



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 OKU SELATAN

Jaya Perwira

¹⁻⁴Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: 1perwirajaya@gmail.com

Abstract

Work culture is a set of behavioral patterns that are inherent in the whole of every individual in an organization. Work culture differs from one organization to another, this is because the behavioral foundations and attitudes reflected by each person in the organization are different. The method used in this research is a relationship method, namely a type of research that attempts to reveal whether there is a relationship between the predictor variable (independent variable) and the response variable (dependent variable). In this research, work culture and work motivation are the independent variables and teacher performance is the dependent variable. The results of the relationship test between variables show that there is a strong relationship between work culture and teacher performance at MTs Hidayatul Khoir Pekurun Udk, with a significance level of 5%. Teacher motivation and teacher performance at MTs Negeri 1 OKU Selatan have a moderate and sufficient relationship, with a significance level of 5%. Meanwhile, work culture and teacher motivation together with teacher performance at MTs Negeri 1 OKU Selatan have a strong relationship, with a significance level of 5%.

Keywords: Work Culture and Work Motivation on Teacher Performance

Abstrak

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hubunganonal, yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mengemukakan ada tidaknya hubungan variable *predictor* (variable bebas) dengan variable *respon* (variable terikat). Dalam penelitian ini Budaya kerja dan Motivasi Kerja sebagai variable bebas dan kinerja guru sebagai variable terikat. Hasil Uji Hubungan antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja gurudi MTs Negeri 1 OKU Selatan Udk terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5 %. Motivasi guru dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 OKU Selatan hubungan yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5 %. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 OKU Selatan terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5%.

Kata Kunci: Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan pada dasarnya terkait dengan berbagai aspek kehidupan manusia, baik secara individual maupun sosial. Pendidikan tidak sekedar merubah menjadi pandai atau menjadikan anak manusia terbebas dari kebodohan. Pendidikan lebih luas dari itu. Jadi pendidikan mempunyai visi dan misi dan melibatkan partisipasi dari berbagai pihak, sehingga mampu mewujudkan fungsi sosial dan ide pencerahan bagi masyarakat agar terdidik dan berkeadaban, untuk siap menghadapi tantangan globalisasi (Putri et al., 2022) 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. Melalui pendidikan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi dan masyarakat. (Warisno, 2018)

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 (habituation process) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. (Fajar et al., 2023)

Untuk melaksanakan pembangunan berkelanjutan, maka peran pelaksana pendidikan khususnya guru tidak boleh dipandang sebelah mata, sejak dari mempersiapkan calon guru melalui proses pendidikan guru, proses seleksi, penempatan, pembinaan dan pengembangan guru harus terus dipantau dalam perkembangannya sebagai tombak dalam menjalankan fungsi pendidikan dari sistem pendidikan nasional yang bermutu.(Rohman & Hidayah, 2022) Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru menjadi modal yang penting dalam mengelola pendidikan atau pengajaran yang begitu banyak ragamnya. Secara garis besar, ada dua jenis segi, yaitu segi dari segi kompetensi pribadi dan dari kompetensi guru professional.(Rasyid et al., 2022)

Salah satu tolak ukur dalam keberhasilan proses pendidikan ilalah seperangkat nilai, gagasan atau cita-cita sebagai tujuan yang menjelaskan serta dinyatakan dalam pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku, merupakan

sebuah ciri sehingga pola pola latihan yang harus diberikan sehingga peserta didik mampu mencapai tujuan pendidikan tersebut. (Warisno, 2021)

Dari paparan tersebut terlihat bahwa kinerja guru yang ada di MTs Negeri 1 OKU Selatan kurang baik. Disisi lain budaya kerja yang di terapkan di MTs Negeri 1 OKU Selatan sudah baik dimana di sekolah dibudayakan untuk dapat kerja dengan disiplin, terbuka, saling menghargai dan saling bekerjasama antara yang satu dengan yang lainnya.

Dari hasil awal penelitian dapat gambaran tentang budaya kerja serta motivasi kerja MTs Negeri 1 OKU Selatan sudah dijalankan dengan baik dari segi budaya kerja dan motivasi kerja yang diterapkan, dimana dari budaya kerja dan pemberian motivasi kerja kepada guru yang diterapkan adalah datang dan pulang tepat waktu, saling menghargai, saling terbuka dan saling kerjasama dalam menjalankan tugas di sekolah, dan ini sudah diterapkan dengan baik oleh kepala sekolah dimana apabila sudah jam waktunya masuk pintu gerbang langsung ditutup, dan sebelum pulang gerbang belum boleh dibuka, setelah jam masuk guru yang mengajar langsung masuk kelas dan mengajar tidak boleh meninggalkan kelas sebelum selesai jam mengajarnya.

Hal senada juga diungkapkan oleh guru MTs Negeri 1 OKU Selatan yang lain dimana ia menyatakan bahwa budaya kerja yang ada di MTs Negeri 1OKU Selatan sudah dibudayakan dengan baik oleh pihak sekolah akan tetapi masih ada guru yang datang terlambat, pulang lebih awal dan juga masih ada guru yang ketika mengajar masih keluar masuk kelas”.

Dari paparan dia atas penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan hubungan antara budaya kerja serta motivasi kerja dengan kinerja guru pada MTs Negeri 1 OKU Selatan.

Penelitian ini diharapkan dapat memotret budaya kerja serta membangun Motivasi kerja yang baik MTs Negeri 1 OKU Selatan dalam meningkatkan mutu pendidikan pada pendidikan yang di selenggarakan .

