampuan Guru Menggunakan Pendekatan Pembelajaran Praktek Langsung Materi dalam Pembelajaran Melalui Pembinaan Berkelanjutan di Sekolah Binaan <i>Muzwarto</i>	589-599
60.	Pembangunan dan Pengesahan Instrumen 2P2S Untuk Mengenal Pasti Persepsi Guru Matematik dalam Komuniti Pembelajaran Profesional: Lesson Study <i>Nancy Ng Yit Kuan</i>	600-612
61.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Medan <i>Nasrun</i>	613-622
62.	Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kompetensi Pedagogik Guru Di SMK Negeri 2 Padang <i>Nellitawati dan Yusof Bin Boon</i>	623-630
63.	Peningkatan Aktivitas Mahasiswa pada Mata Kuliah IPA Melalui Pendekatan Problem Based Learning <i>Nelly Astimar</i>	631-640

64.	Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Penguatan Penyelenggaraan Pendidikan <i>Neviyarni S</i>	641-651
65.	Pengembangan Soft Skill Melalui Pembelajaran Sastra Anak <i>Nur Azmi Alwi</i>	652-660
66.	Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik Melalui Implementasi Inovasi Pendidikan <i>Puspa Djuwita</i>	661-666
67.	Model 3D dan Warna Dengan 'Faux Cupcake' <i>Rahmah binti Mohd Maulot Rosmawati Hamzah, PhD, Suraya Hani Zakaria Hanani Harun Rasit, PhD.</i>	667-676
68.	Meneroka Elemen-Elemen Kecerdasan Emosi dalam Kalangan Tiga Kumpulan Pendidik di Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur <i>Rajagopal Ponnusamy</i>	677-687
69.	The Early Childhood Development of Creativity in The Creativity Center at Nibras Islamic Kindergarten, Padang-West Sumatera <i>Rakimahwati</i>	688-692
70.	Model Guidance Material Pedagogical Competence Primary Teacher <i>Rifma dan Anisah</i>	693-701
71.	'Paint With Homemade Colours' <i>Rosmawati Hamzah (Phd) Suraya Hani Zakaria Rahmah Mohd Maulot Widay Sini @ Siani</i>	702-714
72.	Parenting Style Contribution Toward Learning Achievement of Package B Students <i>Solfema</i>	715-721
73.	Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Untuk Menghadapi Perubahan Kebutuhan tenaga Kerja <i>Sufyarna M</i>	722-735
74.	Kefahaman Terhadap Tajuk Geometri Dalam Kalangan Pelajar Sekolah Rendah Di Bandar Padang <i>Syafri Ahmad</i>	736-745
75.	Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (Lptk) As Educator Institution Of Educators And Professional Educational Personnel <i>Syafruddin Wahid</i>	746-755
76.	Commitment of Principal In Implementing Tasks In High School First State In Padang <i>Syahril</i>	756-761
77.	Effectiveness of Problem Based Learning to Reduce Stress and Improve Student's Achievement in Statistics <i>Tuti Rahmi</i>	762-768

