

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda

Reni Yuniar¹

Universitas Mulawarman
renyuniare@gmail.com

Made Ngurah Partha²

Universitas Mulawarman
rahdee24@gmail.com

Christie Stephanie Piar²

Universitas Mulawarman
christstephiepiar@gmail.com

Nur Hamid³

MAN 1 Samarinda
nur.hamid29@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the conditions of work culture, teacher performance and the influence of work culture on teacher performance in the teaching and learning process at Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda. The variables studied were work culture (X) and teacher performance (Y) with population were all teachers at MAN 1 Samarinda, that 49 teachers. The sample was taken using the census method. The type of research used is survey research with a quantitative approach. The data collection techniques are observation, interviews, documentation and questionnaires. The hypothesis done by simple linear regression were shows that $t_{count} (8.175) > t_{table} (1.678)$ which means H_a is accepted and H_o is rejected. This means that there is a significant influence between work culture on teacher performance. The value of R square was found to 0.587. Thus, work culture affects teacher performance by 58.7% and the remaining 41.3% is influenced by another factors.

Keywords: *work culture, teacher performance, teaching and learning process.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya kerja, kinerja guru dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda. Variabel yang diteliti adalah budaya kerja (X) dan kinerja guru (Y) dengan populasi seluruh guru di MAN 1 Samarinda yang berjumlah 49 guru. Sampel diambil menggunakan metode *Sampling* Jenuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Uji hipotesis dilakukan dengan regresi linier sederhana. Hasil akhir dari penelitian ini menunjukkan thitung $(8,175) > ttabel (1,678)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Kemudian melalui perhitungan nilai R square ditemukan sebesar 0,587. Dengan demikian budaya kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 58,7% dan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: budaya kerja, kinerja guru, proses belajar mengajar



This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses pembelajaran terpenting untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah upaya untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif berkembang untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, penguasaan diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang dibutuhkan masyarakat, bangsa dan negara.

Pada proses pembelajarannya, peran guru sangat diandalkan sesuai Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Pasal 39 yang menyebutkan seorang guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian sosial, khususnya bagi guru perguruan tinggi. Pelaksanaan tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh guru menentukan tingkat kinerjanya.

Sebagaimana Rizqina (2017: 60) menyatakan bahwa sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi mempengaruhi kinerja untuk mencapai tujuannya berupa hasil kerja organisasi tersebut dan apabila kinerja organisasi belum seperti yang diharapkan pasti ada penyebabnya. Dengan memandang tugas utama seorang guru adalah mengajar, maka kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan guru saat mengajar pada proses pembelajaran.

Supardi (2013: 52) pun menyatakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Hal ini mengungkapkan bahwa dalam meningkatkan kinerjanya, seorang guru harus memiliki sikap atau kebiasaan yang melekat terhadap nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, dan etika dalam bekerja.

Seperti yang disampaikan Darodjat (2015), hal tersebut dinamakan budaya kerja, lebih jelasnya budaya kerja merupakan suatu kebiasaan kerja yang dibina secara berkelompok sebagai wujud kerja yang tercermin dalam tingkah laku, waktu kerja hingga perilaku yang secara otomatis tertanam di dalam diri mereka masing-masing.

Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda sebagai sekolah yang terakreditasi A telah menerapkan nilai-nilai budaya kerja dalam membentuk aturan atau tata tertib untuk para guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda. Nilai budaya kerja tersebut mengikuti lima nilai budaya kerja di lingkungan Kementerian Agama Republik Indonesia, yaitu integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, keteladanan.

Namun dalam pelaksanaannya, peraturan tata tertib yang berlaku di Madrasah Aliyah

Negeri 1 Samarinda belum sepenuhnya dipatuhi oleh para guru. Dari hasil wawancara dengan siswa, masih terdapat guru yang masuk kelas tidak tepat waktu sehingga jadwal pelajaran ikut mundur, beberapa kali juga guru piket menemukan kelas kosong yang tidak kondusif dan mengganggu kelas lain karena guru yang berjadwal saat jam pelajaran tidak hadir tanpa konfirmasi. Hal ini menggambarkan bahwa nilai budaya kerja yang telah ditetapkan belum terlaksana sepenuhnya dan tentu berdampak pada kinerja guru di MAN 1 Samarinda.

