

**KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI
SE-KOTA YOGYAKARTA**

Artikel Jurnal

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh

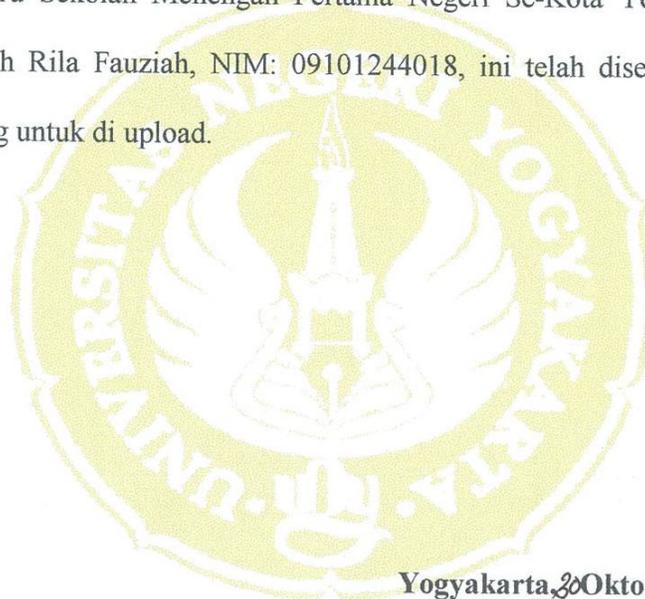
RILA FAUZIAH

NIM. 09101244018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
DESEMBER 2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Artikel jurnal yang berjudul “Kontribusi Iklim Sekolah dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta”, yang disusun oleh Rila Fauziah, NIM: 09101244018, ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk di upload.



Yogyakarta, 20 Oktober 2015

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cipi Safruddin'.

Dr. Cipi Safruddin Abdul Jabar, M.Pd
NIP. 197408311999031002

Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Udik Budi Wibowo'.

Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd
NIP. 196106141987021001

KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SEKOTA YOGYAKARTA

THE CONTRIBUTION OF SCHOOL CLIMATE AND WORK CULTURE TOWARDS THE PERFORMANCE OF TEACHERS IN JUNIOR HIGH SCHOOL IN THE CITY OF YOGYAKARTA

Oleh:

Rila Fauziah

Prodi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Email: rila_fauziah@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta sebanyak 15 sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dengan korelasi *spearman rank*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai r hitung = $0,590 > 0,213$, nilai signifikansi $0,021 < 0,05$; dan R^2 sebesar 34,8%; (2) budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan r hitung = $0,588 > 0,213$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$; dan R^2 sebesar 58,8%; dan (3) iklim sekolah dan budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan nilai nilai F hitung = $4,707 > 3,10$ dan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$; dengan R^2 sebesar 44%.

Kata kunci: Iklim Sekolah, Budaya Kerja, dan Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the contribution of school climate and work culture towards the performance of teachers in Junior High School in the city of Yogyakarta. This study included correlational research category. The population is the Junior High School in Yogyakarta from 15 overall school. The technique of collecting data using questionnaires that tested for validity and reliability. Data analysis techniques by Spearman rank correlation. The results showed that: (1) contribute of school climate towards the performance of teacher indicated by the value of r count $0.590 > 0.213$, significance value of $0.021 < 0.05$, and R^2 amounted to 34.8%; (2) contribute work culture towards towards the performance of teacher indicated by r count $0.588 > 0.213$, significantly $0.001 < 0.05$; and R^2 amounted to 58.8%; and (3) contribute of school climate and work culture towards the performance of teacher indicated by the value of F count $4.707 > 3.10$; and significance value of 0.031 , the contribution y 44%.

Keywords: Climate School, Work Culture and Performance of Teacher

PENDAHULUAN

Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran untuk mengajar, mendidik, dan membimbing peserta didik agar mempunyai ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan dalam Pasal 1, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."