78.	Hubungan Amalan Pemakanan Dengan Aktiviti Masa Lapang Dalam Kalangan Murid Obes Sekolah Rendah Daerah Kota Kinabalu, Sabah <i>Widay Binti Sini -à Siani</i> <i>Ramlee Mustapha, PhD</i> <i>Dalilah Mohd Rubi,</i> <i>Rosmawati Binti Hamzah, PhD</i>	769-779
79.	Social Studies: Global Issues on Elementary Schools Learning Process <i>Yalvema Miaz</i>	780-787
80.	Important Role Pedagogical Content Knowledge (Pck) Of Teacher Quality Learning In The Making <i>Yanti Fitria</i>	788-794
81.	Peningkatan Kompetensi Konselor Dalam Pelaksanaan Konseling Perorangan Berdasarkan Lima Fokus Layanan <i>Yarmis Syukur</i>	795-805
82.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Di PTS Kota Padang) <i>Yeni M</i>	806-817
83.	Development Of The Child's Independence In Kindergarden Sandhy Putra Padang <i>Yulsyofriend dan Nova Afrilia</i>	818-827
	<i>Sub-Theme 4: ICT for Education Providers</i>	
84.	Narrative Writing Learning Model For Elementary Schools <i>Darnis Arief</i>	828-843
85.	Pengembangan Model Pembelajaran Interaktif Berbasis Web: Sebuah Studi Pendahuluan Di Jurusan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang <i>Hansi Effendi</i>	844-853
86.	Terapan Teknologi Pendidikan dalam Praksis Kurikulum 2013: Optimalisasi Peran Jabatan Fungsional Pengembang Teknologi Pembelajaran <i>Haryono</i>	854-863
87.	Penerapan Pendekatan Tematik Melalui Penggunaan Media Audio Visual Untuk Meningkatkan Proses Dan Hasil Belajar Siswa Kelas I SDN 4 Batiknau Bengkulu Utara <i>Herman Lusa</i>	864-869
88.	Pengembangan Media Pembelajaran Menggunakan Model Assure <i>Ida Murni Saan</i>	870-878
89.	Garis 4 - 1 Jari <i>Kasnimi Bt Mat Seman</i>	879-888
90.	Kajian Delphi Terhadap Memperkenalkan Homeschooling Sebagai Pendidikan Alternatif Di Malaysia <i>Kavitha Subramamian</i> <i>V.Vijaya Vasudaven</i>	889-898

91. **MOBILE - LEARNING : An Overview for Foreign Language Teachers** 899-907
Melvina
92. **Implementasi Information Communication and Technology Untuk Pendidikan Dan Pembelajaran Pada Kurikulum 2013 (Antara Peluang Dan Tantangan)** 908-925
Novrianti
93. **Pembangunan Aplikasi Matrik Kompetensi Pensyarah Dalam Meningkatkan Kualiti Pengajaran Dan Pembelajaran Di Politeknik Sultan Mizan Zainal Abidin (PSMZA)** 926-935
Shafini Mohamad Ali & Raja Intan Sariah Raja Mahmood
94. **Optimalisasi Penggunaan Website Sekolah Sebagai Sarana Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMK Wilayah DKI Jakarta** 936-947
Siti Zulaikha
95. **A Perception of Social Networking Technologies on Teaching And Learning: A Case Study** 948
Teh Chiew Lan, Ph.D
96. **Penggunaan Media Sosial : Facebook Dalam Pengajaran Bahasa Inggris Di Sekolah Menengah Di Malaysia** 949-956
*Vijaya Vasudhavan
Kavitha Subramanian*
97. **Pembelajaran Materi Bangun Datar Berbasis IT Pada Siswa Kelas IV Sekolah Dasar** 957-968
Yetti Ariani
98. **Development of Online Learning Model in the Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Course** 969-978
*Zelhendri Zen
Ulfia Rahmi*
- Sub-Theme 5: Evaluation for quality assurance of education*
99. **Optimalisasi Akreditasi Sekolah Untuk Menjamin Mutu Pembelajaran Di Sekolah Menengah Pertama Inklusif** 979-987
Damri
100. **Studi Perbandingan Hasil Belajar antara Kelompok Model PBL dan Inkuiri dalam Pembelajaran Tematik Terpadu bagi Siswa SD** 988-999
Feri Noperman dan Endang Widi Winarni
101. **Pemetaan Materi Sulit Ujian Nasional Ekonomi SMA** 1000-1010
Friyatmi
102. **Optimalisasi Hasil Belajar dan Pemahaman Konsep Kecerdasan Emosional (Suatu Tinjauan Terhadap Pembelajaran di Sekolah Dasar)** 1011-1016
Hamimah
103. **Studi Tentang Akuntabilitas Kinerja "Research" di Universitas Negeri Padang - Sumatera Barat** 1017-1027
Hanif Al Kadri, S.Pd, M.Pd.

