Dinamika: Jurnal Praktik Penelitian Tindakan Kelas Pendidikan Dasar & Menengah
Vol. 10, No. 3, September - Desember 2020
ISSN 0854-2172

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI SE WILAYAH SUB RAYON 04 DEMAK

Amrih Nur Sulistyowati
SMP Negeri 1 Mijen Kabupaten Demak, Provinsi Jawa Tengah
sulistiyowatiamrihnur@gmail.com

Abstract

The task of teachers is closely related to increasing human resources through the education sector; therefore, efforts are needed to improve the quality of teachers to become professionals. In order to improve the quality of education to be successful, it requires motivation and a work culture of teachers. The low performance of teachers will affect activities at school and ultimately affect the achievement of educational goals. This research method is quantitative descriptive correlational. population of this study were all junior high school teachers in Sub District 04, Demak Regency. Based on the research findings, the following conclusions can be drawn: (a) there is a positive and significant relationship between teacher work motivation and teacher performance by 60.5% and the remaining 39.5% is influenced by other factors. (b) There is a positive and significant relationship between teacher work culture and teacher performance by 36.3%. The work culture of the teacher is in a fairly good category. (c) There is a positive and significant relationship between teacher work motivation and teacher work culture together on teacher performance who are in the fairly good category. The results showed that the conditions of teacher motivation, culture, and performance were quite good.

Keywords: *achievement motivation; work culture; teacher performance; positive and significant relationship.*

Abstrak

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusiamelalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikandapat berhasil maka diperlukan motivasi dan budaya kerja guru. Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap kegiatan di sekolah dan akhirnya berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif korelasional. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMP di wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak. Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (a) ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain. (b) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja guru dengan kinerja guru sebesar 36,3%. Budaya kerja guru ada pada ketegori cukup baik. (c) Ada hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja guru dan budaya kerja guru secara bersama terhadap kinerja guru yang berada di kategori cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi motivasi, budaya, dan kinerja guru cukup baik.

© 2020 Dinamika

Kata Kunci: budaya kerja; hubungan positif dan signifikan; kinerja guru; motivasi berprestasi.

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Upaya penataan sumber daya manusia secara bertahap dan berkesinambungan dilakukan melalui sistem pendidikan. Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas suatu pendidikan, seperti gaya kepemimpinan, kualitas guru dan siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, budaya kerja, kurikulum, dan sebagainya. Maka dari itu, pendidikan yang berkualitas dapat terlaksana apabila kinerja guru baik. Menjadi seorang guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Dalam prinsip tersebut jelas bahwa guru harus berkomitmen untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan dan secara tidak langsung guru haruslah dapat melaksanakan kewajiban mengajar di dalam kelas dengan sebaik–baiknya agar peserta didik dapat memahami lebih baik sehingga mutu atau kualitas juga akan meningkat. Dengan adanya peraturan pemerintah menjadikan guru mengerti akan tanggung jawab besarnya untuk mengabdikan diri pada negara dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang baik.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para kepala sekolah adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja gurunya sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan. Kinerja guru adalah cerminan perilaku dan ekspresi kerja individu dan kelompok seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Seperti yang dikemukakan oleh (Roslena,2013) "Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas". Kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran menjadi salah satu penanda tugas guru dalam kegiatan belajar mengajar.

Budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi (Robbins, 2011:140). Dalam hal ini, budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan tertingkatkan yang merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan. Budaya sekolah berpengaruh terhadap apa yang ada di sekolah dan juga terhadap hasil

lulusan peserta didiknya. Peserta didik berada di sekolah hampir 7 jam sehingga dalam jangka waktu ini, guru dapat menanamkan karakter atau sifat yang baik dan mendasar yang sangat dibutuhkan peserta didiknya terutama tentang tanggung jawab, motivasi kerja guru serta kerja sama. Sedangkan budaya kerja guru yang dimaksudkan adalah budaya kerja guru dari guru yang ada di sekolah yang dikembangkan dan digunakan untuk dapat meningkatkan kinerja guru tersebut baik dalam proses pembelajaran di kelas maupun dalam proses mendidik peserta didik. Dimana dengan budaya kerja guru tinggi, kekompakan antarguru, diharapkan akan membawa kemajuan sekolah.

