



# **PENGARUH BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH TUMIJAJAR KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT TAHUN 2022**

Tohari

IAI An Nur Lampung, Indonesia

Email : [tohari070370@gmail.com](mailto:tohari070370@gmail.com)**Abstract:**

Work culture is a set of behavioral patterns that are inherent in every individual in an organization. There are several variables that can affect teacher performance. Some of them are motivational. Motivation is the desire to do something and determine the ability to act to satisfy individual needs (Robbins, 2002). (Suyadi Prawiro Sentono, 1999: 20) Performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in an organization, in accordance with their respective authorities and responsibilities in an effort to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law and in accordance with morals and ethics. Based on observations so far, there are many weaknesses experienced by SMP Muhammadiyah Tumijajar, Tulang Bawang Barat Regency in terms of teaching and learning activities in class or other activities such as discipline, openness and mutual respect for fellow teachers. So the researchers wanted to conduct a more in-depth study to find out "The Influence of Culture and Work Motivation on Teacher Performance at SMP Muhammadiyah Tumijajar, Tulang Bawang Barat Regency". The formulation of the problem in this study are: 1) How much influence work culture has on teacher work motivation at SMP Muhammadiyah Tumijajar, Tulang Bawang Barat Regency. 2) How much influence does work culture have on teacher performance at SMP Muhammadiyah Tumijajar, Tulang Bawang Barat Regency. 3) How big is it? The effect of work culture and teacher motivation together on teacher performance at Muhammadiyah Tumijajar Junior High School, Tulang Bawang Barat Regency. So that the main objectives of this study are 1) Knowing the magnitude of the influence of work culture on teacher performance at Muhammadiyah Tumijajar Junior High School, Tulang Bawang Barat Regency. 2) Knowing the magnitude of the influence of teacher motivation on teacher performance at SMP Muhammadiyah Tumijajar, Tulang Bawang Barat Regency. 3) Knowing the magnitude of the influence of Work Culture and Teacher Motivation together on teacher performance at SMP Muhammadiyah Tumijajar, Tulang Bawang Barat Regency. To overcome this problem, the researchers carried out research using a survey method by using a questionnaire as an instrument of research data collection and interview methods to find out how culture and work motivation on teacher performance at SMP Muhammadiyah Tumijajar, Tulang Bawang Barat Regency.

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

**Abstrak:**

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Ada beberapa variabel yang dapat berpengaruh

terhadap kinerja guru. Beberapa di antaranya adalah motivasi. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 2002). (Suyadi Prawiro Sentono, 1999 : 20) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pengamatan selama ini, banyak kelemahan yang di alami oleh SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat dalam hal kegiatan belajar mengajar dikelas atau aktivitas lainnya seperti kedisiplinan, keterbukaan dan saling menghargai sesama guru. Maka peneliti ingin mengadakan penelitian lebih mendalam untuk mengetahui "Pengaruh Budaya Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Seberapa besar pengaruh Budayakerja terhadap motivasi kerja guru di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat.2) Seberapa besar pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat.3) Seberapa besar pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi guru secara ber sama-sama terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat Sehingga tujuan utama penelitian ini adalah 1) Mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat. 2) Mengetahui besarnya pengaruh Motivasi guru terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat.3) Mengetahui besarnya pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat. 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 SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat.

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

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

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 (Wardani et al., 2016).

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(Nel Arianty, 2014).

Budaya kerja menurut Keputusan Menpan no 25/Kep/M.Pan/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara adalah : "Sikap dan perilaku individu dari kelompok aparatur Negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadisifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari"(Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkata Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan, 2008).

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pemberian- pemberian 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(Estelee Elora Akbar et al, 2020).

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:

- a. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketiaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- b. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- c. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

Kesediaan 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).

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 ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

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(Wibowo, 2018).

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 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.

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 yg di inginkan. Motivasi adalah bagian dari psikologi yang memfokuskan untuk memahami aktivitas, struktur dan tujuan suatu tingkah laku. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur terpenting dalam perkembangan sebuah organissi, 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. Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi prilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan dalam organisasi. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaaksanakannya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa Kepala SMP Muhammadiyah Tumijajar memiliki peranan sangat besar dalam memotivasi para guru, hal tersebut bisa terlihat dari hubungan yang dibangun oleh kepala sekolah selaku pemimpin dari SMP Muhammadiyah Tumijajar hubungan yang baik dan akrab terlihat dari keseharian para guru disana.<sup>11</sup>

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peranan yang sangat vital dalam dunia pendidikan khususnya pendidikan formal, karena seorang guru yang langsung bersinggungan dengan siswa, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja

seorang guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara menciptakan budaya kerja yang baik, memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan *insentif*, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya(Istiarini & Sukanti, 2012).

Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga belajar pendidikan kesetaraan, kepemimpinan yang menjadi panutan warga belajar, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya(Warisno, 2019).

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(Adib, 2021).

Dari hasil awal penelitian didapat gambaran tentang budaya kerja serta motivasi kerja SMP Muhammadiyah Tumijajar 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.

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 SMP Muhammadiyah Tumijajar.

Penelitian ini diharapkan dapat memotret budaya kerja serta membangun Motivasi kerja yang baik SMP Muhammadiyah Tumijajar dalam meningkatkan mutu pendidikan pada pendidikan yang di selenggarakan .

## METODOLOGI PENELITIAN

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, demikian menurut(Sugiyono, 2018).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif, menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik(Suharto, 2011). 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) (Suharsimi Arikunto, 2018). Dalam penelitian ini Budaya kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat.

Guna menguji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas dan realibilitas untuk menguji setiap pertanyaan kuisioner yang akan diajukan. Setelah menguji keabsahan data peneliti menguji prasyarat penelitian dengan uji normalitas dan homogenitas. Tahap akhir untuk membuktikan hipotesis peneliti menggunakan uji analisis regresi linier sederhana.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah ringkasan hasil uji yang telah peneliti lakukan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1: Hasil Output SPSS**

Sumber Varians i	derajat kebebasan (dk)	Jumlah Kuadrat	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)		
		( JK)		F hitung	F tabel
Total	n = 37	$\sum Y^2 = 119065$	-	-1,18	3,19
Regresi (a)	1	JKReg (a)= 116592,67	RJKReg (a) = JKReg (a)	Kesimpulan : Karena F hitung < F	

			116592,67	tabel atau 3,19, maka variabel	1,18<
Regresi (bja)	1	JK <sub>Reg</sub> (bja)= 3109,18	RJK <sub>Reg</sub> (bja) = JK <sub>Reg</sub> (bja) = 3109,18	X <sub>1</sub> dan Y berpola linier	
Residual	n-2=37-2=35	JK <sub>Res</sub> = - 636,783	RJK <sub>Res</sub> = 18,19		
Tuna Cocok (TC)	k-2 = 192=17	JK <sub>TC</sub> = -11575,53	RJK <sub>TC</sub> = 680,91		
Kesalahan (Error)	n-k=3719=18	JK <sub>E</sub> = 10938,75	RJK <sub>E</sub> = 607,708		

Pengaruh budaya kerja dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) 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 2:** 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 Y terdapat pengaruh yang lemah dan rendah
0,40-0,70	Antara variabel X dan Y terdapat pengaruh yang sedang dan cukup
0,70-0,90	Antara variabel X dan 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. <sup>1</sup>

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.

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y) selanjutnya diketahui 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. Berikut ini adalah ringkasan hasil temuan penelitian:

**Tabel 3: 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). 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 sumbangsih 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.

Uji regresi ganda kegunaannya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ..., ( $X_n$ ). Uji regresi ganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat atau untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Hasil Uji pengaruh antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat terdapat pengaruh yang kuat, dengan taraf nyata 5% . Motivasi guru dengan kinerja guru SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat terdapat pengaruh yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5%. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat terdapat pengaruh yang kuat, dengan taraf nyata 5%.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian yang penulis lakukan di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dijawab :

1. Budaya kerja memiliki pengaruh yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat ,

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 table 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 SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner dengan menggunakan rumus Product Moment didapat  $r_{hitung}$  0,537. Karenar  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  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..

2. Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama sama memiliki pengaruh yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada SMP Muhammadiyah Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat, ini dibuktikan dari perhitungan hasil kuesioner menggunakan rumus Product Moment didapat  $r_{hitung}$  0,995. Karenar  $r_{hitung}$  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 table 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.
3. 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

- ADIB, A. (2021). Metode Pembelajaran Di Pondok Pesantren. *Metode Pembelajaran Kitab Kuning Di*, 7(01), 232-246.

Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkata Mutu Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. (2008). *Metode Dan Teknik Supervise*. Departemen Pendidikan Nasional.

Estelee Elora Akbar et al. (2020). Optimization of Human Resources Quality in Improving The Performance of Islamic Banking Employees. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 6(2), 136–144.

Istiarini, R., & Sukanti, S. (2012). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Sentolo Kabupaten Kulon Progo Tahun 2012. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 10(1), 98–113. <https://doi.org/10.21831/jpai.v10i1.924>

NEL ARIANTY. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Implementation Science*, 39(1), 1–24. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biichi.2015.03.025> <http://dx.doi.org/10.1038/nature10402> <http://dx.doi.org/10.1038/nature21059> <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127> <http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan RnD)*. Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Suharto. (2011). *Perekayasaan Metodologi Penelitian*. Andi Pers.

Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.

Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.