Berkenaan dengan penilaian kinerja guru, diketahui dalam Rusman (2014: 75) *Georgia Departement Of Education* telah mengembangkan *Teacher Performance Assessment Instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), alat penilaian ini menyoroti aspek utama kemampuan guru dalam tiga kelompok, yakni 1) Perencanaan Kegiatan Pembelajaran; 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran; dan 3) Evaluasi/ Tindak Lanjut. .

Permasalahan selanjutnya diketahui dari pernyataan Wakil Kepala Bidang Kurikulum MAN 1 Samarinda yang mengatakan bahwa penilaian kinerja guru dalam proses belajar mengajar belum dilakukan dengan sesuai APKG. Penilaian hanya dilakukan berdasarkan ketepatan waktu dan isi jurnal guru yang dikumpulkan setiap bulan.

Berdasarkan latar belakang temuan di atas, peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian dan mengangkat judul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda”.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel X (Budaya Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru) melalui teknik pengukuran yang tepat dan akurat. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di MAN 1 Samarinda yang berjumlah 49 guru. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *Sampling Jenuh* (sensus).

Teknik pengambilan data menggunakan kuisioner tertutup dengan skala likert. Instrumen budaya kerja dikembangkan dari nilai-nilai budaya kerja oleh Kemenag RI dan intrumen kinerja guru dikembangkan dari APKG. Sebagai pemenuhan data pendukung lainnya, pengambilan data juga dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan data statistik yang sudah dikumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan bantuan program program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 25.0 *for windows*). Adapun analisis

yang dilakukan adalah 1) Analisis Deskriptif; untuk memberikan gambaran dan simpulan secara umum; 2) Analisis Regresi Linear Sederhana untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari kedua variabel; 3) Uji Signifikan Parsial (Uji - t) untuk membuktikan hipotesis dengan tingkat signifikan; dan 4) Koefisien Determinasi untuk menyatakan besaran persentase pengaruh antara variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda yang berjumlah 49 orang. Waktu penelitian berlangsung selama bulan Februari 2021.

Deskripsi Budaya Kerja

Data variabel budaya kerja diambil menggunakan kuesioner bersifat tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, dan Tidak pernah”.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Nilai Budaya Kerja (X)

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	28	57%
2	Baik	21	43%
3	Cukup Baik	0	0%
4	Kurang Baik	0	0%
Total		49	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Tabel 1 menjelaskan bahwa dari 49 guru sebanyak 21 guru (43%) memiliki budaya kerja yang baik dan sebanyak 28 guru (27,66%) memiliki budaya kerja yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda sangat baik.

Deskripsi Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diambil menggunakan alat penilaian kinerja guru dengan alternatif jawaban “Sangat Baik, Baik, Cukup, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik”. Penilaian dilakukan oleh Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda kepada 49 guru dengan jumlah indikator penilaian sebanyak 24 butir pernyataan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Sangat Baik	18	37%
2	Baik	29	59%
3	Cukup Baik	2	4%
4	Kurang Baik	0	0%
Total		49	100%

Sumber: hasil penelitian 2021

Tabel 2 menjelaskan bahwa dalam proses belajar mengajar, sebanyak 18 guru (37%) memiliki kinerja yang sudah sangat baik dan 29 guru (59%) memiliki kinerja yang baik, sedangkan sisanya 2 guru (4%) masih dalam kinerja yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda masuk dalam kategori yang baik.

Uji Regresi Linier Sederhana

Table 3. Persamaan Regresi Linear Sederhana dan Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.496	11.668		0.642	0.524
Budaya Kerja	1.085	0.133	0.766	8.175	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25.0 2021

Berdasarkan tabel 3 didapatkan persamaan $Y = 7,496 + 1,085X$. Arti dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut. Nilai konstanta (a) adalah 7,496; artinya jika budaya sekolah nilainya adalah 0, maka kinerja guru nilainya 7,496. Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (b) adalah 1,085; mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja guru dan setiap peningkatan 1% budaya kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 1,085.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel analisis uji t diketahui t hitung budaya kerja = 8,175 dan t tabel dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = $n - 2$ atau $49 - 2 = 47$ adalah 1,678. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan t hitung (8,175) > t tabel (1,678) yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya ada hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di MAN 1 Samarinda.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766a	0.587	0.578	6.094

