



PENGARUH BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NURUL HIKMAH CINTAMANIS BARU

Nur Hasan

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: nurhasan@gmail.com

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah 1) Mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru, Banyuasin. 2) Mengetahui besarnya pengaruh Motivasi guru terhadap kinerja guru di MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru, Banyuasin. 3) Mengetahui besarnya pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru, Banyuasin. Untuk mengatasi masalah tersebut peneliti melaksanakan penelitian dengan menggunakan metode survei dengan cara menggunakan kuesioner sebagai *instrument* pengumpulan data penelitian dan metode wawancara untuk mengetahui bagaimana budaya dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru, Banyuasin. Hasil penelitian ini menemukan bahwa : 1) 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. 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. 2) 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. 3) 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

Abstract

The main objectives of this research are 1) To find out the influence of work culture on teacher performance at SMK Ma'arif Sindangayu, Candipuro District, South Lampung Regency, for the 2022/2023 academic year. 2) Knowing the magnitude of the influence of teacher motivation on teacher performance at MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru, Banyuasin. 3) Knowing the magnitude of the influence of Work Culture and Teacher Motivation together on teacher performance at MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru, Banyuasin Academic Year. To overcome this problem the researcher conducted research using the survey method by using a questionnaire as an instrument for collecting research data and interview methods to find out how culture and work motivation affect teacher performance at MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru, Banyuasin. The results of this study found that: 1) in the r product moment table 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 means there is a significant effect and a significant level of 1% = 0.418 is

smaller than r count so there is a significant effect. Based on the interpretation table for the r value above, the calculated effect number of 0.994 is included in the 0.90 - 1.00 group which indicates a very strong or very high level of influence. 2) Meanwhile, to express the size of the contribution of the variables X_1 and X_2 with the Y variable 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. 3) Furthermore, to find out the significance of the double effect (R) the following F test is calculated: $F_{count} = R^2/k/(1-R^2)/(n-k-1) = 313.27$ for $F_{table} = F(1-0.05)[(db = k), (db = n-k-1)]$ so $F_{table} = F(0.95)(2)(34) = 3.28$. Because $F_{count} > F_{table}$ or $313,27,75 > 3,28$, there is a significant influence between work culture and motivation on teacher performance.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, and Teacher Performance

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. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya (Efrina, 2019).

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 (Ningsih & Rohman, 2018).

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 (Baharun & Awwaliyah, 2017).

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga nantinya orang mengerjakan sesuatu dapat mengerjakannya dengan baik.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya 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 ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien (Wahidin, 2017).

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 (Mustafida, Andi Warisno, An An Andari, 2022).

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. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan wktunya 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. Motivasi adalah bagian dari psikologi yang memfokuskan untuk memahami aktivitas, struktur dan tujuan suatu tingkah laku. Penelitian mengenai motivasi mencoba mencari hubungan antara tingkah laku manusia, dengan hasrat, kepercayaan dan emosi (Linda Urfatullaila, Ima Rahmawati, Hana Lestari, 2021).

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada 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 (Wahyudi, 2019).

Meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai didukung oleh kemampuan (*ability*) yang tinggi, tetapi bila tidak termotivasi dengan baik maka hasilnya tidak akan efektif. Dengan adanya motivasi, pegawai memperoleh suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompoknya dengan berbagaimacam alasan yang luhur agar bisa mencapai tujuan organisasi. Namun tidak mudah itu setiap pegawai mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pimpinan atau atasan.

Dalam suatu organisasi selalu terjadi proses komunikasi antara orang yang satu dengan yang lainnya, baik secara perorangan atau secara kelompok, apakah staf (bawahan) ataukah seorang manajer. Pengambil inisiatif selalu berharap agar tujuannya dalam berkomunikasi dapat diterima dan dimengerti oleh yang menerima. Tujuan organisasi adalah segala sesuatu yang harus dicapai organisasi dalam melaksanakan misinya. "Pada setiap organisasi diperlukan komitmen para manajer (pemimpin) pada pencapaian sasaran perorangan dan sasaran organisasi secara efektif."