104. **Evaluasi untuk Penjaminan Mutu Pendidikan** 1028-1039
Ike Sylvia
105. **The Implementation IPOO (Input, Process, Output dan Outcome) Evaluation in Organizing Course Program** 1040-1048
MHD. Natsir
106. **Amalan Kepimpinan Instruksional Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru** 1049-1060
Nor'aishah Ahmad dan Jamalullail Abd Wahab
107. **Tajuk: Kepimpinan Berintegriti Guru Besar Dan Kepuasan Kerja Guru-Guru** 1061-1071
Ruzita Md Hassan dan Jamahl Lail Bin Abdul Wahab
108. **Pro Kontra Ujian Nasional Ditengah Masyarakat Dalam Perspektif Budaya Pendidikan** 1072-1079
Sulastri
- Sub-Theme 6: Multicultural education supporting the changes*
109. **Model Pembelajaran Agama Islam Berbasis Multikultural sebagai Alternatif (Studi pada SMA Negeri kabupaten Pasaman Barat)** 1080-1091
Adrianto
110. **Praktis Pidato Umum Dalam Ketrampilan Bertutur Sub Topik Negara Dan Kewarganegaraan Subjek Wajib Kemahiran Dinamika** 1092-1103
Asmawati Mohamad Ali, Noraihan Ismail, Norizal Abdul Karim a. SAB dan Anita Mohamed
111. **Membudayakan Amalan Penyelidikan Dan Inovasi Dalam Memperkasa Generasi Ulul Albab** 1104-1114
Asmawati Mohamad Ali & Prof. Dr. Abd Jalil Borham
112. **Studi Implementasi Muatan Lokal Pembelajaran Bahasa Rejang Di Kabupaten Bengkulu Utara** 1115-1122
Daimun
113. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru BK SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014** 1123-1133
Edidon Hutasulmi
114. **Life of Vegetables Traders Woman in Pasar Raya Padang** 1134-1142
Fatmawati
115. **Kearifan (Wisdom) Konselor Multikultural Kerangka Pikir Ke Arah Pengembangan Kearifan Konselor Multikultural Pada Program Pendidikan Konselor Di Indonesia** 1143-1154
Herdi, Sunaryo Kartadinata dan Agus Taufiq
116. **The Effect of Health Education About Knowledge of Tuberculosis and the Action of Precautions about Tuberculosis Transmission in the Family At Health Center in Muara Panas District of Solok on the 2014** 1155-1164
Nentien Destri, dan Dedi Irawan

117. **Development Of Integrated Learning Model Based On Local Culture In Enhancing The Competence And Character Education Of Kindergarten Children** 1165-1181
Sariana Marbun
118. **Kajian Keberkesanan Program Diploma Pengurusan Peruncitan Dalam Kalangan Lulusan Latihan Industri Sesi Disember 2013 Politeknik Sultan Azlan Shah (PSAS)** 1182-1189
Shareaha Binti Din dan Faizatul Absharizan Binti Abu Bakar
119. **Implementasi Pendidikan Multikultur Untuk Menyongsong Perubahan Sosial Budaya Di Era Globalisasi** 1190-1198
Siti Fadjarajani
120. **Pembelajaran Shalat Lima Waktu Anak Usia Dini Berbasis Keteladanan Keluarga** 1199-1207
Yarmis Hasan
121. **Konseling Modifikasi Kognitif Perilaku Dengan Latar Budaya Minangkabau Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa** 1208-1214
Yeni Karneli
122. **Kesan Pembelajaran Program Pra Vokasional Ke Atas Pelatih Orang Kurang Upaya (OKU)** 1215-1228
Zaharah Binti A Wahid, dan Zaharah Binti Hussin
- Sub-Theme 7: Curriculum Development For Continuous Education*
123. **Instructional Management in Implementing Curriculum 2013** 1229-1236
Fetri Yeni J
124. **Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013 Bagi Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Gunung Talang Solok** 1237-1242
Nelfia Adi
125. **Pemberdayaan Pusat Pembelajaran Masyarakat Dalam Pengembangan Pendidikan Untuk Pembangunan Berkelanjutan** 1243-1252
Yusnadi
126. **Cadangan Pensyarah Pendidikan Islam Untuk Meningkatkan Kualiti Pengajaran Dan Pembelajaran Kurikulum Pendidikan Islam Di Institut Pendidikan Guru Malaysia** 1253-1266
Zahiah Binti Haris, a Harith Mustapha Kamal Bin Ahmad Kassim
127. **Manajemen Implementasi Kurikulum 2013 Di Kota Padang** 1267-1273
Alven Benri
128. **Ilmu Pendidikan Kontemporer Terlupakan, Dan Dibutuhkan Hadirkan Generasi Emas Yang Berkarakter** 1274-1283
Arwildayanto