Sedangkan, kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru yang dicapai harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 20. Faktor motivasi kerja guru sangat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi bisa timbul dari dalam diri guru tersebut ataupun berasal dari luar atau dari lingkungan.

Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya atau kultur organisasi sekolah. Budaya atau kultur sekolah merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam satu sekolah dan mengikat semua warga sekolah yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi di dalam sekolah. Berdasar pengamatan awal pada bulan September 2019, peneliti mendapatkan hasil bahwa saat bel masuk berbunyi hanya sekitar 70% saja guru yang langsung menuju kelas. Ada sekitar 50% guru yang langsung menegur siswa yang berpakaian kurang rapi dan sekitar 60% guru yang mengingatkan siswa akan pentingnya kebersihan.

Rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap kegiatan di sekolah dan akhirnya berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Untuk mengatasi rendahnya kinerja guru perlu dicari penyebabnya. Untuk mengetahui hasil kinerja guru dapat diketahui dari capaian nilai akademik dan non akademik. Berdasarkan observasi awal dan wawancara peneliti dengan Staf Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Demak pada tanggal 22 Oktober 2019, diperoleh data bahwa sampai dengan tahun tingkat prestasi ujian nasional peserta didik selama 3 tahun terakhir tidak menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata pada tahun pelajaran 2016/2017 sebesar 47,92 sementara nilai rata-rata dari tahun ke tahun belum menggembirakan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam artikel ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, budaya kerja guru terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja guru dan budaya kerja guru secara bersama terhadap kinerja guru?. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Sub Rayon 04 Kabupaten Demak".

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Creswell (2015: 24) menyatakan bahwa, "pendekatan kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka". Melalui pendekatan kuantitatif diharapkan data yang diperoleh dapat diubah

dalam bentuk angka dan analisisnya menggunakan statistik regresi linier sederhana dan regresi linier ganda (*multiple regession*). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional, mendeskripsikan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan koefesien korelasi, menentukan signifikan atau tidak signifikan, serta menunjukkan arah positif atau negatif pada hubungan antar variabel tersebut. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif korelasional.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMP Negeri di Sub Rayon 04 kabupaten Demak, yaitu di SMP Negeri 1 Kebonagung, SMP Negeri 2 Dempet, SMP Negeri 3 Dempet, SMP Negeri 1 Gajah, SMP Negeri 2 Gajah, SMP Negeri 1 Karanganyar, SMP Negeri 2 Karanganyar, SMP Negeri 1 Mijen, dan SMP Negeri 2 Mijen. Gambaran umum wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak, semua SMP Negeri hampir memiliki lingkungan geografis yang sama yaitu di dataran rendah. Semua akses jalan sudah baik dan lancar. Kondisi kehidupan masyarakatnya juga mempunyai tingkat yang sama. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 7 bulan, yaitu mulai bulan September 2019 sampai dengan bulan Maret 2020.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP di wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak yang seluruhnya berjumlah 292 orang baik guru PNS maupun Guru Tidak Tetap, yang terdapat pada 9 sekolah. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi, yaitu guru berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun Guru yang masih Tidak Tetap.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (X) yaitu variabel independen atau variabel bebas pada penelitian ini adalah berupa motivasi kerja guru (X1), dan Variabel bebas X2 berupa budaya kerja guru.
2. Variabel Dependen (Y) yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas", dan variabel terikatnya adalah kinerja guru.
3. Definisi konseptual *variable* yaitu motivasi kerja guru (X1), budaya kerja guru (X2), Kinerja Guru (Y)

E. Validasi Data

Di dalam metode penelitian kuantitatif yang menggunakan teknik analisis data kuantitatif merupakan suatu kegiatan sesudah semua data terkumpul.