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. 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.(Sugiyono, 2013) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hubunganonal, yaitu jenis penelitian yang berupaya untuk mengemukakan ada

tidaknya hubungan variable *predictor* (variable bebas) dengan variable *respon* (variable terikat). Dalam penelitian ini Budaya kerja dan Motivasi Kerja sebagai variable bebas dan kinerja guru sebagai variable terikat. Populasi pada penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan seluruh guru pada MTs Negeri 1 OKU Selatan yang berjumlah 37 orang. Mengingat jumlah populasi sedikit maka penulis menggunakan sampel total, dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi. Definisi operasional menurut W. Gulo adalah "Suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau memspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak, variabel tersebut. (GULO, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 OKU Selatan

Rumus hubungan product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\
 &= \frac{37(119315) - (2082)(2077)}{\sqrt{7.119590 - 2082^2} \sqrt{7.119065 - 2077^2}} \\
 &= \frac{4414655 - 4324314}{\sqrt{424830 - 4334724} \sqrt{405405 - 4313929}} \\
 &= \frac{90341}{\sqrt{90106.91476}} \\
 &= 0,995
 \end{aligned}$$

Dengan demikian maka jelaslah bahwa besarnya hubungan 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 hubungan yang signifikan dan taraf signifikan 1% = 0,418 lebih kecil dari *r* hitung sehingga terdapat hubungan yang signifikan. Selanjutnya adalah mengonsultasikan nilai *r* hitung dengan interpretasi sebagai berikut :

Tabel Interpretasi Nilai *r*

Besarnya <i>r</i> Product

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.

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

2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru.

Rumus hubungan product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \\
 &= \frac{37(126188) - (2228)(2077)}{\sqrt{37^2 - 2228^2} \sqrt{37^2 - 2077^2}} \\
 &= \frac{37.135912 - 2228 \cdot 37.119065 - 2077}{2} \\
 &= \frac{41400}{64760.91476} \\
 &= 0,537
 \end{aligned}$$

Dengan demikian besarnya hubungan 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 hubungan yang signifikan dan taraf signifikan $1\% = 0,418$ lebih besar dari r hitung sehingga terdapat hubungan yang signifikan. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r tersebut di atas maka angka hubungan hitung $0,537$ ternyata termasuk ke dalam kelompok $0,40 - 0,70$ yang menunjukkan taraf hubungan yang sedang dan cukup.

3. Hubungan Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di MTs Hidayatul Khoir Pekurun Udik.

Rumus hubungan product moment hubungan X_1 dan X_2 sebagai berikut :

$$r_{x1x2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1) \cdot (\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{x1x2} = \frac{37(126538) - (2082) \cdot (2228)}{\sqrt{37.119590 - (2082)^2} \cdot \sqrt{37.135912 - (2228)^2}}$$

$$r_{x1x2} = 0,546$$

Ringkasan Hasil Hubungan

Simbol Statistik	Nilai Statistik
r_{x1Y}	0,995
r_{x2Y}	0,537
r_{x1x2}	0,546

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

$$R_{x1x2Y} = \sqrt{\frac{r_{x1Y}^2 + r_{x2Y}^2 - 2(r_{x1Y}) \cdot (r_{x2Y}) \cdot (r_{x1x2})}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

$$R_{x1x2Y} = \sqrt{\frac{(0,995)^2 + (0,537)^2 - 2(0,995) \cdot (0,537) \cdot (0,546)}{1 - (0,546)^2}}$$

$$R_{x1x2Y} = 0,994$$

Demikian besarnya hubungan 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 hubungan yang signifikan dan taraf signifikan $1\% = 0,418$ lebih kecil dari r hitung sehingga

terdapat hubungan yang signifikan. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r tersebut di atas maka angka hubungan hitung 0,994 ternyata termasuk ke dalam kelompok 0,90 – 1,00 yang menunjukkan taraf hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi.

Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangannya 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 hubungan 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 hubungan yang signifikan antara Budaya Kerja dan Motivasi dengan kinerja guru.

Hasil Uji Hubungan antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja gurudi MTs Hidayatul Khoir Pekurun Udik terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5 % .

Motivasi guru dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 OKU Selatan hubungan yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5 %. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 OKU Selatan terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5%.

KESIMPULAN

Budaya kerja memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di MTs Negeri 1 OKU Selatan, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat $r_{hitung} = 0,995$. Karena $r_{hitung} = 0,995$ lebih besar daripada 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. 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 kinerja nya juga semakin buruk.

Motivasi kerja menunjukkan terdapat hubungan yang cukup dan sedang hubungannya dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 OKU Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan rumus Product Moment didapat $r_{hitung} = 0,537$. Karena r_{hitung} lebih besar dari r_{table} 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 antara hubungan yang sedang dan cukup. Dengan demikian Motivasi juga ikut menghubungkan kinerja guru..

Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama sama memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di MTs Negeri 1 OKU Selatan, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat r_{hitung} 0,995. Karenanya r_{hitung} 0,995 lebih besar daripada 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 antara 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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Fajar, I., Khoir, D., Lestari, S., & Pujiyanti, E. (2023). Evaluasi manajemen budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Di PKBM Al Bayan Yogyakarta. *UNISAN JURNAL: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan* , 2(4), 807-815. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- GULO, W. (2022). *Metodologi Penelitian*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Putri, N. E., Warisno, A., Mujiyatun, & Hartati, S. (2022). PERAN SUPERVISI PENGAWAS MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA DI. *UNISAN JOURNAL*, 01(04), 83-90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Rasyid, F., Abun, A. R., & Mashar, A. (2022). PENINGKATAN KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM. *UNISAN JOURNAL*, 01(01), 652-660. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- Rohman, J., & Hidayah, N. (2022). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal An- Nur : Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(0), 201-218.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN*

R&D. ALFABETA.

- Warisno, A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan. *Ri'ayah*, 3(02), 99–113. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida*, 1(01), 1–8. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1>