129. Pengembangan Model Konseling Karir Berbasis Media Film Animasi untuk Meningkatkan Kompetensi Karir Peserta Didik Sekolah Dasar
Louise Siwabessy dan Gantina Komalasari 1284-1293
130. Persepsi Pelajar Terhadap Elemen Campuran Peruncitan Dalam Penggunaan Kiosk Sebagai Tempat Simulasi
Shareaha bt Din 1294-1306



THE
Character Building
UNIVERSITY

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru BK SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014

EDIDON HUTASUHUT
PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN BIMBINGAN
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
Email: roma_ndar@yahoo.com

Abstract

The research aims to determine the influence of organizational culture on work motivation guidance and counseling teacher high schools in the municipality of Medan. The population is all teachers guidance and counseling high schools in the city of Medan with amount 103. The sample was guidance and counseling teachers from 6 schools with 24 reponden. This research method is deskriptif percentage. From the data obtained processing mean outcome variables X 42.1, the mean of the variable Y 65. Of homogeneity and normality tests found that the sample is derived from a homogeneous population and normal. After that look at the correlation between the two variables a correlation of 0.91. With significance level of 0.05 (0.404), which count $r > r$ table (0.91 > 0.404). After testing the hypothesis with the t test, t obtained at 8.69. Further consultation with 1.71 t table with $df = n_1 + n_2 - 2$, from 24 df at 5% significance level = 1.71. Because t which is greater than t table is $8.69 > 1.71$, then the null hypothesis H_0 is rejected and the alternative hypothesis is accepted. With the conclusion that the influence of organizational culture on work motivation guidance and counseling teachers received derby field.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi pendidikan di Indonesia kenyataannya sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global masih jauh dibawah negara-negara tetangga. Kondisi tersebut terlihat dari kian maraknya pelanggaran yang dilakukan oleh anak disekolah, dipandang sebagai cermin rendahnya karakter positif pada anak dan sistem pendidikan yang kurang baik. Pemicu masalah rendahnya karakter positif pada anak adalah iklim disekolah meliputi budaya organisasi disekolah, pengelolaan sekolah dan kinerja guru disekolah. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya. Menurut Sutrisno (2010 : 3) Budaya Organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan.

Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi, banyak masalah yang diidentifikasi oleh Mukhtar dalam Sutrisno (2010 : 10) yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah. Pertama adalah guru, dalam hal ini yang

memiliki kecerdasan dan intelegensi, emosional spiritual, dan moral dalam mendidik, akan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya disebabkan karena kurangnya perhatian sekolah terhadap kesejahteraan guru. Kedua kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktivitas pembelajarannya. Ketiga, kurangnya kejelasan tugas-tugas yang diemban, atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas. Keempat, adalah kurang tersedianya sarana fasilitas pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan.

Pada prinsipnya kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari diri guru itu sendiri (internal) maupun faktor dari luar diri guru (eksternal). Kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja guru. Guru akan memiliki kinerja yang baik untuk melakukan tugas-tugasnya tergantung dari motivasi kerja. Artinya guru yang mempunyai orientasi perilaku positif adalah warga sekolah yang merasa puas, sedangkan guru yang mempunyai perilaku negatif adalah warga sekolah tidak merasa puas.

Perubahan budaya kerja sangat pula menentukan kinerja guru. Menurut Setiadi (2006: 23) “budaya kerja adalah perilaku kerja individu yang meliputi nilai-nilai berupa: kerja keras, ulet, disiplin, produktif dan tanggung jawab, kreatif, dinamis, konsekuen, dan responsive”. Perubahan budaya kerja sangat menentukan peningkatan suatu kinerja guru untuk mengubah suatu lingkungan belajar supaya menjadi lebih hidup, dinamis, nyata, dan pembelajaran tak akan menjadi sesuatu yang membosankan tetapi dapat berkarya secara professional. Perubahan budaya sebagai komponen penting untuk menyediakan suatu kondisi agar kinerja guru tumbuh dengan baik.