1. Analisis Regresi digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi dilakukan dengan cara regresi langsung (untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru).
2. Uji F (ANOVA) pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat.
3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) yaitu koefisien determinasi (*Adjus R Square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja guru dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru.

F. Instrumen Penelitian

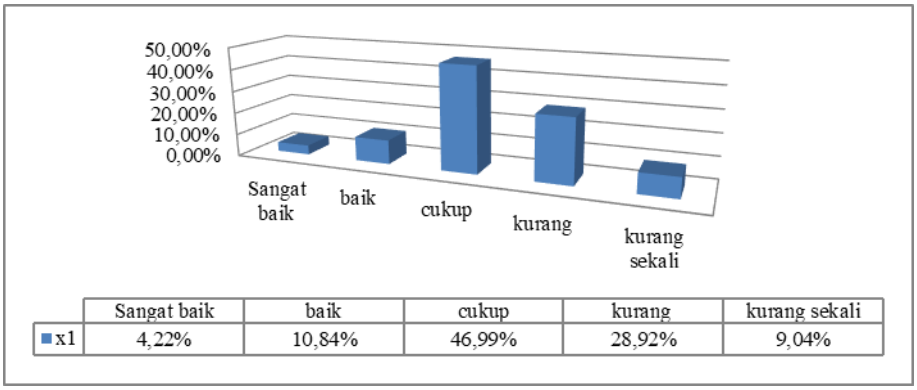
Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket instrumen yang digunakan dan disusun berdasarkan pada definisi operasional variabel-variabel dan sub *variable* - sub *variable* penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Variabel Motivasi Kerja Guru (X_1)

Angket variabel motivasi kerja guru disebarkan kepada sejumlah responden yaitu 166 guru dengan dimensi motivasi internal dan motivasi eksternal. Skor angket yang telah ditabulasi kemudian dianalisa secara statistik untuk mengetahui kondisi motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru dari data yang masuk diperoleh skor rata-rata *(mean)* 131.60, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 11.323, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 0.879. *Range* (rentang nilai) 61, dengan nilai terendah 104 nilai tertinggi 165. Nilai yang sering muncul *(mode)* 132 dengan nilai tengah *(median)* sebanyak 132.00. Perolehan skor penelitian variabel motivasi kerja guru dapat diperoleh bahwa motivasi kerja guru dengan kategori sangat baik ada 7 responden atau 4.22%, pada kategori baik ada 18 reponden atau 10.84%, pada kategori cukup ada 78 responden atau 46.99% dan yang menyatakan kurang baik 28.91% dan pada kategori kurang sekali 15 responden atau 9.04%. Dengan demikian motivasi kerja guru pada kategori cukup. Adapun pola deskriptif variabel motivasi kerja guru (X1) dapat dilihat pada gambar berikut :



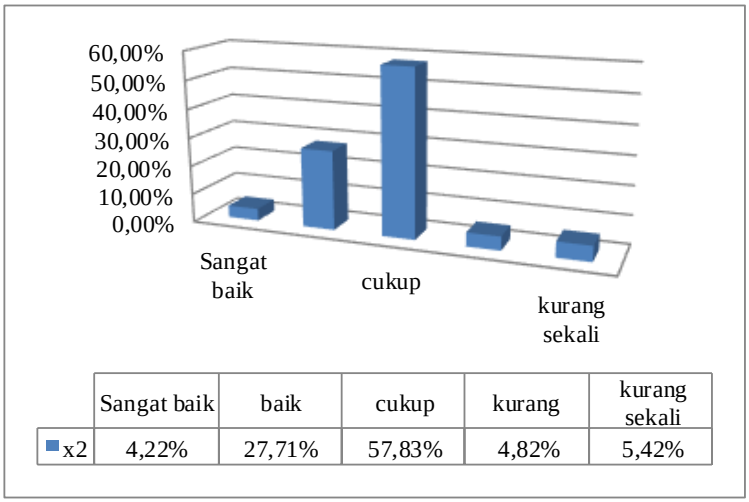
	Sangat baik	baik	cukup	kurang	kurang sekali
x1	4,22%	10,84%	46,99%	28,92%	9,04%