Selanjutnya, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, menyatakan bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu: "kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional". Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai

dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan Undang-Undang di atas mengharapkan perubahan paradigma pola mengajar tenaga pendidik yang tidak hanya sekedar menjadi sumber informasi siswa di sekolah dengan metode penyampaian yang monolog di dominasi oleh guru, akan tetapi diharapkan guru lebih partisipatif dan melakukan dialog dengan siswa sehingga fungsi guru lebih cenderung sebagai fasilitator dalam proses belajar. Hal ini menuntut guru untuk selalu meningkatkan kapasitasnya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas siswa dalam proses pembelajaran.

Beberapa hal yang dijumpai oleh peneliti di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-kota Yogyakarta antara lain: kecenderungan guru kurang memahami karakteristik siswa sehingga dalam menyampaikan materi pelajaran cenderung monoton, seolah-olah siswa yang dihadapi semua sama; tidak menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; serta rendahnya penguasaan teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, sehingga tidak jarang seorang guru sangat tekstual dalam menyampaikan materi pelajaran.

Kualitas pembelajaran pun masih dipertanyakan relevansinya. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Winarno Surakhmad (2009: 364) mengenai kualitas pembelajaran. Menurutnya, pembelajaran sangat rendah kualitasnya apabila dibandingkan dengan aspirasi kehidupan yang semakin tinggi dan kemajuan dunia semakin pesat, kualitas guru dimasa lalu menjadi tidak relevan untuk kebutuhan hari ini, bahkan untuk dengan meneruskan dan mempertahankan tingkat keunggulan masa lalu pun akan menyebabkan menjadi tidak produktif. Hal ini berarti bahwa apabila guru hanya bercermin pada proses pembelajaran yang seperti dulu, maka guru tidak dapat mengikuti perkembangan terkini yang pesat akan persaingan dan tingginya permintaan profesionalisme kerja. Profesionalisme guru yang berhubungan dengan proses belajar mengajar masih tidak efisien.

Tugas pokok guru sebagaimana disebutkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor 84 Tahun 1993 adalah “menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, evaluasi belajar, menganalisis hasil evaluasi belajar, serta menyusun program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya.” Berdasarkan hal tersebut, maka aspek-aspek tugas pokok dalam kaitannya dengan budaya kerja guru dapat dikategorikan menjadi 3 macam, yaitu: 1)

Administrasi Guru, 2) Proses Belajar Mengajar (PBM), dan 3) Evaluasi Pembelajaran.

Berdasarkan pengamatan oleh peneliti di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Yogyakarta, terdapat permasalahan dari segi kinerja guru yang belum maksimal. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus yang dibuat oleh sebagian guru masih belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik yang diajarnya. Selain itu, sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaran pun masih menggunakan media dan metode pembelajaran yang kurang bervariasi. Pembelajaran yang dilaksanakan di kelas kurang dievaluasi secara matang oleh guru. Guru dituntut untuk membuat soal yang tepat karena guru membutuhkan data atau informasi yang tepat terkait dengan hasil belajar peserta didik dan tingkat penguasaan materi yang dilakukan oleh guru, namun evaluasi pembelajaran masih lebih banyak disorot pada hasil belajar peserta didik, sedangkan guru kurang merefleksikan diri cara mengajarnya di kelas.

Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga perlu diperhatikan agar guru merasa

tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut.

Beberapa Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta masih memiliki iklim sekolah yang lebih menekankan perhatian pada lingkungan fisik seperti pendataan sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Hal-hal yang bersifat hubungan antar guru, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru yang positif seringkali terabaikan dalam kegiatan pengawasan sekolah, kemudian pelatihan dan pendidikan di sebagian Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta belum terlaksana secara merata, tidak semua guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah, atau penataran. Padahal sebagian besar sekolah sangat membutuhkan kesempatan tersebut untuk berkembang lebih baik dan berprestasi.

Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua elemen organisasi 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 sebuah organisasi. Budaya kerja guru di sekolah unggul akan menjadi optimal, bilamana didukung oleh kepala

sekolah, guru, karyawan maupun siswa. Kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya meningkatkan kearah yang lebih baik. Budaya kerja yang dilakukan di sekolah dapat berupa membuat dan mempersiapkan administrasi guru, mengajar, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Di beberapa sekolah menengah pertama negeri di Kota Yogyakarta nilai-nilai yang diutamakan yaitu nilai kekeluargaan. Adanya nilai ini ditunjukkan dengan adanya kerja sama yang baik oleh seluruh guru dan staf beserta kepala sekolah dalam menjalankan tugas, dan dengan adanya nilai kekeluargaan ini ditunjukkan juga dengan adanya kegiatan-kegiatan makan bersama yang dilaksanakan oleh seluruh guru dan staf beserta kepala sekolah. Hal tersebut bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi antara guru, staf, dan kepala sekolah. Selain itu juga dapat digunakan untuk media sharing bagi guru, staf, dan kepala sekolah jika terdapat permasalahan yang ada di lingkungan sekolah yang berhubungan dengan kelakuan dan prestasi siswa.

Dari berbagai permasalahan yang timbul dari iklim sekolah dan budaya kerja, penyusun sangat tertarik untuk mengkaji dengan penelitian dengan Judul “Kontribusi Iklim Sekolah dan Budaya Kerja terhadap

Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta, (2) kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta, dan (3) kontribusi iklim sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

1. Deskripsi Teori

a. Kinerja Guru

Kinerja diartikan sebagai tindakan nyata pada kemampuan seseorang yang mengacu pada tujuan organisasi. Mathis & Jackson (2006: 378), mendefinisikan “kinerja (*performance*) sebagai sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja apabila dihubungkan dengan aktivitas guru, maka kinerja guru menurut pendapat Sunarno & Sumadi (2007: 64-65) adalah “tampilan aktivitas guru yang dinilai berdasarkan tugas dan tanggung jawab profesionalnya pada kurun waktu tertentu”. Guru perlu menguasai kompetensi agar mendukung kinerjanya menjadi tinggi. Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas (Kunandar, 2007: 56) menyatakan bahwa secara keseluruhan kompetensi guru terdiri dari tujuh, yaitu: “penyusunan rencana

pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan, serta penguasaan bahan kajian akademik.”

b. Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Munandar (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 6), “kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan”. Kinerja dari guru harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama melaksanakan tugas pokok atau kewajibannya. Kinerja dari seorang guru ini seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang dilandasi oleh sikap profesional yang dimiliki oleh guru. Menurut Abdul Majid (Martinis Yamin & Maisah, 2010: 7), “standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan.”

c. Budaya Kerja Guru

Menurut Rusmana (2011: 14), “budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, karena budaya itu sendiri berkembang sesuai dengan tujuan masing-

masing organisasi.” Pada budaya organisasi, cara kerja atau interaksi yang biasa terjadi akan membentuk pola sikap anggota di dalam organisasi, sehingga hal ini pula yang akan berpengaruh pada budaya kerja di dalamnya.

Menurut Gering Surpiyadi & Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi (2008: 3), “budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.” Nuraini Eka Rachmawati (Yusran Assagaf, 2012: 12) mengemukakan bahwa, “budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan.” Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.

2. Hipotesis

- a. Iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.
- b. Budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.
- c. Iklim sekolah dan budaya kinerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik non parametrik dalam menganalisis hasil penelitian. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei. Menurut Sugiyono (2008:5), penelitian survei ini adalah pengumpulan data yang menggunakan instrumen kuesioner/wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian ini juga tergolong dalam kategori korelasional karena penelitian ini mencari ada tidaknya hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Se-Kota Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2015.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini menggunakan 15 sekolah, sedangkan satu sekolah yakni SMP Negeri 15 Yogyakarta tidak termasuk dalam anggota populasi karena dijadikan sebagai uji coba instrumen. Pemilihan sekolah ini menggunakan teknik sampling. keseluruhan guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan cara kluster, dimana jumlah guru pada sekolah

yang menjadi responden adalah 595 orang, kemudian dari keseluruhan guru tersebut diambil 85 guru untuk penelitian ini. Penentuan jumlah responden sebanyak 85 orang didasarkan pada rumus dari Slovin dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 10%.

Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas dengan bantuan *SPSS Statistics 13.0 For Windows* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,600 (Suharsimi Arikunto, 2008: 193). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda (Sutrisno Hadi, 2004: 23).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil analisis data penelitian akan diuraikan dengan analisis frekuensi disajikan sebagai berikut:

Deskriptif Kategori Variabel

Berdasarkan perhitungan deskripsi kategori variabel diketahui bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta mayoritas berada pada kategori sangat tinggi (88,2%), iklim sekolah SMP Negeri di Kota Yogyakarta berada pada kategori sangat

tinggi sebanyak (67,8%), dan budaya kerja SMP Negeri di Kota Yogyakarta berada pada kategori sangat tinggi (65,9%).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Rank Spearman* untuk hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga digunakan teknik analisis korelasi ganda. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1

Hasil analisis korelasi “*Rank Spearman*” pada hipotesis pertama disajikan sebagai berikut.

Tabel 14. Ringkasan Hasil Korelasi *Rank Spearman* Hipotesis Pertama

| Variabel | r-hit | r-tab | sig | R ² |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|----------------|
| Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru | 0,590 | 0,213 | 0,021 | 0,348 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,590 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar 0,021, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis korelasi *rank spearman* menunjukkan “Iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”. Keeratan hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,590 masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 13,0 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,348. Nilai tersebut berarti besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru sebesar 34,8%, sedangkan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis 2

Hasil analisis korelasi “*Rank Spearman*” pada hipotesis kedua disajikan sebagai berikut.

Tabel 15. Ringkasan Hasil Korelasi *Rank Spearman* Hipotesis Kedua

| Variabel | r-hit | r-tab | Sig | R^2 |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru | 0,767 | 0,213 | 0,001 | 0,588 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,588 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* menunjukkan “Budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”. Keeratan hubungan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,767 masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 13,0 menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,588. Nilai tersebut berarti besarnya kontribusi budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 58,8%, sedangkan

sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Hasil analisis korelasi berganda dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi (b) | F hitung | F tabel | Sig. |
|--|-----------------------|----------|---------|-------|
| Iklim Sekolah | 0,098 | 4,707 | 3,10 | 0,031 |
| Budaya Kerja | 0,578 | | | |
| Konstanta = 1,954 | | | | |
| R = 0,663 | | | | |
| <i>Adjusted R</i> ² = 0,346 | | | | |

Sumber: Hasil olah data, 2015

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,954 + 0,098X_1 + 0,578X_2$$

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Signifikansi Regresi Ganda

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui hubungan positif antara Iklim Sekolah dan Budaya Kerja dengan Kinerja Guru SMP Se-Kota Yogyakarta dengan nilai F hitung sebesar 4,707 lebih besar dari F tabel ($4,707 > 3,10$) dan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut,

maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini **diterima**. Hasil analisis regresi ini dapat diketahui “Iklim sekolah dan budaya kinerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”. Keeratan hubungan iklim sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 0,663 masuk pada kategori *moderate correlation; dependable relationship*.

2) Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 13,0 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,346. Nilai tersebut berarti 34,6% perubahan pada variabel Kinerja Guru dipengaruhi oleh Iklim Sekolah dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Kontribusi Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Yogyakarta

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel ($0,590 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta.

Iklim sekolah didefinisikan oleh para ahli secara beragam dan penggunaannya kerap kali dipertukarkan dengan budaya sekolah. Iklim sekolah sering dianalogikan

dengan kepribadian individu dan dipandang sebagai bagian dari lingkungan sekolah yang berkaitan dengan aspek-aspek psikologis serta direfleksikan melalui interaksi di dalam maupun diluar kelas. Sekolah sebagai sesuatu yang intangible tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogika dengan kepribadian seorang individu”. Hoy & Miskel (Pretorius & Villier, 2009: 33) “menjelaskan iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian, yang relative bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dan perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di sekolah”.