Guru memegang peranan penting menjadi motor atau penggerak untuk menampakkan kinerja yang tinggi sehingga dapat melahirkan suatu kreativitas dan peningkatan pembangunan demi menjawab kebutuhan orang tua, masyarakat, lapangan kerja dan industry pemerintah, terlebih lagi menjawab tuntutan tanggung jawab untuk bangsa dan Negara. Budaya kerja yang terjaga dan tercipta dengan baik akan menghasilkan hasil kinerja yang maksimal.

Dapatlah dikatakan bahwa budaya kerja yang kuat akan berdampak pada kinerja dan merupakan inspirasi pada pengembangan sumber daya manusia terhadap lahirnya kreativitas. Budaya kerja adalah komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan proses terjadinya budaya kerja yang baik sangatlah panjang, hal ini erat kaitannya dengan pribadi masing-masing guru. Selain budaya kerja guru, motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, sebagai upaya pencapaian mutu lulusan.

Peranan motivasi adalah sebagai proses yang membangkitkan dan memnopang perilaku terarah pada tujuan tertentu yang disebabkan oleh factor-faktor luar atau karakteristik pribadi dari individu yang bersangkutan. Pada dasarnya setiap organisasi termasuk lingkungan pendidikan akan selalu berupaya agar semua elemen yang terlibat di dalamnya seperti kepala sekolah dan guru dapat memberikan kinerja dan prestasi kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan factor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Hasibun (dalam Kambey, 2010:79) menjelaskan bahwa

motivasi mempunyai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja kuat senantiasa berkemauan yang tinggi untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi pula. Seandainya ia mengalami kegagalan maka ia akan terus berusaha lebih giat untuk memperoleh sukses di masa mendatang. Sebaliknya seorang yang mempunyai motivasi kerja rendah apabila mengalami kegagalan akan berakibat kemampuannya cenderung menurun, sehingga kegagalan yang satu akan diikuti kegagalan-kegagalan berikutnya.

Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi selalu melihat hubungan antara usaha dengan kinerja yang diperoleh. Dia menganggap kerja keras itu membawa kepada keberhasilan, dan usaha-usaha tanpa kerja keras akan membawa kepada kegagalan. Wursanto (dalam Kambey, 2010:134) mengatakan bahwa setiap manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu pada dasarnya didorong oleh suatu motivasi tertentu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia yang menyebabkan melakukan sesuatu dan berbuat sesuatu dan mengaitkan dengan factor psikologis yaitu instrinsik dan ekstrinsik.

Hal ini dapat dipahami karena dalam realita yang ada, seseorang dalam dalam melaksanakan sesuatu pasti dibangun atas dasar adanya keinginan untuk bertindak demi mencapai atau memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi kerja dapat dijadikan kekuatan untuk mendorong seorang guru agar melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat dan profesional. Seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila kebutuhannya terpenuhi baik kebutuhan lahir maupun kebutuhan bathin. Dengan motivasi kerja guru yang tinggi, diharapkan para guru terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataannya, para guru di Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Madya Medan khususnya guru BK tidak selalu bekerja dengan motivasi yang tinggi. Agar guru memiliki motivasi yang kuat, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah atau budaya organisasi yang kondusif.

Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik. Pada konteks guru sebagai anggota organisasi sekolah akan lebih mudah mencapai efektivitas kerja yang tinggi jika ia mempunyai perilaku dan komitmen. Menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dari organisasi sekolah tetapi juga paham terhadap tujuan organisasi sekolah tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi sekolah. Apabila seorang individu dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi, dengan kata lain pengembangan budaya organisasi diharapkan dapat menimbulkan komitmen guru untuk tujuan dimaksud.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa sekolah menengah keatas di kota Medan. Kebanyakan para guru BK belum menjalankan tugasnya dengan baik dan kurang profesionalitasnya kinerja guru BK dalam menjalankan tugasnya. Maka dalam hal ini saya mengajukan proposal penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apa Motivasi Guru BK Di Sekolah ?
2. Bagaimana Iklim Budaya Organisasi Di sekolah?
3. Bagaimana Profesionalitas Guru BK Di sekolah ?
4. Bagaimana Peranan guru bidang study disekolah?
5. Apa Tekanan Terhadap Guru BK Di Sekolah?

