

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KUSUMA NEGARA
MOJOAGUNG TAHUN AJARAN 2019-2020**

ARTIKEL ILMIAH

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Program Pendidikan Ekonomi



Oleh

MUCHAMMAD YOGA BIMANTARA
NIM. 162026

**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA JOMBANG
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
AGUSTUS 2020**

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kusuma Negara Mojoagung Tahun Ajaran 2019-2020

Muchammad Yoga Bimantara, Heru Totok Tri Wahono
e-mail: yogabimantara85@gmail.com
Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan model regresi linear berganda dan pengolahannya menggunakan bantuan program SPSS versi 20.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Kusuma Negara Mojoagung yang berjumlah 35 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel ditiadakan.

Berdasarkan hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Variabel budaya organisasi juga berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Sedangkan secara simultan menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 19,3% sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru.

Abstract

This research aims to know work motivation influence and organizational culture to the teacher performance. This research conducted in Kusuma Negara Mojoagung Vocational High School. The kind of this research included in quantitative research with data analysis using SPSS helping program 20 version. The population in this research is all of Kusuma Negara Mojoagung Vocational High School teachers who it's total are 35 peoples, because it's total of population is less than 100 then the sample is omitted.

Based on the research result partially indicate that work motivation variable influenced to the teacher performance variable with the significant score as $0,031 < 0,05$. Its organizational culture variable also influenced to the teacher performance variable with the significant score as $0,003 < 0,05$. While simultaneously indicated result that work motivation variable and organizational culture influenced to the teacher performance variable as 19,3% while 80,7% left influenced by other factors were not included in this research.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, The Teacher Performance.

PENDAHULUAN

SMK Kusuma Negara Mojoagung adalah salah satu sekolah menengah kejuruan yang berada di Jalan Yos Sudarso No. 14 Mojoagung, Desa Gambiran, Kecamatan Mojoagung, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Tenaga pendidik yang ada di SMK Kusuma Negara sebanyak 30 orang guru yayasan dan 5 orang guru tidak tetap. SMK Kusuma Negara tergolong sekolah swasta tetapi sudah terakreditasi A. Sehingga murid yang menimba ilmu di SMK Kusuma Negara bisa dibilang banyak.

Menurut Uno (2014) dalam Ardiana (2017) Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (guru yang puas dengan pekerjaan mereka lebih antusias dan tertarik untuk mencurahkan lebih banyak energi dan waktu dengan prestasi akademik siswa).

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru SMK Kusuma Negara yang kinerjanya kurang optimal. Berdasarkan observasi di SMK Kusuma Negara di Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan. Dalam realitas sehari-hari masih diketemukan adanya gejala-gejala antara lain: 1) Kinerja guru masih tergantung dengan seberapa besar penghasilnya, 2) Guru yang menampilkan cara kerja yang masih monoton, 3) Masih minimalnya kreativitas dan inovasi pembelajaran, 4) Guru belum menjadi figur atau teladan dalam mengaplikasikan ilmu dalam kehidupan sehari-hari.

Motivasi sebagai energi yang bertujuan untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri seseorang yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Hamzah, 2008). Motivasi juga dapat diartikan sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi keseimbangan.

Hal ini mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dan motivasi dalam diri maupun luar diri seseorang. Oleh sebab itu, para guru SMK Kusuma Negara yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas tinggi. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat diwujudkan bila guru tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat

dalam sekolah. Oleh sebab itu, motivasi sangat erat kaitannya dengan loyalitas guru terhadap organisasi.

Menurut Fathoni (2006), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Di sekolah SMK Kusuma Negara bahwa dalam budaya organisasi yang ditetapkan sekolah begitu diperhatikan dan memberikan kesempatan untuk guru yang usianya masih muda untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah SMK Kusuma Negara, Jika budaya organisasi yang tercipta di sebuah organisasi dapat dipertahankan dan dipelihara dengan sebaik-baiknya, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil observasi di lapangan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Batik 1 Surakarta”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Batik 1 Surakarta dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Batik 1 Surakarta.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu serta hasil observasi mengenai temuan-temuan permasalahan yang terdapat di SMK Kusuma Negara Mojoagung, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Kusuma Negara Mojoagung”.

METODE PELAKSANAAN

Rancangan penelitian yang digunakan ialah jenis penelitian lapangan atau “*field research*” karena dalam pelaksanaan pengumpulan data diperoleh dari responden di lapangan. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan uji statistik dengan menggunakan uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Kusuma Negara.

Populasi menurut Freankel dan Wallen dalam Riyanto (2007) adalah kelompok yang menarik peneliti di mana kelompok tersebut oleh peneliti dijadikan sebagai obyek

menggeneralisasikan hasil penelitian. Populasi penelitian ini adalah Guru SMK Kusuma Negara yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel ditiadakan.

Metode pengumpulan data menggunakan 3 macam, yaitu: 1) Observasi (pengamatan) adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses tersusun dari berbagai proses biologis maupun psikologis (Sugiyono, 2013). Observasi dalam penelitian ini adalah melakukan pengamatan secara langsung terhadap lingkungan sekolah di SMK Kusuma Negara Mojoagung, untuk mendapatkan data dan gambaran nyata mengenai keadaan gedung, sarana prasarana yang tersedia di sekolah, siswa, terutama pengumpulan data tentang kinerja guru-guru.