Kinerja guru di sekolah dapat dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern berasal dari dalam diri guru seperti kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dan etos kerja yang dimiliki. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja sekolah, lingkungan, dan rekan kerja. Masalah yang dihadapi sekolah yang berhubungan dengan iklim sekolah adalah guru masih terhambat oleh lingkungan kerja yang menentang adanya perubahan, dan masih mempertahankan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari. Iklim kerja menggambarkan situasi dan kondisi di sekolah, kenyamanan, lingkungan sekitar,

tanggung jawab, hubungan di dalam lembaga, serta ada tidaknya dukungan dan semangat diantara personil. Guru perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar karena setiap tempat kerja iklimnya berbeda-beda.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iklim kerja sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK seluruh Kabupaten Indramayu. Hal ini berdasarkan penelitian Caridin (2011) tentang “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru”. Hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi berkategori sedang (62,7%). Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru ada pada kategori sedang (62,7%). Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru pada kategori sedang (68,3%).

2. Kontribusi Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Yogyakarta

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel ($0,767 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang berarti kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang

menyatakan “Budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”.

Menurut Gering Surpiyadi & Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi (2008: 3), “budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.” Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Nilai-nilai dan keyakinan dalam pelaksanaan budaya kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi pola kinerja, karena nilai dan keyakinan tersebut dijadikan sebagai landasan atau acuan dalam proses pelaksanaan kerja di sebuah organisasi atau lembaga. Budaya kerja terlahir dari kebiasaan-kebiasaan yang timbul di lingkungan kerja ada budaya yang timbul di lingkungan kerja ada budaya yang dijadikan peraturan tertulis tetapi ada pula yang tidak. Contoh dari budaya kerja yang tertulis adalah penerapan slogan 5S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun) di lingkungan kerja. Slogan tersebut merupakan perwujudan

kebiasaan yang dilakukan di lingkungan kerja.

Budaya kerja merupakan pandangan nilai-nilai hidup yang dijadikan sebagai sifat dan kebiasaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan terlaksana dalam sikap, perilaku, tujuan, pandangan, dan tindakan yang semuanya itu terwujud dalam kerja. Kinerja guru di lingkungan sekolah tidaklah terlepas dari budaya kerja yang merupakan bagian budaya organisasi yang dianut oleh sekolah, dengan adanya budaya kerja yang dapat memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja guru di sekolah. Hal tersebut sudah dibuktikan dengan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2010) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru”. Bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru.

3. Kontribusi Iklim Sekolah dan Budaya Kinerja terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kota Yogyakarta

Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi berganda diperoleh nilai nilai F hitung sebesar 4,707 lebih besar dari F tabel ($4,707 > 3,10$) dan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan “iklim sekolah dan budaya

kinerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta”.

Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan kinerja guru menjadi tinggi. Adapun dengan adanya iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, perilaku dan sikap guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada suatu kegiatan di sekolah. Iklim sekolah yang buruk akan menciptakan kinerja guru menjadi rendah dan suasana yang tidak menyenangkan di antara personil di sekolah, sehingga tujuan pembelajaran kurang atau tidak tercapai dengan maksimal, berpengaruh pada prestasi peserta didik, hubungan antar guru dan staf yang kurang harmonis, serta guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai lembaga pendidikan yang bermutu.

Pelaksanaan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan pola pikir guru dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Guru merupakan sebuah elemen terpenting dalam proses pendidikan. Oleh karena itu budaya kerja perlu dimiliki dan sudah harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar. Budaya kerja yang

baik didalam suatu organisasi maka akan dapat dicapai kinerja yang maksimal.