1.3. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan latar belakang dan identifikasi masalah, serta untuk menghindari pengembangan masalah, maka penulis membuat batasan masalah yaitu: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014”.

1.4. Perumusan Masalah

Adapun yang jadi masalah dalam penelitian ini, sesuai dengan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan sebagai berikut: “ Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014”.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2013/2014”.

1.6. Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat yang diharapkan dari penelitian ini. Kedua manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis.
2. Teoritis

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan pendukung dalam suatu penelitian semua uraian atau pembahasan permasalahan yang didukung dengan teori-teori yang kuat, setidaknya oleh pemikiran beberapa ahli yang berkompeten. Oleh karena itu, Kerangka teoritis juga merupakan rancangan teori yang berhubungan dengan hakikat penelitian untuk menjelaskan pengertian variabel-variabel yang akan diteliti.

2.2. Pengertian Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya

Budaya secara harfiah berasal dari bahasa latin yaitu *colore* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang. Sementara menurut The American Heritage Dictionary mengartikan kebudayaan sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku

yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan dan semua hasil kerja pemikiran manusia. Manusia adalah makhluk yang berakal. Dengan akalunya, manusia menciptakan berbagai alat dan cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. maka segala cara dan alat yang lahir atas akal manusia disebut kebudayaan.

Sedangkan menurut Tylor (dalam Setiadi 2007: 27), budaya adalah suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, keilmuan, hukum, adat istiadat, dan kemampuan yang lain serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Menurut Koentjaraningrat (dalam Setiadi 2007: 28) “Kebudayaan adalah keseluruhan sistem, gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar”.

2.2.2. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasikan secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2007 dalam Danang dan Burhanuddin 2011: 1).

Penggunaan budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama sendiri (Setiadi, 2007: 1). Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Setiadi, 2007: 2).

2.2.3. Fungsi Organisasi

Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara simultan (Danang dan Burhanuddin, 2011: 152). Oleh sebab itu fungsi utama organisasi adalah membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan (Yulk, 2007. dalam Danang dan Burhanuddin, 2011: 152).

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal, itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins, 2001. Dalam Setiadi, 2007: 11).

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga pendorong yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku (Robert C. Beck 1990, dalam, Hamzah, 2006: 63). Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah “motivasi”.

2.5. Kerangka Konseptual

Keberhasilan pendidikan di Sekolah sangatlah ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai motivasi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang ditandai dengan disiplin dan suka bekerja dengan sungguh-sungguh. Untuk menunjang kinerjanya guru, khususnya guru BK maka peran sekolah dalam memberikan motivasi kerja sangat berpengaruh. Bagaimana pihak sekolah mengelola sekolah dan budaya organisasi disekolah. Jika budaya organisasi disekolah telah tercipta dan terbangun dengan baik tentu guru BK akan melaksanakan tugas dengan motivasi kerja tinggi dengan menunjukkan kesungguhan dan kegairahan dalam bekerja. Guru tersebut akan berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan yang ada dengan penuh semangat.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Best 1982 (dalam Sukardi 2003:157) penelitian yang menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kualitatif dilakukan untuk suatu fenomena sosial serta masalah manusia serta berusaha membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, lalu terperinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang dialami.

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode survei yang diarahkan untuk mendeskripsikan gejala-gejala fakta-fakta atau kejadian sistematis dan akurat. Sebelum melakukan penelitian ini peneliti melakukan observasi agar sifat-sifat populasi tidak memberikan perlakuan atau perubahan data pada variabel-variabel bebas.

3.2. Populasi Dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang diteliti sebagai sumber data. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri Se-Kota Medan sebanyak 103 guru BK terbagi 21 sekolah.

3.3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.3.1. Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah 2 variabel yaitu variabel X yaitu budaya organisasi dan variabel Y yaitu motivasi kerja

3.3.2. Defenisi Oprasional Variabel

Untuk mengarahkan penelitian ini maka peneliti mengambil defenisi oprasional sebagai berikut.

1. Budaya organisasi (Variabel X), merujuk pada pendapat perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Setiadi, 2007: 2).