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur terpenting dalam perkembangan sebuah organisasi, karena maju tidaknya sebuah organisasi terutama ditentukan oleh pemimpin (Efrina, 2022). 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 mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stonner, seperti yang dikutip Nanang Fatah, "semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif (Latifah, Warisno, & Hidayah, 2021).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa Kepala MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru memiliki peranan sangat besar dalam memotivasi para guru, hal tersebut bisa terlihat dari hubungan yang dibangun oleh kepala sekolah selaku pemimpin dari MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru hubungan yang baik dan akrab terlihat dari keseharian para guru disana.

Guru sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan organisasi, sebab gurulah yang menggerakkan organisasi. Dalam menggerakkan organisasi, guru membutuhkan motivasi/dorongan agar mau/bersedia meningkatkan kinerjanya. 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. Meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh guru didukung oleh kemampuan (*ability*) yang tinggi, tetapi bila tidak termotivasi dengan baik maka hasilnya tidak efektif.

Dengan adanya motivasi, guru memperoleh suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompoknya dengan berbagai macam alasan yang luhur agar bisa mencapai tujuan organisasi. Namun tidak semudah itu setiap guru mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pimpinan atau atasan. Dalam hal pelaksanaan atau pergerakan kegiatan sekolah, kepemimpinan Kepala Sekolah sangat diharapkan agar dapat mempengaruhi semua pihak agar secara sukarela dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik dalam rangka peningkatan motivasi kerja seluruh komponen pendidikan. Dalam hal ini Kepala MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru terlihat memberikan motivasi serta dorongan yang positif kepada guru-guru agar dapat memberikan yang terbaik untuk sekolah dan murid-murid.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mengatasi masalah tersebut peneliti melaksanakan penelitian dengan menggunakan metode survei dengan cara menggunakan kuesioner sebagai *instrument* pengumpulan data penelitian dan metode wawancara untuk mengetahui bagaimana budaya dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Nurul Hikmah Cintamanis Baru, Banyuasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

- a. Pengaruh budaya kerja dengan kinerja guru di SMK Ma'arif Sindangayau Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) selanjutnya penulis susun dalam tabel perhitungan pengaruh berikut :

Tabel 33.

Pengaruh Budaya Kerja(X_1) Dengan Kinerja guru (Y)

Responden	Budaya Kerja (X_1)	Kinerja Guru (Y)	X^2	Y^2	XY
1	55	50	3025	2500	2750
2	45	45	2025	2025	2025

3	42	42	1764	1764	1764
4	62	62	3844	3844	3844
5	43	43	1849	1849	1849
6	50	50	2500	2500	2500
7	50	50	2500	2500	2500
8	40	40	1600	1600	1600
9	56	56	3136	3136	3136
10	56	56	3136	3136	3136
11	50	50	2500	2500	2500
12	50	50	2500	2500	2500
13	50	50	2500	2500	2500
14	56	56	3136	3136	3136
15	61	61	3721	3721	3721
16	63	63	3969	3969	3969
17	63	63	3969	3969	3969
18	57	57	3249	3249	3249
19	58	58	3364	3364	3364
20	59	59	3481	3481	3481
21	61	61	3721	3721	3721
22	46	46	2116	2116	2116
23	59	59	3481	3481	3481
24	71	71	5041	5041	5041
25	50	50	2500	2500	2500
26	72	72	5184	5184	5184
27	61	61	3721	3721	3721
28	56	56	3136	3136	3136
29	72	72	5184	5184	5184
30	70	70	4900	4900	4900
31	60	60	3600	3600	3600
32	61	61	3721	3721	3721

33	44	44	1936	1936	1936
34	60	60	3600	3600	3600
35	58	58	3364	3364	3364
36	59	59	3481	3481	3481
37	56	56	3136	3136	3136
JUMLAH	2082	2077	119590	119065	119315

Selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus hubungan product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{37(119315) - (2082)(2077)}{\sqrt{[7.119590 - 2082^2][7.119065 - 2077^2]}} \\
 &= \frac{4414655 - 4324314}{\sqrt{[424830 - 4334724][405405 - 4313929]}} \\
 &= \frac{90341}{\sqrt{19010691476}} \\
 &= 0,995
 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka jelaslah bahwa besarnya 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. Selanjutnya adalah mengonsultasikan nilai r hitung dengan interpretasi sebagai berikut :

Tabel 34.

Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya r Product Moment (r_{xy})	Interpretasi
--	--------------

0,00-0,20	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat pengaruh, tetapi sangat lemah atau sangat rendah sehingga pengaruh itu diabaikan dianggap tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y
0,20-0,40	Antara variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang lemah dan rendah
0,40-0,70	Antara variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang sedang dan cukup
0,70-0,90	Antara variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang kuat atau tinggi
0,90-1,00	Antara variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh yang sangat kuat atau sangat tinggi. ¹

Berdasarkan tabel interpretasi nilai r tersebut di atas maka angka pengaruh hitung 0,995 ternyata termasuk ke dalam kelompok 0,90 – 1,00 yang menunjukkan taraf pengaruh sangat kuat atau sangat tinggi.

b. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Guru.

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) selanjutnya penulis susun dalam tabel pengaruh berikut :

Tabel 35.

Pengaruh Motivasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Responden	Motivasi (X_2)	Kinerja Guru (Y)	X_2^2	Y^2	XY
1	70	50	3500	2500	3500
2	68	45	3060	2025	3060
3	60	42	2520	1764	2520
4	61	62	3782	3844	3782
5	43	43	1849	1849	1849
6	56	50	2800	2500	2800
7	58	50	2900	2500	2900

¹ Anas Sudijono, *Statistik Pendidikan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 193

8	57	40	2280	1600	2280
9	56	56	3136	3136	3136
10	56	56	3136	3136	3136
11	68	50	3400	2500	3400
12	61	50	3050	2500	3050
13	60	50	3000	2500	3000
14	56	56	3136	3136	3136
15	61	61	3721	3721	3721
16	63	63	3969	3969	3969
17	63	63	3969	3969	3969
18	57	57	3249	3249	3249
19	58	58	3364	3364	3364
20	65	59	3835	3481	3835
21	61	61	3721	3721	3721
22	46	46	2116	2116	2116
23	59	59	3481	3481	3481
24	71	71	5041	5041	5041
25	69	50	3450	2500	3450
26	72	72	5184	5184	5184
27	61	61	3721	3721	3721
28	56	56	3136	3136	3136
29	72	72	5184	5184	5184
30	70	70	4900	4900	4900
31	60	60	3600	3600	3600
32	61	61	3721	3721	3721
33	44	44	1936	1936	1936
34	56	60	3360	3600	3360
35	58	58	3364	3364	3364
36	59	59	3481	3481	3481
37	56	56	3136	3136	3136

JUMLAH	2228	2077	126188	119065	126188
--------	------	------	--------	--------	--------

Selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus hubungan product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}} \\
 &= \frac{37(126188) - (2228)(2077)}{\sqrt{37(135912^2 - \frac{2228^2}{37})(119065^2 - \frac{2077^2}{37})}} \\
 &= \frac{41400}{\sqrt{476091476}} \\
 &= 0,537
 \end{aligned}$$

Dengan demikian 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.

- c. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Ma'arif Sindangayu Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan.

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi guru (X_2) selanjutnya penulis susun dalam tabel pengaruh berikut :

Tabel 36.

Pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2)

Responden	Budaya Kerja (X_1)	Motivasi (X_2)	X12	X22	X1X2
1	55	70	3025	4900	3850

2	45	68	2025	4624	3060
3	42	60	1764	3600	2520
4	62	61	3844	3721	3782
5	43	43	1849	1849	1849
6	50	56	2500	3136	2800
7	50	58	2500	3364	2900
8	40	57	1600	3249	2280
9	56	56	3136	3136	3136
10	56	56	3136	3136	3136
11	50	68	2500	4624	3400
12	50	61	2500	3721	3050
13	50	60	2500	3600	3000
14	56	56	3136	3136	3136
15	61	61	3721	3721	3721
16	63	63	3969	3969	3969
17	63	63	3969	3969	3969
18	57	57	3249	3249	3249
19	58	58	3364	3364	3364
20	59	65	3481	4225	3835
21	61	61	3721	3721	3721
22	46	46	2116	2116	2116
23	59	59	3481	3481	3481
24	71	71	5041	5041	5041
25	50	69	2500	4761	3450
26	72	72	5184	5184	5184
27	61	61	3721	3721	3721
28	56	56	3136	3136	3136
29	72	72	5184	5184	5184
30	70	70	4900	4900	4900
31	60	60	3600	3600	3600

32	61	61	3721	3721	3721
33	44	44	1936	1936	1936
34	60	56	3600	3136	3360
35	58	58	3364	3364	3364
36	59	59	3481	3481	3481
37	56	56	3136	3136	3136
JUMLAH	2082	2228	119590	135912	126538

Selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus hubungan product moment pengaruh X_1 dan X_2 sebagai berikut :

$$r_{x_1x_2} = \frac{n(\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{37(126538) - (2082) \cdot (2228)}{\sqrt{\{37 \cdot 119590 - (2082)^2\} \cdot \{37 \cdot 135912 - (2228)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = 0,546$$

Tabel 37.

Ringkasan Hasil Pengaruh

Simbol Statistik	Nilai Statistik
r x1.Y	0,995
r x2.Y	0,537
r x1.x2	0,546

Dari hasil pengaruh kemudian dimasukkan pada rumus hubungan ganda (Multiple Correlation) dengan rumus :

$$R_{x_1x_2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1Y} + r^2_{x_2Y} - 2(r_{x_1Y}) \cdot (r_{x_2Y}) \cdot (r_{x_1x_2})}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$$R_{x_1x_2Y} = \sqrt{\frac{(0,995)^2 + (0,537)^2 - 2(0,995) \cdot (0,537) \cdot (0,546)}{1 - (0,546)^2}}$$

$$R_{x_1x_2Y} = 0,994$$

Demikian 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 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. 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 Ma'arif Sindangayu Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan terdapat pengaruh yang kuat, dengan taraf nyata 5% .

Motivasi guru dengan kinerja guru di SMK Ma'arif Sindangayu Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan terdapat pengaruh yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5%. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK Ma'arif Sindangayu Kecamatan Candipuro Kabupaten Lampung Selatan terdapat pengaruh yang kuat, dengan taraf nyata 5%.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa : 1) 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. 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. 2) 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. 3) 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., & Awwaliyah, R. (2017). Pendidikan Multikultural dalam Menanggulangi Narasi Islamisme di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 5(2), 224. <https://doi.org/10.15642/jpai.2017.5.2.224-243>
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari'Ah. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal Of Islamic Economic And Banking*, Vol, 1(2), 73-80.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107-108.
- Linda Urfatullaila, Ima Rahmawati, Hana Lestari, Z. I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Bahasa Arab Kelas V di MI Al Azkia Tenjolaya Bogor. *AS- SYAR ' I : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 3(1), 85-94. <https://doi.org/10.47476/assyari.v4i3.1191>
- Mustafida, Andi Warisno, An An Andari, M. A. A. (2022). *Dinamika Organisasi Lembaga pendidikan islam Di Indonesia*. 4(3), 496-508.
- Ningsih, Y. E., & Rohman, A. (2018). Pendidikan Multikultural: Penguatan Identitas Nasional Di Era Revolusi Industri 4.0. *UNWAHA Jombang*, 1(September), 44-50. Retrieved from <http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/261>
- Wahidin, U. (2017). Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat, Negara Dan Bangsa. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 2(04), 408-418.

<https://doi.org/10.30868/ei.v2i04.39>

Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.84>