



Vol. 02 No. 04 (2023) : 914-920

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA GURU DI SMP IT KHAZANAH KEBAJIKAN KECAMATAN SAKO

Netty Juliana¹, Afif Ansori², Rita Linda³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ¹ nettyjuliana32@gmail.com, ² afifansori@radenintan.ac.id, ³ hj.ritalinda@gmail.com

Abstract:

The purpose of this research is to find out the leadership of the Madrasah Principal in the Study of Teacher Discipline at SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang. This type of research is a qualitative descriptive research. The source of the data is the madrasah head and his deputy, teachers and students who were selected purposively and in the form of snowball sampling. Data collection techniques used are observation, unstructured interviews and documentation. The data analysis technique used is inductive, with the steps: data reduction, data presentation, and data verification. The results of this study indicate that teacher discipline at SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang is quite good as evidenced by 1) most teachers comply with madrasa rules, 2) most teachers are diligent in teaching, 3) most teachers are punctual in teaching, 4) most the teacher never leaves the classroom before the end of class. The teacher's discipline is due to the fact that the head of SMPI T Khazanah Virtue Palembang is able to carry out his role as a good administrator, supervisor and motivator, with findings (1) as an administrator in (a) setting himself as a good role model, (b) being open, and (c) create a conducive working climate. (2) as a supervisor (a) providing guidance to teachers in improving the quality of learning, (b) supervising teacher performance, (c) increasing cooperation with parents of students, (d) evaluating teacher work results, and (e) follow up on the results of teacher performance evaluations on an ongoing basis. (3) as a motivator (a) giving autonomy to teachers to develop goals, materials, methods, media, and learning evaluation, (b) providing guidance and assistance in developing teacher competencies, (c) involving teachers in every madrasah activity, (d) accept and provide support for teachers who have creative ideas, and (e) provide rewards and strict sanctions.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Madrasah Studi tentang Kedisiplinan Guru di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Sumber datanya kepala madrasah dan wakilnya, guru, dan siswa yang dipilih secara purposive dan bersifat snowball sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara tak berstruktur dan dokumentasi.

Adapun teknik analisis data yang digunakan induktif, dengan langkah-langkah: mereduksi data, menyajikan data, dan verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan kedisiplinan guru di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang cukup baik yang dibuktikan dari 1) sebagian besar guru patuh terhadap aturan madrasah, 2) sebagian besar guru rajin dalam mengajar, 3) sebagian besar guru tepat waktu dalam mengajar, 4) sebagian besar guru tidak pernah keluar kelas sebelum jam pelajaran berakhir. Kedisiplinan guru tersebut dikarenakan kepala S M P I T K h a z a n a h K e b a j i k a n P a l e m b a n g mampu melaksanakan perannya sebagai administrator, supervisor dan motivator yang baik, dengan temuan (1) sebagai administrator dalam (a) menjadikan dirinya sebagai teladan yang baik, (b) bersikap terbuka, dan (c) menciptakan iklim kerja yang kondusif. (2) sebagai supervisor (a) memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, (b) melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, (c) meningkatkan kerja sama dengan orangtua siswa, (d) melakukan evaluasi terhadap hasil kerja guru, dan (e) menindaklanjuti hasil evaluasi kinerja guru dengan secara kontinu. (3) sebagai motivator (a) memberikan otonomi pada guru untuk mengembangkan tujuan, materi, metode, media, dan evaluasi pembelajarannya, (b) memberikan bimbingan dan bantuan dalam pengembangan kompetensi guru, (c) melibatkan guru dalam setiap kegiatan madrasah, (d) menerima dan memberikan dukungan bagi guru yang memiliki ide kreatif, dan (e) memberikan penghargaan dan sanksi yang tegas

Kata kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya

sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharap imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Dalam memberikan motivasi, pemimpin tidak sekedar mendorong sebisanya, akan tetapi harus menggunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Beberapa faktor yang diperlukan untuk strategi antara lain, seperti tujuan, cara kerja, teknologi dan sumber daya lainnya. Dengan mengenal faktor-faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui kesadaran/hati nurani sumber daya manusia yang ada untuk merubah sikap dan perilaku yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapinya. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab pemimpin dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa Kepala SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang memiliki peranan sangat besar dalam memotivasi para guru, hal tersebut bisa terlihat dari hubungan yang dibangun oleh kepala sekolah selaku pemimpin dari SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang hubungan yang baik dan akrab terlihat dari keseharian para guru disana. Dalam hal ini Kepala SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang terlihat memberikan motivasi serta dorongan yang positif kepada guru-guru agar dapat memberikan yang terbaik untuk sekolah dan murid-murid.

Dari hasil awal penelitian didapat gambaran tentang kinerja guru di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang, bahwa banyak dari guru yang mengajar pada pendidikan ini masih kurang baik kinerjanya, hal ini dilihat dari angka kehadiran guru di kelas menurut absensi yang ada pada absen guru ada 45%, yang tidak hadir selama satu bulan kemudian guru dalam mengajar hanya melakukan rutinitas belaka, dan tidak melakukan inovasi pengembangan lebih lanjut, lebih dari 35% dari para guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) karena

RPP ini sangat menentukan jalannya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, selain dari itu ada sebagian guru datang ke SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang kurang tepat waktu dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya

Kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga belajar pendidikan kesetaraan, kepemimpinan yang menjadi panutan warga belajar, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager pendidikan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting sekali dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pemimpin kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Penelitian ini diharapkan dapat memotret budaya kerja serta membangun Motivasi kerja yang baik SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang dan sebagai referensi bagi pembaca.