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25.0 2021

Nilai R square sebesar = 0,587 menunjukkan variabel budaya kerja mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 58,7% dan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda. Hal ini berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana didapatkan bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut oleh persamaan regresi $Y = 7,496 + 1,085X$. Dan dari uji koefisien determinan diperoleh nilai R Square sebesar 0,587 yang membuktikan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 58,7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Budaya kerja guru pada waktu bekerja dapat berpengaruh pada bagaimana kinerja yang dilaksanakan. Sikap-sikap guru yang dimiliki seperti integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanannya yang kuat adalah sikap utama guru yang akan menjadi dukungan dasar dan berpengaruh bagi pelaksanaan proses pembelajaran. Dengan adanya budaya kerja kuat yang dimiliki oleh guru, guru dapat menjalankan tugas serta kewajibannya dan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi. Jika setiap guru memiliki sikap menyukai pekerjaannya yang dilaksanakannya guru akan dengan mudah dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Salam B, M Ma'ufur, dan S Laeli (2017) dengan judul "Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di Madrasah Aliyah" yang menyatakan budaya kerja guru seperti kesukan terhadap bekerja, tingkat kedisiplinan, dedikasi, tanggung jawab, kemauan kuat untuk mengembangkan kemampuan diri dan murid, dan bekerja dengan ikhlas akan memberikan dampak yang positif pada kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang nantinya akan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru" menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif pada kinerja kerja guru. Setiap guru di sekolah memiliki budaya yang berbeda yang kemudian akan dia sesuaikan dengan norma dan nilai yang berlaku di sekolah. Penerapan budaya organisasi sangat membantu guru untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif.

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda. Hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda atau dapat dikatakan "Ha diterima".

KESIMPULAN

Dari analisis penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya kerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda sangat baik. Guru menyukai profesi yang dimilikinya dan merasa ikhlas melaksanakan pekerjaan, tetapi dari hasil penelitian juga menyatakan bahwa pelaksanaan nilai inovasi dalam budaya kerja belum terlihat optimal. Namun, apabila guru sudah melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati akan berakibat pada hasil kinerja yang dimiliki khususnya dalam proses pembelajaran.
2. Kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda masuk dalam kategori yang baik. Guru-guru sudah mampu untuk menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan belajar mengajar dan penilaian prestasi belajar peserta didik. Namun dalam pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik belum terlaksana dengan maksimal, dilihat dari jumlah guru yang masih banyak mengabaikan hal ini pada kuesioner yang diisi. Kinerja guru ini sebenarnya dapat diwujudkan dengan adanya dorongan dari lingkungan tempat bekerja, pimpinan, rekan kerja, dan dirinya sendiri.
3. Budaya kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda yang sangat baik memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat tinggi yang menunjukkan bahwa guru sudah memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Saran

1. Dalam hal budaya kerja, guru seharusnya dapat lebih meningkatkan inovasi dalam pembelajaran, seperti menggunakan metode belajar yang bervariasi, memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran dan mengikuti informasi terkini sebagai bahan pembelajaran.
2. Dalam hal kinerja yang dihasilkan, guru harus dapat menindaklanjuti proses penilaian belajar seperti melaksanakan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan peserta didik dan memberikan arahan, kegiatan, maupun tugas sebagai bagian remedi/pengayaan hal ini akan membantu peserta didik agar lebih memahami apa yang telah dipelajari.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu untuk meneliti lebih jauh dan membahas secara mendalam tentang budaya sekolah dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, TA. 2015. *Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*. Rineka Aditama, Bandung.
- Falentina, K.G. *et al.* 2018. “Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado”. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 13(3), 41-51
- Kementerian Pendidikan & Kebudayaan. 2012. *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru: Pembinaan Dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2*.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizqina, Za. *et al.* 2017. “Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)”. *Jurnal Magister Manajemen* ISSN 2302-0199 1(1), 59-69.
- Rusman. 2014. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru (Ed.5)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Salam B, M Ma’ufur, dan S Laeli. 2017. “Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di Madrasah Aliyah”. *Tadbir Muwahhid* 1(1): 32-41
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Hary. 2012. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan”. *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2(2), 197-212.
- Tsaqifah, Q A. *et al.* 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri Kota Malang”. Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan UM.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru.
- Zakharia, Febry. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang”. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 3(1).