- Motivasi kerja guru BK (Variabel Y) adalah suatu dorongan, keinginan dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang guru BK dalam melaksanakan layanan bimbingan dan konseling dengan profesional untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar angket yang disusun untuk mendapatkan data tentang kinerja guru bimbingan konseling di SMA Negeri Se-Kota Madya Medan tahun ajaran 2013/2014 dan tentang budaya organisasi yang dilaksanakan. Bentuk angket yang digunakan adalah bentuk angket tertutup dengan empat pilihan jawaban yang menggunakan skala Likert. Skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

3.5. Validitas Tes

Untuk menguji validitas dan realibilitas angket maka menggunakan rumus tehnik korelasi product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Arikunto, 2010: 213})$$

Dimana:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- Y = Nilai total setiap item
- X = Nilai untuk setiap item
- N = Jumlah sampel
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian kelompok X dan kelompok Y

Kriteria untuk menguji validitas :

- $0,81 < r \leq 1,00$: sangat tinggi
- $0,61 < r \leq 0,80$: tinggi
- $0,41 < r \leq 0,60$: cukup
- $0,21 < r \leq 0,40$: rendah
- $0,00 < r \leq 0,20$: sangat rendah

Kriteria pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 95% atau alpha 0,05 maka butir angket dianggap valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir angket dianggap tidak valid.

3.6. Reliabilitas Tes

Untuk menguji reliabilitas tes digunakan rumus Alpha biasa digunakan sebagai tool statistik untuk uji reliabilitas. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Arikunto 2010:239})$$

Keterangan:

- r_{11} = realibilitas tes yang dicari
- K = Banyaknya pertanyaan/Item
- σ_b^2 = Varians butir
- σ_t^2 = Varians total

Variansi dapat dihitung harga dengan rumus :

$$S^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N} \quad (\text{Arikunto, 2009: 173})$$

Untuk menafsirkan arti koefisien reliabilitas, dapat digunakan pedoman sebagai berikut:

- a. 0,00 – 0,40 = Reliabilitas rendah
- b. 0,41 – 0,70 = Reliabilitas sedang
- c. 0,71 – 0,90 = Reliabilitas tinggi
- d. 0,90 – 1,00 = Reliabilitas sangat tinggi

Untuk menafsirkan harga dari tiap item, maka harga tersebut dikonsultasikan ke tabel harga kritik r tabel product moment dengan $\alpha = 0,05$ maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item reliabel.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis deskriptif, yaitu data yang disusun, dikelompokkan, dianalisis, diklasifikasikan kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang masalah yang dibahas yaitu mengenai bagaimana Guru Bimbingan Konseling di SMA Negeri Se-Kota Madya Medan dengan menggunakan rumus $P = f/n \times 100\%$.

3.8. Uji Hipotesis

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan t-test, sebaiknya terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu :

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data tiap variabel penelitian. Untuk menguji normalitas data, digunakan Liliefors pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan kriteria $L_{hitung} < L_{tabel}$, ($\alpha = 0,05$) maka dikatakan bahwa data distribusi normal. Sebaliknya data dikatakan tidak normal apabila $L_{hitung} > L_{tabel}$. Adapun harga-harga yang dicari dalam uji normalitas adalah :

Persamaan $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ diubah kebentuk $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$

3.8.2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk menguji kesamaan k ($k > 2$), buah rata-rata populasi yang kedua kelompok sampel berasal dari populasi yang sama

Selanjutnya, untuk mengetahui antara variabel X dan Y mempunyai hubungan yang berarti, maka perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, digunakan Korelasi Product Moment Pearson sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2010: 231)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi variabel x dan variabel y
X = Budaya Organisasi
Y = Motivasi kerja guru BK
n = Jumlah sampel

Harga r adalah $-1 \leq r \leq 1$, jika $r = 0$ ditafsirkan tidak terdapat hubungan linier antara kedua variabel tersebut.

Untuk menguji tingkat signifikan hipotesis digunakan statistik uji-t:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sudjana, 1992: 377})$$

Keterangan:

- t = besaran t hitung
- r = Koefisien Korelasi antara variabel X dan Y
- n = Jumlah Sampel
- n-2 = Derajat Kebebasan (dk)

Hipotesis diterima, jika $t_{hitung} > t_{(1-\alpha)}$ pada $\alpha = 0,05$. Jika $t_{hitung} < t_{(1-\alpha)}$, maka hipotesis ditolak.