Gambar 1. Diagram Batang Motivasi Kerja Guru (X1)

Dari kesimpulan hasil angket motivasi guru dapat diperoleh bahwa indikator terkuat pada penghargaan atas prestasi yang guru kerjakan, mendorong Bapak/ Ibu bekerja lebih keras, berada pada dimensi motivasi eksternal pada kategori kuat dengan capaian 81,93%. Indikator terlemah pada pernyataan penghasilan tambahan di luar gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, berada pada dimensi motivasi eksternal pada kategori kuat dengan capaian 77,95%

b. Variabel Budaya Kerja Guru (X2)

Angket variabel budaya kerja guru disebarkan kepada sejumlah responden dengan indikator: a) kondisi lingkungan fisik pekerjaan, b) kondisi lingkungan pekerjaan, c) komunitas dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua, kepala sekolah dan lingkungan, d) penetapan kebijakan sesuai sifat dan tujuan, e) sikap terhadap pekerjaan, dan f) perilaku pada waktu bekerja. Budaya kerja guru diperoleh skor rata-rata *(mean)* 118.79, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 12.031, sedangkan *Std. error of mean* sebanyak 0.934. *range* (rentang nilai) 75, dengan nilai terendah 75 nilai tertinggi 150. Nilai yang sering muncul *(mode)* 120 dengan nilai tengah *(median)* sebanyak 120.00. Dari hasil distribusi frekuensi Variabel (X2) dapat diuraikan bahwa budaya kerja guru secara berturut-turut sangat baik ada 7 responden atau 4.22%, pada kategori baik ada 46 responden atau 27.71%, pada kategori cukup ada 96 orang atau 57.83% dan pada kategori kurang ada 8 responden atau 4.82% dan kategori sangat kurang ada 9 responden atau 5.42%. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya kerja guru pada kategori cukup baik. Hasil analisis deskriptif tersebut apabila digambarkan dalam bentuk grafik dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



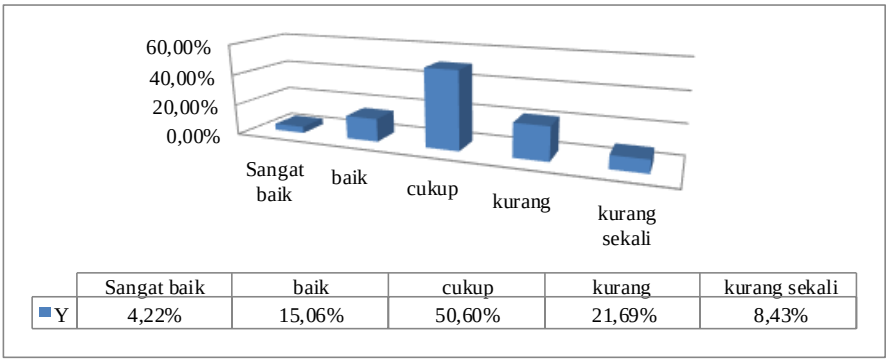
	Sangat baik	baik	cukup	kurang	kurang sekali
x2	4,22%	27,71%	57,83%	4,82%	5,42%

Gambar 2. Diagram Batang Budaya Kerja Guru (X2)

Berdasarkan hasil angket mengenai budaya kerja guru, indikator terkuat ada pada dimensi komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua, kepala sekolah dan lingkungan sebesar 80,72% pada kategori kuat. Sementara itu, indikator terendah yaitu pada dimensi kondisi fisik lingkungan dengan cara pemberian penghargaan untuk warga sekolah yang berprestasi sebesar 77,47% dengan skala kategori kuat.

