



PENGARUH BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 BRAJA SELEBAH

Fendi Hermansyah¹, Taqwatul Uliyah², Riskun Iqbal³

¹⁻⁵Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : ¹fendih28@gmail.com , ²riskuniqbal20@gmail.com

Abstract :

that the main objectives of this study are knowing the magnitude of the relationship between work culture and the performance of the teachers at state vocational high school 1 braja selebah. knowing the magnitude of the relationship between teacher motivation and teacher performance at state vocational high school 1 braja selebah. knowing the magnitude of the relationship between work culture and teacher motivation together on teacher performance at state vocational high school 1 braja selebah. The results of this study found that: in the table r product moment at a significance level of 1% and 5%. For N = 37 at a significant level of 5% = 0.325 so that r count is greater than r table, it means that there is a significant relationship and a significant level of 1% = 0.418 is smaller than r count so that there is a significant relationship. Meanwhile, to state the size of the contribution of variables X1 and X2 with variable Y or the determinant coefficient = $R^2 \times 100\% = (0.994)^2 \times 100\% = 0.988\%$ and the remaining 99.012% is determined by other variables. Furthermore, to determine the meaning of multiple relationships (R), the following F test is calculated: $F_{count} = R^2 / k / (1-R^2) / (nk-1) = 313.27$ for $F_{table} = F(1-0.05) ((db = k), (db = nk-1))$ so that $F_{count} > F_{table}$ or $313,27 > 3,28$, there is a significant relationship between Work Culture and Motivation with teacher performance

Keywords : *Work Culture, Work Motivation, and Teacher Performance*

Abstrak :

tujuan utama penelitian ini adalah mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di smk negeri 1 braja selebah. mengetahui besarnya pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di di smk negeri 1 braja selebah. mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja dan motivasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di di smk negeri 1 braja selebah. Hasil penelitian ini menemukan bahwa : pada tabel r product moment dalam taraf signifikansi 1% dan 5%. Untuk N = 37 pada taraf signifikan 5% = 0,325 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan taraf signifikan 1% = 0,418 lebih kecil dari r hitung sehingga terdapat pengaruh yang signifikan.. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X₁ dan X₂ dengan variabel Y atau koefisien determinan = $R^2 \times 100\% = (0,994)^2 \times 100\% = 0,988\%$ dan sisanya 99,012% ditentukan oleh variabel lain. Selanjutnya untuk mengetahui keberartian pengaruh ganda (R) dihitung uji F berikut : $F_{hitung} = R^2/k/(1-R^2)/(n-k-1) = 313,27$ untuk $F_{tabel} = F(1-0,05)[(db = k), (db = n-$

k-1)] sehingga $F_{tabel} = F(0,95)(2)(34) = 3,28$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $313,27,75 > 3,28$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dan Motivasi dengan kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam sebuah pendidikan sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. (Ayu Puspitasari, Syarwani Ahmad, & Helmi Harris, 2021) Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya. 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. (Putranti, Megawati, & Setyobudi, 2018) 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. (Kusumasari, 2022) 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.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya "pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi." Dalam mengembangkan budaya organisasi tentunya tidak terlepas dari nilai budaya kerja yang seharusnya dikembangkan dalam berorganisasi. Adapun nilai budaya kerja yang seharusnya dikembangkan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan

- terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.(Saleh & Utomo, 2018)
2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
 3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
 4. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.(Murtafiah, n.d.)

Strategi yang dikembangkan dalam penggunaan manajemen mutu terpadu dalam dunia pendidikan adalah institusi pendidikan memposisikan dirinya sebagai institusi yang memberikan pelayanan (*service*) sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan (*customer*).Jasa atau pelayanan yang diinginkan oleh organisasi, pegawai membutuhkan motivasi/dorongan agar maubersedia meningkatkan kinerjanya.(Warisno, 2022) Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi terwujud. Motivasi menggambarkan proses memulai, mengarahkan, memelihara aktivitas secara fisik dan psikologis. Merupakan suatu konsep yang luas, yang mencakup berbagai hal yang mendasari tindakan seseorang terhadap orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur terpenting dalam perkembangan sebuah organisasi, karena maju tidaknya sebuah organisasi terutama ditentukan oleh pemimpin.Kepentingan kepemimpinan adalah tanggung jawab seseorang pemimpin untuk mampu memilih strategi untuk dapat organisasi sukses, bertumbuh dan berhasil dalam menghadapi persaingan.