3.9. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri se-Kota Medan pada Tahun Ajaran 2013-2014.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

1. Dari pengolahan data diperoleh hasil mean variabel X = 42,1, mean dari variabel Y = 65
2. Dari penghitungan diatas diperoleh F hitung 1,8 dan dari grafik daftar distribusi F dengan dk pembilang = 24-1=23. Dk penyebut = 24-1 = 23. Dan $\alpha = 0.05$ dan F tabel = 0,752. Tampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1,8 > 0,752$). Hal ini berarti data variabel X dan Y homogen..
3. Dengan membandingkan nilai z hitung (-0,529) dengan nilai z tabel distribusi normal dengan $N = (n-1) = (24-1 = 23)$ dan taraf sig 0.05 didapat nilai z tabel distribusi normal = 0,214. Sehingga $z_{hitung} < z_{tabel}$ ($-0,529 < 0,214$). Dengan kata lain data berdistribusi normal.
4. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi variabel X dengan variabel Y diketahui $r_{hitung} = 1,19$ dengan $N = 24$ pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka diketahui $r_{tabel} = 0,404$ dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($1,19 > 0,404$). Berdasarkan pedoman tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi kedua variabel tersebut.
5. Harga t_{tabel} pada $N-1 = 24-1$ pada taraf nyata sig = 0,05 diperoleh sebesar 8,69. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,69 > 1,71$). Maka hipotesis yang menyatakan “adanya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru bimbingan dan konseling SMA se-kota madya Medan” diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, maka diperoleh kesimpulan bahwa “ada pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru bimbingan dan konseling SMA se-kota madya Medan.

5.2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan pada beberapa pihak diantaranya:

1. Bagi pemerintah khususnya dinas pendidikan, hendaknya melakukan evaluasi dan berbagai pelatihan bagi guru BK terhadap proses kinerjanya agar dapat lebih meningkatkan kualitas konselor dalam kegiatan bimbingan dan konseling dengan membuat organisasi.

2. Bagi kepala sekolah, hendaknya lebih memperhatikan lagi peran guru BK yang merupakan pilar penting dalam operasional sekolah dalam menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik lagi dengan membuat organisasi baik.
3. Bagi para guru BK mari meningkatkan kualitas kerja profesional lagi agar menciptakan pandangan yang lebih baik lagi terhadap profesi guru BK dengan membentuk organisasi khusus BK.
4. Bagi para mahasiswa calon guru, mampu menyiapkan diri dengan terus meningkatkan kompetensi diri sebelum terjun kelapangan, agar kelakn tidak gamang jika menjadi guru BK kelak.
5. Diharapkan adanya penelitian lanjutan tentang kinerja guru BK disekolah se-kota Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Burhanuddin & Danang. 2011. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Setiadi. 2007. *Ilmu Sosial & Budaya Dasar*. Jakarta: Kencana
- Uzer, Usman. 1989. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Kencana
- Asosiasi Bimbingan dan Konseling Indonesia. 2007. *Rambu-rambu Penyelenggaraan Bimbingan dan Konseling dalam Jalur Pendidikan Formal*. Bandung : ABKIN.
- Barnawi & Arifin, Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Dewi, Rosmala. 2010. *Penelitian Pendidikan (Desain Emperikal dan PTK)*. Medan: Pasca Sarjana Unimed.
- Kemendiknas Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kebudayaan. 2012. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Prayitno & Amti, Erman. 2004. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugono, D & Tim. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pusat Bahasa Departement Pendidikan Nasional.
- Fakultas Ilmu Pendidikan, 2013. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FIP Universitas Negeri Medan.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.
- Gibson. Dkk. 1989. *Organisasi Dan Manajemen Perilaku, Struktur*. (<http://www.duniapsikologi.com/persepsi-pengertian-definisi-dan-faktor-yang-mempengaruhi/>, diakses 13 Desember 2013).
- Indonesia, Wikipedia. 2013. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Persepsi#Faktor-faktor-yang-mempengaruhi-persepsi>, diakses 19 Desember 2013).