c. Variabel (Y) Kinerja Guru

Angket variabel kinerja guru disebarkan kepada sejumlah responden dengan dimensi a) kemampuan merencanakan belajar-mengajar, b) kemampuan melaksanakan belajar mengajar, dan c) kemampuan mengevaluasi. Variabel kinerja guru diperoleh skor rata-rata *(mean)* 116.08, *standar deviation* (tingkat penyimpangan) sebanyak 10.459, sedangkan *Std. Error of Mean* sebanyak 0.812. *range* (rentang nilai) 54, dengan nilai terendah 91 nilai tertinggi 145. Nilai yang sering muncul *(mode)* 116 dengan nilai tengah *(median)* sebanyak 116.00. Dari hasil distribusi frekuensi *variable* Kinerja Guru (Y) dapat diuraikan bahwa kinerja guru secara berturut pada kategori sangat baik ada 7 responden atau 4.22%, pada kategori baik ada 25 responden atau 15.06%, cukup baik ada 84 responden atau 50.60% dan pada kategori kurang ada 36 responden atau 21.69% dan kategori kurang sekali ada 14 responden atau 8.43%. Dengan demikian kinerja guru ada pada kategori cukup. Dari hasil angket Kinerja Guru diperoleh 82,65 % indikator terkuat tentang mengembangkan dan mengorganisasikan materi, media, dan sumber belajar. Sedangkan indikator terendah adalah merencanakan alat penilaian sebesar 77,59% berada pada kategori kuat. Hal ini dapat di gambarkan pada diagram sebagai berikut.



	Sangat baik	baik	cukup	kurang	kurang sekali
Y	4,22%	15,06%	50,60%	21,69%	8,43%

Gambar 3. Diagram Batang Variabel (Y) Kinerja Guru

1. Pengujian Hipotesis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian masing-masing variabel penelitian yang meliputi motivasi keja guru (X1), budaya kerja guru (X2), dan kinerja guru (Y). Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas *Goodness of fit"* dari Kolmogorov-Smirnov. Sehingga di hasilkan nilai signifikansi (2-tailed) dari pengujian yang dilakukan mendapat nilai sebesar 0,648 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru (X1) dengan model regresi berdistribusi normal.

Uji normalitas variabel budaya kerja guru (X2) dengan variabel terikat kinerja guru (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0.387 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja guru terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji linieritas antara variabel (X1) motivasi kerja guru dan (X2) budaya kerja guru dengan variabel (Y), kinerja guru. Berdasarkan perhitungan uji Linieritas variabel motivasi kerja guru (X1) dengan variabel terikat kinerja guru (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0.560 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi kerja guru mempunyai hubungan linier dengan variabel terikat kinerja guru. Uji Linieritas variabel budaya kerja guru (X2) dengan variabel terikat kinerja guru (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0.201 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya kerja guru memiliki hubungan linier dengan variabel terikat kinerja guru.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas variansi digunakan untuk membandingkan dua buah variabel bebas. Signifikansi (sig) variabel kinerja guru (Y) berdasarkan variabel motivasi kerja guru (X1) = 0.751 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki varians yang sama. Bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Signifikansi (sig) variabel kinerja guru (Y) berdasarkan variabel budaya kerja guru (X2) = 0.660 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki varians yang sama. Bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji homogenitas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja guru (X1) dan budaya kerja guru (X2) memiliki varians yang sama, bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas.

1) Uji Hipotesis pada Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y).

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Sub Rayon 04 Demak. Pengujian tersebut menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan data hasil penelitian dapat diperoleh hasil analisis regresi sederhana *X*1 dengan Y.