Keberhasilan pemimpin dalam memotivasi kerja pegawai sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi dalam konteks pengelolaan di bidang pendidikan. Dimana pendidikan dalam hal ini institusi merupakan

tonggak penentu keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam menumbuhkan kemampuan dan kemauan bawahannya dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan dalam organisasi. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Keberhasilan guru dalam mengajar karena motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya baik kebutuhan rohani maupun jasmani. Kebutuhan tersebut misalnya memperoleh gaji dari hasil kerjanya, memperoleh penghargaan dari pengelola pendidikan kesetaraan, memperoleh pengakuan dari teman-teman sesama guru, mendapat rasa nyaman dan aman dalam bertugas, memperoleh kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara atau teknik yang dilakukan dalam proses penelitian supaya dapat memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penetapan data harus mempunyai kriteria tertentu (*valid*), serta menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada obyek data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti, demiki. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. penelitian dengan pendekatan kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif ini dilakukan pada penelitian *inferensia* (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi pengaruh antar variabel yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi dan wawancara yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mengemukakan ada tidaknya pengaruh variabel *predictor* (variabel bebas) dengan variabel *respon* (variabel terikat). Dalam penelitian ini Budaya kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 maka diketahui bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil

pengaruh hitung (r hitung) adalah 0,995. Maka selanjutnya dikonsultasikan pada tabel r product moment dalam taraf signifikansi 1% dan 5%. Untuk $N = 37$ pada taraf signifikan 5% = 0,325 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan taraf signifikan 1% = 0,418 lebih kecil dari r hitung sehingga terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Budaya kerja yang tinggi akan memberikan dorongan kuat bagi guru untuk bekerja dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang maksimal sebaliknya budaya kerja yang rendah menyebabkan guru kurang semangat dalam bekerja yang akan menyebabkan hasil kerja menjadi kurang maksimal. Dari pengamatan peneliti hal yang dapat membuat nilai budaya kerja tinggi adalah adanya keharmonisan hubungan atau interaksi di dalam tubuh organisasi tersebut. Memang budaya kerja tidak muncul begitu saja, akan tetapi bila sudah muncul maka budaya tersebut sukar untuk dipadamkan, artinya akan melekat dalam organisasi tersebut. Kebiasaan, tradisi, dan cara-cara umum yang dilakukan sebelumnya dan tingkat keberhasilan yang diperoleh dengan usaha keras tersebut. Seorang pemimpin dengan gaya dan perilakunya bisa menciptakan nilai-nilai, aturan-aturan kerja yang dipahami dan disepakati bersama, serta mampu mempengaruhi atau mengatur perilaku individu-individu di dalamnya, sehingga nilai-nilai tersebut menjadi sebuah perilaku panutan bersama, yaitu yang disebut dengan budaya kerja. Budaya kerja bisa juga terbentuk karena di dalam organisasi tersebut terjadi interaksi (pergaulan) antara individu (anggota yang mempunyai latar belakang budaya masyarakat yang berbeda). Dalam interaksi para individu akan terjadi saling memahami, mempelajari, bahkan saling mempengaruhi perilaku yang dibawa dari budaya masyarakat darimana mereka berasal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil besarnya pengaruh hitung (r hitung) adalah 0,537. Maka selanjutnya dikonsultasikan pada tabel r product moment dalam taraf signifikansi 1% dan 5%. Untuk $N = 37$ pada taraf signifikan 5% = 0,325 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan taraf signifikan 1% = 0,418 lebih besar dari r hitung sehingga terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r tersebut di atas maka angka pengaruh hitung 0,537 ternyata termasuk ke dalam kelompok 0,40 - 0,70 yang menunjukkan taraf pengaruh yang sedang dan cukup. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan yang kuat bagi guru untuk bekerja dengan baik yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal sebaliknya rendahnya motivasi kerja guru akan menurunkan semangat dalam bekerja sehingga kinerja guru menjadi tidak maksimal. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Berbagai ciri yang diamati bagi

seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain sebagai berikut : 1) kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, 2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit, dan 3) seringkali terdapat umpan balik yang kongkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien. Dengan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

3. Pengaruh Budaya dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 diperoleh bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya pengaruh hitung (r hitung) adalah 0,994. Maka selanjutnya dikonsultasikan pada tabel r product moment dalam taraf signifikansi 1% dan 5%. Untuk $N = 37$ pada taraf signifikansi 5% = 0,325 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan taraf signifikansi 1% = 0,418 lebih kecil dari r hitung sehingga terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r tersebut di atas maka angka pengaruh hitung 0,994 ternyata termasuk ke dalam kelompok 0,90 - 1,00 yang menunjukkan taraf pengaruh yang sangat kuat atau sangat tinggi. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y atau koefisien determinan = $R^2 \times 100\% = (0,994)^2 \times 100\% = 0,988\%$ dan sisanya 99,012% ditentukan oleh variabel lain. Selanjutnya untuk mengetahui keberartian pengaruh ganda (R) dihitung uji F berikut : $F_{hitung} = R^2/k/(1-R^2)/(n-k-1) = 313,27$ untuk $F_{tabel} = F(1-0,05)[(db = k), (db = n-k-1)]$ sehingga $F_{tabel} = F(0,95)(2)(34) = 3,28$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $313,27,75 > 3,28$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dan Motivasi dengan kinerja guru Hasil Uji pengaruh antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Braja Selehah Kabupaten Lampung Timur terdapat pengaruh yang kuat, dengan taraf nyata 5%. Motivasi guru dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Braja Selehah terdapat pengaruh yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5%. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Braja Selehah Kabupaten Lampung Timur terdapat pengaruh yang kuat, dengan taraf nyata 5%. Dari pengamatan peneliti didapatkan bahwa faktor budaya kerja dan motivasi kerja saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan budaya kerja yang tinggi akan memiliki kecenderungan kinerja yang tinggi. Karena terdapat suasana kerja yang nyaman dan kondusif dan akan meningkatkan kinerja dengan maksimal. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih giat dan akan melakukan pekerjaan dengan semaksimal dan sebaik mungkin.