METODE PENELITIAN

Penelitian Yang Digunakan Dalam Penelitian Menggunakan Kuantitatif Menekankan Analisisnya Pada Data-Data Numerikal (Angka) Yang Diolah Dengan Metode Statistik. Populasi Pada Penelitian Ini Adalah Kepala Sekolah Dan Seluruh Guru Pada SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang Yang Berjumlah 37 Orang. Mengingat Jumlah Populasi Sedikit Maka Penulis Menggunakan Sampel Total, Dengan Demikian Penelitian Ini Merupakan Penelitian Populasi (Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, 2023). Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan Yaitu Observasi, Wawancara Tak Berstruktur Dan Dokumentasi. Adapun Teknik Analisis Data Yang Digunakan Induktif dengan Validitas, Reabilitas Yang Bertujuan Untuk Menghitung Hubungan Antara Budaya Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru Di Smp It Khazanah Kebajikan Kecamatan Sako.

Validitas di gunakan untuk mengukur sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Singa Rimbun mengemukakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Reabilitas untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Kata lain untuk keandalan adalah kemantapan, konsistensi, prediktabilitas/keteramalan, dan ketepatan atau akurasi. Uji

prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji homogenitas, uji normalitas, dan linieritas

Penulis menganalisa data penulis menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan perhitungan hubungan pearson (product moment).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data penelitian yang peneliti lakukan di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dijawab : 1. Budaya kerja memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment di dapat r hitung 0,995. Karena r hitung 0,995 lebih besar dari r table yaitu taraf signifikan 5% adalah 0,325 maka Budaya kerja berhubungan dengan kinerja guru. Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan r hitung 0,995 kedalam table interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,70 – 0,90 yang menunjukkan taraf hubungan yang kuat dan tinggi.

Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya r Product Moment	
Moment (r_{xy})	Interpretasi
0,00-0,20	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat hubungan, tetapi sangat lemah atau sangat rendah sehingga hubungan itu diabaikan dianggap tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y
0,20-0,40	Antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang lemah dan rendah
0,40-0,70	Antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang sedang dan cukup
0,70-0,90	Antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang kuat atau tinggi

0,90-1,00	Antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi. ⁹⁸
-----------	---

Dengan demikian apabila Budaya kerja semakin baik maka kinerja guru juga semakin baik atau semakin meningkat begitu juga sebaliknya apabila Budaya kerja semakin buruk maka kinerjanya juga semakin buruk. Motivasi kerja menunjukkan terdapat hubungan yang cukup dan sedang hubungannya dengan kinerja guru di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan rumus Product Moment didapat hitung 0,537. Karena hitung lebih besar r tabel dari taraf signifikan 5% yaitu 0,325 maka

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan hitung 0,537 kedalam table interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,40 – 0,70 yang menunjukkan taraf hubungan yang sedang dan cukup. Dengan demikian Motivasi juga ikut memhubungani kinerja guru.. 2. Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama sama memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat hitung 0,995. Karena hitung 0,995 lebih besar dari r tabel yaitu taraf signifikan 5% adalah 0,325 maka Budaya kerja dan Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru. Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan hitung 0,995 kedalam table interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,90 – 1,00 yang menunjukkan taraf hubungan yang kuat dan tinggi. Dengan demikian apabila Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama sama semakin baik maka kinerja guru juga semakin baik atau semakin meningkat. 3. Budaya kerja tidak hanya memhubungani kinerja guru, namun juga memhubungani faktor-faktor yang lain seperti kinerja guru bimbingan dan konseling, prestasi belajar siswa, aktivitas belajar siswa dan lain sebagainya. Mengingat keterbatasan sumber data dan pengetahuan maka peneliti meneliti tentang hubungan budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian yang peneliti lakukan di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dijawab : 1. Budaya kerja memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat hitung 0,995. Karena r hitung 0,995 lebih besar

dari rtabel yaitu taraf signifikan 5% adalah 0,325 maka Budaya kerja berhubungan dengan kinerja guru. Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan r hitung 0,995 kedalam table interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,70 – 0,90 yang menunjukkan taraf hubungan yang kuat dan tinggi.

Dengan demikian apabila Budaya kerja semakin baik maka kinerja guru juga semakin baik atau semakin meningkat begitu juga sebaliknya apabila Budaya kerja semakin buruk maka kinerjanya juga semakin buruk. Motivasi kerja menunjukkan terdapat hubungan yang cukup dan sedang hubungannya dengan kinerja guru di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan rumus Product Moment didapat r hitung 0,537. Karena r hitung lebih besar dari r tabel dari taraf signifikan 5% yaitu 0,325 maka

Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan r hitung 0,537 kedalam table interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,40 – 0,70 yang menunjukkan taraf hubungan yang sedang dan cukup. Dengan demikian Motivasi juga ikut memengaruhi kinerja guru. 2. Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama sama memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMP IT Khazanah Kebajikan Palembang, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat r hitung 0,995. Karena r hitung 0,995 lebih besar dari rtabel yaitu taraf signifikan 5% adalah 0,325 maka Budaya kerja dan Motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru. Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yaitu dengan mengonsultasikan r hitung 0,995 kedalam table interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,90 – 1,00 yang menunjukkan taraf hubungan yang kuat dan tinggi. Dengan demikian apabila Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama sama semakin baik maka kinerja guru juga semakin baik atau semakin meningkat. 3. Budaya kerja tidak hanya memengaruhi kinerja guru, namun juga memengaruhi faktor-faktor yang lain seperti kinerja guru bimbingan dan konseling, prestasi belajar siswa, aktivitas belajar siswa dan lain sebagainya. Mengingat keterbatasan sumber data dan pengetahuan maka peneliti meneliti tentang hubungan budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, N. A. P. S. (2023). *Statistik Pendidikan: Penelitian Kuantitatif*. CV. Edupedia Publisher.