Budaya kerja adalah pandangan hidup, nilai-nilai, kepercayaan, moral, norma, kebiasaan dan etika yang dianut seseorang atau sekelompok orang dan berpengaruh pada perilaku yang dikehendaki. Budaya kerja yang positif akan mempengaruhi pola kinerja guru karena budaya kerja tersebut di jadikan pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya semakin tinggi budaya kerja positif yang di bangun maka akan semakin tinggi pula kinerja seseorang, begitu juga sebaliknya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,590 > 0,213$) dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Keeratan hubungan iklim sekolah dengan kinerja guru sebesar $0,590$ masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*. Besarnya kontribusi variabel iklim sekolah dengan kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta sebesar $34,8\%$, sedangkan sisanya $65,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta yang ditunjukkan dengan r hitung lebih besar dari r tabel ($0,588 > 0,213$) dan nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ ($0,001 < 0,05$). Keeratan hubungan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar $0,588$ masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*. Besarnya kontribusi variabel budaya kerja dengan kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta sebesar $58,8\%$, sedangkan sisanya $41,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Iklim sekolah dan budaya kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($4,707 > 3,10$) dan nilai signifikansi sebesar $0,031$ yang berarti kurang dari $0,05$ ($0,031 < 0,05$). Persamaan regresi: $Y = 1,954 + 0,098X_1 + 0,578X_2$. Keeratan hubungan iklim sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru sebesar $0,663$ masuk pada kategori *moderate correlation; substantial relationship*. Besarnya kontribusi variabel iklim sekolah dan budaya kerja dengan kinerja guru SMP Se-Kota Yogyakarta sebesar 44% , sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi Sekolah

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Kepala sekolah memiliki kewajiban untuk melakukan penilaian terhadap kinerja guru di sekolah. Penilaian terhadap guru ini sangat perlu dilaksanakan oleh kepala sekolah karena untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. kondisi atau iklim sekolah perlu mendapat perhatian dari semua jajaran pihak *stakeholder* sekolah karena kondisi yang kurang nyaman akan mengganggu di dalam melakukan aktivitas belajar-mengajar nantinya, sehingga iklim sekolah diharapkan tercipta lebih kondusif untuk pengembangan budaya kerja nantinya.

2. Bagi Siswa

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Masalah yang dihadapi sekolah yang berhubungan dengan iklim sekolah adalah guru masih terhambat oleh lingkungan kerja yang menentang adanya perubahan, dan masih mempertahankan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari. Iklim kerja menggambarkan situasi dan kondisi di sekolah, kenyamanan, lingkungan sekitar, tanggung jawab, hubungan di dalam lembaga, serta ada tidaknya dukungan dan semangat diantara personil. Guru perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya

mengajar karena setiap tempat kerja iklimnya berbeda-beda.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih mendalam tentang iklim sekolah dan budaya dengan menambahkan faktor-faktor selain iklim sekolah dan budaya kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru, misalnya: sikap, keterampilan, dan prestasi belajar siswa di sekolah, sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini. Penelitian selanjutnya juga disarankan agar menggunakan metode lain dalam meneliti iklim sekolah dan budaya kerja, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap para siswa, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Administration: Teory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. ed. revisi ke-7. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

- Rina Puspita Dewi. (2008). *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*. Jakarta: Yudhistira.
- Rusmana. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*. Tesis. AP Universitas Pendidikan Indonesia. Diunduh dari http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190 diakses tanggal 17 Mei 2013 pukul 8.24.
- Sugiono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2008). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarno & Sumadi. (2007). Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (Vol.2 No. 2 Desember 2007)*. Hlm. 59-70.
- Sutrisno Hadi, (2004). *Statistik*. Yogyakarta: Andi offset
- Winarno Surakhmad. (2009). *Pendidikan Nasional: Strategi dan Tragedi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Yusran Assagaf. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar*. Skripsi. Manajemen FE Universitas Hasanuddin Makassar. Diunduh dari <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1657/BAB34YUSRAN%20ASSAGAF.docx?sequence=2> diakses tanggal 10 Mei 2013 pukul 19.25.