Tabel .

Hasil perkalian dan kuadrat dari variable-variabel kinerja guru (Y), variabel Budaya Kerja (X_1), variabel Motivasi (X_2)

Nomor Subjek	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	90	94	96	8100	8836	9216	8640	9024	8460
2	94	94	94	8836	8836	8836	8836	8836	8836
3	79	84	80	6241	7056	6400	6320	6720	6636
4	80	84	84	6400	7056	7056	6720	7056	6720
5	77	78	58	5929	6084	3364	4466	4524	6006
6	73	79	76	5329	6241	5776	5548	6004	5767
7	75	74	76	5625	5476	5776	5700	5624	5550
8	87	90	77	7569	8100	5929	6699	6930	7830
9	62	63	75	3844	3969	5625	4650	4725	3906
10	44	48	74	1936	2304	5476	3256	3552	2112
11	87	84	92	7569	7056	8464	8004	7728	7308
12	80	78	83	6400	6084	6889	6640	6474	6240
13	77	79	79	5929	6241	6241	6083	6241	6083
14	73	74	76	5329	5476	5776	5548	5624	5402
15	75	90	81	5625	8100	6561	6075	7290	6750
16	80	63	84	6400	3969	7056	6720	5292	5040
17	77	74	80	5929	5476	6400	6160	5920	5698
18	73	78	76	5329	6084	5776	5548	5928	5694
19	75	79	79	5625	6241	6241	5925	6241	5925
20	87	74	87	7569	5476	7569	7569	6438	6438
21	62	90	79	3844	8100	6241	4898	7110	5580
22	44	63	61	1936	3969	3721	2684	3843	2772
23	75	48	79	5625	2304	6241	5925	3792	3600
24	87	78	90	7569	6084	8100	7830	7020	6786
25	87	79	91	7569	6241	8281	7917	7189	6873
26	96	74	96	9216	5476	9216	9216	7104	7104
27	79	90	80	6241	8100	6400	6320	7200	7110
28	80	63	75	6400	3969	5625	6000	4725	5040
Σ	215	2146	2258	1699	1684	18425	1758	1741	16726
	5			13	04	2	97	54	6

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian yang penulis lakukan di SMK Negeri 1 Braja Selehah Kabupaten Lampung Timur, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dijawab : Budaya kerja memiliki pengaruh yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMK Negeri 1 Braja Selehah Kabupaten Lampung Timur , ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat r hitung 0,995. Karena r hitung 0,995 lebih besar dari r tabel yaitu taraf signifikan 5% adalah 0,325 maka Budaya kerja berpengaruh dengan kinerja guru. Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh yaitu dengan mengonsultasikan r hitung 0,995 kedalam tabel interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,70 - 0,90 yang menunjukkan taraf pengaruh 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 pengaruh yang cukup dan sedang hubungannya dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Braja Selehah Kabupaten Lampung Timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan rumus Product Moment didapat r hitung 0,537. Karena r hitung lebih besar r tabel dari taraf signifikan 5% yaitu 0,325 maka Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh yaitu dengan mengonsultasikan r hitung 0,537 kedalam tabel interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,40 - 0,70 yang menunjukkan taraf pengaruh yang sedang dan cukup. Dengan demikian Motivasi juga ikut memhubungani kinerja guru. Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama sama memiliki pengaruh yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMK Negeri 1 Braja Selehah Kabupaten Lampung Timur, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat r hitung 0,995. Karena r hitung 0,995 lebih besar dari r tabel yaitu taraf signifikan 5% adalah 0,325 maka Budaya kerja dan Motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja guru. Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh yaitu dengan mengonsultasikan r hitung 0,995 kedalam tabel interpretasi nilai r , ternyata termasuk kedalam kelompok 0,90 - 1,00 yang menunjukkan taraf pengaruh 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. 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 penulis meneliti tentang pengaruh budaya dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, & Helmi Harris. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(September), 97-113. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.
<https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Murtafiah, N. H. (n.d.). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung)*.
<https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(2), 191.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Warisno, A. (2022). Konsep Mutu Pembelajaran dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Attractive : Innovative Education Journal*, 4(1). Retrieved from <https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>