Berdasarkan tabel pengujian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,718 dan konstanta sebesar 21.534. Maka bentuk persamaan regresinya Ŷ= 21,534+0.718X1. Ini berarti jika motivasi kerja guru meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,718. Sedang nilai t-hitung 15.848 > t-tabel 1.97346. Ini artinya motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Output diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (nilai sig 0,000 < 0,05). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Adapun besar pengaruh variabel motivasi kerja guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) kinerja guru sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

2) Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Kerja Guru (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya kerja guru terhadap kinerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,524 dan konstanta sebesar 53.874. Maka bentuk persamaan regresinya Ŷ= 53.874+0.524X2. Ini berarti jika budaya kerja guru meningkat satu poin, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,524. Sedang hasil perhitungan bahwa nilai t-hitung 9.663 > t-tabel 1.97346.

Berdasarkan *Output* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (nilai sig 0,000 < 0,05). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan budaya kerja guru terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pengujian, nilai *r-square* sebesar atau indexs korelasi sebesar 0.363, berarti variabel budaya kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,3% dan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

3) Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Guru (X1) dan Budaya Kerja Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis ketiga yang akan diuji dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja guru dan budaya kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru diperoleh hasil uji F sebesar 143,199 lebih besar dari tabel distribusi F-tabel sebesar 3,05 atau nilai Signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh siginfikan motivasi kerja guru dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru.Adapun besar pengaruh motivasi kerja guru dan budaya kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru diperoleh nilai *R square* sebesar 0,637. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja guru dan budaya kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 63,7%, dan sisanya sebesar 36,3% ditentukan oleh sebab lain yang tidak diteliti.

2. Deskripsi Pembahasan Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Besar pengaruh variabel motivasi kerja guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) berdasarkan tabel *model summary* Predictors: (Constant), motivasi_kerja adalah sebesar 60,5% dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,718 dan konstanta sebesar 21.534 ini berarti jika motivasi kerja guru meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,718. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi "Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri Sub Rayon 04 kabupaten Demak"

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Manik dan Bustomi (2011) mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari

hasil penelitian dapat diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan sebesar 87,00%. Hal tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Teori yang dikemukakan oleh Wahyudi (2012:11) menjelaskan pula bahwa para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang positif akan menumbuhkan semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemberian motivasi yang positif dari luar baik dari lembaga maupun dari kepala sekolah dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru. Pemberian motivasi ini dapat berupa lingkungan kerja yang nyaman, kesempatan untuk mengaktualisasi diri, maupun penghargaan (*reward*) yang diberikan. Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu.

Eros (2014) melakukan penelitian, hasil penelitiannya yang dinarasikan secara kualitatif bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh Motivasi dan Motivasi kerja guru Kerja Guru. Setiyati (2014) menulis artikel penelitian berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hasil analisis data menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan atau sumbangan efektifnya sebesar 13,03%, ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Lebih lanjut, Rahayu (2017) juga melakukan penelitian berjudul Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya kerja guru Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. Diterbitkan oleh journals.ums.ac.id bidang Manajemen Pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru organisasi mempunyai kontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru.

2) Pengaruh Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Terdapat pengaruh budaya kerja guru (X2) terhadap kinerja guru. Hal ini diketahui berdasarkan hasil nilai t hitung diperoleh 9.663 > t tabel 1.97346, demikian halnya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 (nilai sig 0,000 < 0,05). Ini artinya budaya kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Adapun besar pengaruh variabel budaya kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) berdasarkan tabel *model summary* Predictors: (Constant), budaya kerja adalah sebesar 36,3% dan sisanya sebesar 63,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,524 dan konstanta sebesar 53.874. Maka bentuk persamaan regresinya $\hat{Y}$= 53.874 + 0.524 X2. Ini berarti jika budaya kerja guru meningkat satu poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,524. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi "Ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja guru dengan kinerja guru" diterima.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Supriyadi (2003: 8) menyebutkan bahwa budaya kerja guru merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu organisasi/ kelompok masyarakat kemudian tercermin dalam dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita dan pendapat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja guru, merupakan kelompok 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.