2) Angket (kuesioner) merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan ke petugas atau peneliti (Bungin, 2011). Peneliti akan menyebarkan angket kepada guru di SMK Kusuma Negara setelah uji validitas dan reliabilitas instrumen terpenuhi.

3) Dokumentasi, yaitu metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya (Arikunto, 2006). Dokumentasi dalam penelitian ini berupa profil sekolah, visi misi sekolah, daftar nama guru-guru sekolah, dan pengambilan gambar selama kegiatan peneliti untuk memperkuat hasil penelitian.

Adapun instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket untuk memperoleh data yang dibutuhkan dengan menggunakan model likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang yang tentang suatu objek atau fenomena tertentu yang disusun dalam pernyataan dan diikuti dengan pilihan lima jawaban (Siregar, 2014: 50).

HASIL

Secara keseluruhan tanggapan kesetujuan responden terhadap variabel motivasi kerja di SMK Kusuma Negara Mojoagung mendapatkan nilai rata-rata yang sangat tinggi, yakni sebesar 4,59 (91,9%). Ini menandakan bahwa responden mempunyai penilaian yang sangat tinggi terhadap motivasi kerja di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 3

dengan nilai sebesar 4,51 (90,2%). Sedangkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 4 dengan nilai sebesar 4,65 (93%).

Secara keseluruhan tanggapan kesetujuan responden terhadap variabel budaya organisasi di SMK Kusuma Negara Mojoagung mendapatkan nilai rata-rata yang sangat tinggi, yakni sebesar 4,54 (90,8%). Ini menandakan bahwa responden mempunyai penilaian yang sangat tinggi terhadap budaya organisasi di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 10 dengan nilai sebesar 4,42 (88,4%). Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 8 dengan nilai 4,65 (93%).

Secara keseluruhan tanggapan kesetujuan responden terhadap variabel kinerja guru di SMK Kusuma Negara Mojoagung mendapatkan nilai rata-rata yang sangat tinggi, yakni sebesar 4,5 (90,1%). Ini menandakan bahwa responden mempunyai penilaian yang sangat tinggi terhadap kinerja guru di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan nomor 17 dengan nilai sebesar 4,37 (87,4). Sedangkan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 15 dengan nilai sebesar 4,62 (92,4%).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai T_{hitung} untuk uji parsial adalah sebesar 2,251 dengan hasil signifikansinya $0,031 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadiansah (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Salatiga.

Adanya motivasi kerja, guru akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sehingga akan tercapai tujuan dari tugasnya sebagai tenaga pendidik. Guru dengan motivasi kerja tinggi akan memiliki dorongan yang kuat untuk mengeluarkan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugasnya sebagai pengajar di

sekolah. Dengan penerahan segenap kemampuan guru tersebut, tentunya akan meningkatkan kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Hamzah (2008), motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai T_{hitung} untuk uji parsial adalah sebesar -2,057 dengan hasil signifikansinya $0,048 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo.

Menurut Robbins (1998), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi yang tinggi akan memberikan dorongan kuat bagi guru untuk bekerja dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang maksimal sebaliknya budaya organisasi yang rendah menyebabkan guru kurang semangat dalam bekerja yang akan menyebabkan hasil kerja menjadi kurang maksimal.

Dari pengamatan peneliti hal yang dapat membuat nilai budaya organisasi tinggi adalah adanya keharmonisan hubungan atau interaksi di dalam tubuh organisasi tersebut. Memang budaya organisasi tidak muncul begitu saja, akan tetapi bila sudah muncul maka budaya tersebut sukar untuk dipadamkan, artinya akan melekat dalam

organisasi tersebut. Budaya organisasi yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,816 dan nilai sig yang diperoleh sebesar $0,033 < 0,05$. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 19,3% sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya.

Kinerja guru menurut Supardi (2014) 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. Tinggi rendahnya kinerja seorang guru bisa dipengaruhi oleh individu guru tersebut maupun dari lingkungan yang ada di sekitar guru tersebut.

PENUTUP

Simpulan

1. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$.
3. Motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di SMK Kusuma Negara Mojoagung. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 3,816 dan nilai sig yang diperoleh sebesar $0,033 < 0,05$. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

guru sebesar 19,3% sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Perlu adanya peningkatan dari variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru agar kinerja guru dalam menjalankan tugas di sekolah semakin profesionalitas dan kemampuannya dalam dunia pendidikan semakin bertambah, serta penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas tidak hanya dengan satu obyek sekolah saja, agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, dan bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahmadiansah, R. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga*. INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication), 1(2), 223-236.
- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak, 17(02).
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah, B. Uno. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 3(2), 264-277.
- Nur Aini, Anisah. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan At-Taqwa Surabaya*. Inspirasi Manajemen Pendidikan, 6(3).
- Pratiwi, D. P., & Saputro, E. P. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Batik 1 Surakarta*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Riyanto, Yatim. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif*. Surabaya: Unesa Universitas Press.

Robbins, Stephen P. (1998). *Organizational Behaviour*. New Jersey, New York: Prentice Hall Internasional Inc.

Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.