



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP ISLAM AL-MA'RUF

Siti Alfiah¹, Umi Kulsum², Mujiyatun³

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: sitialfiah586@gmail.com

Abstrak

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMP Islam Al-Ma'ruf. 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 menunjukkan bahwa kedisiplinan guru di SMP Islam Al-Ma'ruf 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 SMP Islam Al-Ma'ruf 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, dan Kinerja Guru

Abstract

The main objective in this study is to find out the school head's leadership in improving teacher discipline in SMP Islam Al-Ma'ruf Waway Karya Sub-District East Lampung Distric. This type of research is a qualitative descriptive study. The data source is the madrasa head and his deputy, teachers, and students who were selected purposively and by snowball sampling. Data collection techniques used were observation, unstructured interviews and documentation. The data analysis techniques used are inductive, with steps: reducing data, presenting data, and verifying data. The conclusion of this study is that the discipline of teachers in SMP Islam Waway Karya East Lampung is quite good as evidenced from 1) most teachers comply with madrasa rules, 2) most teachers are diligent in teaching, 3) most teachers are timely in teaching, 4) most the teacher

never leaves the classroom before class ends. The teacher's discipline was because the head of East Lampung State SMP was able to carry out his role as a good administrator, supervisor and motivator, with findings (1) as an administrator in (a) making himself a good role model, (b) being open, and (c) creating conducive work climate. (2) as a supervisor (a) provide guidance to teachers in improving the quality of learning, (b) supervise teacher performance, (c) enhance cooperation with parents, (d) evaluate the work of teachers, and (e) following up the results of teacher performance evaluations continuously. (3) as a motivator (a) provide autonomy for teachers to develop goals, materials, methods, media, and evaluation of learning, (b) provide guidance and assistance in developing teacher competencies, (c) involving teachers in every madrasah activity, (d) receive and provide support for teachers who have creative ideas, and (e) provide strict awards and sanctions.

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 (Budiman & Suparjo, 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 (Efrina, 2019).

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 (Hidayah & Anisa, 2019).

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.

Motivasi menggambarkan proses memulai, mengarahkan, memelihara aktivitas secara fisik dan psikologis (Putri, 2017). 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.

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 (Suprihatiningrum, 2013). Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan dalam mengatasi situasi yang sulit (Anwar, 2020).

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 (Efrina, 2022).

Dalam suatu organisasi selalu terjadi proses komunikasi antara orang yang satu dengan yang lainnya, baik secara perorangan atau secara kelompok, apakah staf (bawahan) atukah 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. 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 (Efrina & Warisno, 2021).

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. Menurut Stonner, seperti yang dikutip

Nanang Fatah, “semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif .”

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 factor yang diperlukan untuk strategi antara lain, seperti tujuan, cara kerja, teknologi dan sumber daya lainnya (Baharun & Awwaliyah, 2017). Dengan mengenal factor-faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui kesadaran/hati nurani sumber daya manusia yang ada untuk merubah sikap dan prilaku 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 Islam Al-Ma’ruf memiliki peranan sangat besar dalam memotivasi para guru, hal tersebut bisa terlihat dari hubungan yang dibangun oleh kepala sekolah selaku pemimpin dari SMP Islam Al-Ma’ruf hubungan yang baik dan akrab terlihat dari keseharian para guru disana.

Guru sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan organisasi, sebab gurulah yang menggerakkan orgnisasi. Dalam menggerakkan organisasi, guru membutuhkan motivasi/dorongan agar mau/bersedia meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga daan waktunya untuk menjalankan semua pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibanya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai orgnisasi terwujud. Meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh guru didukung oleh kemampuan (*ability*) yang tinggi, tetapi bila tidak termotivasi dengan baik maka hasilnya tidak efektif.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Saifudin Azwar 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 hubungan antar variabel yang diteliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data penelitian yang penulis lakukan diSMP Islam Al-Ma’ruf ,maka rumusan masalah penelitian ini dapat dijawab :

1. Budaya kerja memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMP Islam Al-Ma’ruf, 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 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.

2. Motivasi kerja menunjukkan terdapat hubungan yang cukup dan sedang hubungannya dengan kinerja guru di SMP Islam Al-Maruf. 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} yaitu taraf signifikan 5% adalah 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 memhubungani kinerja guru..
3. Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama sama memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMP Islam Al-Maruf, 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 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.
4. 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 hubungan budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

KESIMPULAN

Hasil Uji Hubungan antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja guru di SMP Islam Al-Ma'rif terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5 %. Motivasi guru dengan kinerja guru di SMP Islam Al-Ma'rif terdapat hubungan yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5 %. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Islam Al-Maruf terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan Mts Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147–173. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>
- 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>
- Budiman, S., & Suparjo, S. (2021). Manajemen Strategik Pendidikan Islam. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3), 515–523. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2197>
- 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.
- Efrina, L., & Warisno, A. (2021). *Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin*. 3.
- Hidayah, N., & Anisa, W. (2019). Peningkatan Motivasi Belajar dan Kemampuan Berpikir Kritis Peserta Didik Menggunakan Model Think Pair Share Berbantuan Alat Peraga Bahan Bekas. *AR-RIAYAH : Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(2), 165. <https://doi.org/10.29240/jpd.v3i2.1186>
- Putri, W. N. (2017). Pengaruh Media Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Bahasa Arab Siswa Madrasah Tsanawiyah. *LISANIA: Journal of Arabic Education and Literature*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.18326/lisania.v1i1.1160>
- Suprihatiningrum, J. (2013). *Guru profesional: pedoman kinerja, kualifikasi & kompetensi guru*. Ar-Ruzz Media. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=8FXRnQEACAAJ>