



HUBUNGANA NTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP IT INSAN ROBBANI KECAMATAN KOTABUMI SELATAN KABUPATEN LAMPUNG UTARA

Kartika Ratna Dewi¹, Nurul Hidayati Murtafiah², Rahmat Hidayat³¹

⁴Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: Fidamustafida999@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 SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara, with a significance level of 5%. Teacher motivation and teacher performance at SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara have a moderate and sufficient relationship, with a significance level of 5%. Meanwhile, work culture and teacher motivation together with teacher performance at SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara have a strong relationship, with a significance level of 5%.

Keywords: *Work Culture and Work Motivationon Teacher Performance*

Abstrak

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 tidak nya hubungan variabel *epredictor* (variabelbebas) dengan variabel *erespon* (variableterikat). Dalam penelitian ini Budaya kerjadan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagaivariabel terikat. Hasil Uji Hubungan antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja gurudi SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utaraterdapat hubungan yang kuat, dengan tarafnyata5%.Motivasi guru dengan kinerja guru di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara hubungan yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5 %. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5%.

KataKunci: *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 visidan 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 (habituating process) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. 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 uru 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.(Rasyidet al.,2022)

Salah satu tolak ukur dalam keberhasilan proses pendidikan ilalah seperangkat nilai, gagasana taucita-cita sebagai tujuan yang menjelmakan serta dinyatakan dalam pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku, merupakan sebuah ciri sehingga pola pola latihan yang harus diberikan sehingga peserta didik mamapu mencapai tujuan pendidikan tersebut. (Warisno, 2021)

Dari paparan tersebut terlihat bahwa kinerja guru yang ada di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara kurangbaik.Disisilain budaya kerja yang diterapkan di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara sudah baik dimana di sekolah dibudayakanuntuk 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 SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten

Lampung Utara 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.

Halsenadajugadiungkapkanoleh guru SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara yang lain dimana ia menyatakan bahwa budaya kerja yang ada di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara 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 diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut hal-hal yang berkaitan dengan hubungan antara budaya kerja serta motivasi kerja dengan kinerja guru pada SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara.

Penelitian ini diharapkan dapat memotret budaya kerja serta membangun Motivasi kerja yang baik SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara 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 variabel *epredictor* (variable bebas) dengan variable *respon* (variableterikat). Dalam penelitian ini Budaya kerja dan Motivasi Kerja sebagai variable bebas dan kinerja guru sebagaivariable terikat. Populasipada penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan seluruh guru pada SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara yang berjumlah 37 orang. Mengingat jumlah populasi sedikit maka penulismenggunakan sampel total, dengan demikian penelitian ini merupakan peneitian populasi. Definisi operasional menurut W. Gulo adalah “Suatudefinisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau memspesifikasikan kegiatan, atau pun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak, variabel tersebut. (GULO, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara

Rumus hubungan productmoment sebagaiberikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}][\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}]}} \\
 &= \frac{37(119315) - (2082)(2077)}{\sqrt{[7.119590 - 2082^2][7.119065 - 2077^2]}} \\
 &= \frac{4414655 - 4324314}{\sqrt{[424830 - 4334724][405405 - 4313929]}} \\
 &= \frac{90341}{\sqrt{9010691476}} \\
 &= 0,995
 \end{aligned}$$

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 tarafsignifikan5% = 0,325 sehingga hitung lebih besar dari 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

Moment (r _{xy})	Interpretasi
0,00-0,20	Antaravariabel 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	Antaravariabel 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 kedalam 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:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}][\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}]}}$$

$$= \frac{37(126188) - (2228)(2077)}{\sqrt{[37.135912 - \frac{2228^2}{37}][37.119065 - \frac{2077^2}{37}]}}$$

$$=$$

$$= \sqrt{\frac{41400}{6476091476}}$$

$$= 0,537$$

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 signifikansi 5% = 0,325

sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat hubungan yang

signifikan dan taraf signifikansi 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:

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

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

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

Ringkasan Hasil Hubungan

Simbol Statistik	Nilai Statistik
$r_{x_1.Y}$	0,995
$r_{x_2.Y}$	0,537
$r_{x_1.x_2}$	0,546

Dari hasil hubungan 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 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 hubungannya 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 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 Kerjadan Motivasi dengan kinerja guru.

Hasil Uji Hubungan antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja guru di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5 % .

Motivasi guru dengan kinerja guru di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara an hubungan yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5 %. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5 %.

KESIMPULAN

Dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat 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. Maka apabila Budaya kerja semakin baik maka kinerja jaguru juga semakin baik atau semakin meningkat begitu juga sebaliknya apabila Budaya kerja semakin buruk maka kinerja jaguru juga semakin buruk.

Motivasi kerja menunjukkan terdapat hubungan yang cukup dan sedang hubungannya dengan kinerja guru di SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara. 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 r f

signifikan 5% yaitu 0,325 maka Sedangkan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungannya dengan mengonsultasikan hitung 0,537 ke dalam tabel interpretasi nilai r , ternyata termasuk ke dalam 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 SMP IT Robbani Kecamatan Kotabumi Selatan Kabupaten Lampung Utara, 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 menghubungkan kinerja guru, namun juga menghubungkan 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 SEKOLAH 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>