Adanya budaya kerja guru diantaranya adalah bekerja dengan penuh tanggung jawab dari hati sehingga diimplementasikan dalam perilaku disiplin, jujur, tanggung jawab selaras dengan

pendapat Paramita (Ndraha, 2005: 208) yang mengatakan bahwa budaya kerja guru dapat dibagi menjadi : 1) sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; dan 2) perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama guru, atau sebaliknya.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Kerja Guru

Hasil analisis uji hipotesis dengan regresi ganda untuk membuktikan hipotesis yang berbunyi "Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dan budaya kerja guru dengan kinerja guru". Adapun hasil analisis tersebut diketahui bahwa nilai hasil uji F sebesar 143,199 lebih besar dari tabel distribusi F_{tabel} sebesar 3,05 atau nilai Signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi kerja guru dan budaya kerja guru maka kinerja guru juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan Manik dan Bustomi (2011) menjelaskan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90%. Pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 2,50%, dan melalui motivasi kerja sebesar 12,50%. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 22,90%. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00%. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 2,50%, dan melalui motivasi kerja sebesar 6,90%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 12,40%. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 32,30 %. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 12,50% dan pengaruh total sebesar 51,70%. Pengaruh kepemimpinannkepala sekolah, Budaya Organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan sebesar 87,00%. Hal tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

Selaras pula dengan hasil penelitian Setiyati (2014). Hasil Penelitian bahwa (1) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 42,2%. (2) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 18,22% (3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 13,03%, dan (4) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektivitas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,94%.

Hasil penelitian yang menjelaskan adanya korelasi positif motivasi kerja dan budaya kerja senada dengan teori Gibson dalam Mathis and Jackson (2002:108) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: (1) faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja (3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil temuan penelitian pada bab empat yang telah di jabarkan dapat diambil kesimpulan penelitian sebagai berikut : Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru sebesar 60,5%. Keadaan motivasi kerja guru di SMP Negeri Sub Rayon 04 Demak ada pada kategori cukup baik; Ada hubungan yang positif dan

signifikan antara budaya kerja guru dengan kinerja guru sebesar 36,3% dengan kategori cukup baik; Ada hubungan yang positif dan signifikan motivasi kerja guru dan budaya kerja guru secara bersama terhadap kinerja guru dengan kategori cukup baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : Bagi kepala sekolah, agar dapat menggali potensi guru dan potensi lain yang dimiliki sekolah semisal pemanfaatan lahan sekolah untuk pemenuhan alat pembelajaran juga untuk memberikan insentif tambahan guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru; Bagi kepala sekolah dan Dinas Pendidikan Kabupaten, untuk memberikan penghargaan kepada guru maupun sekolah dalam prestasi akademik dan non akademik baik berupa materiil maupun non materiil untuk menciptakan budaya kerja guru yang baik dan kondusif; Kepada seluruh guru agar senantiasa meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan kompetensi profesional melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) secara berkelanjutan, sehingga dalam pembelajaran motivasi bangkit, kualitas juga meningkat dalam rangka meningkatkan prestasi belajar siswa. Prestasi belajar siswa yang meningkat sebagai bentuk peningkatan mutu sekolah melalui kinerja dan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogjakarta: PT Pustaka Pelajar.

Eros, Endy. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi, 1(1).*

Manik, E., & Bustomi, K. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97-107.

Ndraha, Taliziduhu. 2015. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Rahayu, S. 2017. Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya kerja guru Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Sekolah Menengah Pertama. *Manajemen Pendidikan*, *12(1), 73-84.*

Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Roslena Septiana, Ngadiman, Elvia Ivada. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jupe UNS 2(1), 107-118.*

Setiyati, S. 2014. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, *22(2), 200-206.*

Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan*. Jakarta: Prestasi. Pustakarya.

.