



Vol. 02 No. 05 (2023) : 171-188

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

**UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN**

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MAS NURUL HUDA SRAGI

Ali Muhajirin

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: alimuhajirin@gmail.com**Abstrak**

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MAS Nurul Huda Sragi Lampung Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Sumber datanya kepala madrasah dan wakilnya, guru, dan siswa yang dipilih secara *purposive* dan bersifat *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara tak berstruktur dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan induktif, dengan langkah-langkah: mereduksi data, menyajikan data, dan verifikasi data. Kesimpulan penelitian ini adalah kedisiplinan guru di MAS Nurul Huda Sragi Lampung Selatan cukup baik yang dibuktikan dari 1) sebagian besar guru patuh terhadap aturan madrasah, 2) sebagian besar guru rajin dalam mengajar, 3) sebagian besar guru tepat waktu dalam mengajar, 4) sebagian besar guru tidak pernah keluar kelas sebelum jam pelajaran berakhir. Kedisiplinan guru tersebut dikarenakan kepala MAS Nurul Huda Sragi Lampung Selatan mampu melaksanakan perannya sebagai administrator, supervisor dan motivator yang baik, dengan temuan (1) sebagai administrator dalam (a) menjadikan dirinya sebagai teladan yang baik, (b) bersikap terbuka, dan (c) menciptakan iklim kerja yang kondusif. (2) sebagai supervisor (a) memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, (b) melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, (c) meningkatkan kerja sama dengan orangtua siswa, (d) melakukan evaluasi terhadap hasil kerja guru, dan (e) menindaklanjuti hasil evaluasi kinerja guru dengan secara kontinu. (3) sebagai motivator (a) memberikan otonomi pada guru untuk mengembangkan tujuan, materi, metode, media, dan evaluasi pembelajarannya, (b) memberikan bimbingan dan bantuan dalam pengembangan kompetensi guru, (c) melibatkan guru dalam setiap kegiatan madrasah, (d) menerima dan memberikan dukungan bagi guru yang memiliki ide kreatif, dan (e) memberikan penghargaan dan sanksi yang tegas.

Kata kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

Abstract

The main objective in this study is to find out the madrasa head's leadership in improving teacher discipline in MAS Nurul Huda Sragi Lampung Selatan. This type of research is a qualitative descriptive study. The data source is the madrasa head and his deputy, teachers, and students who were selected purposively and by snowball sampling. Data collection techniques used were observation, unstructured interviews and documentation. The data analysis techniques used are inductive, with steps: reducing data, presenting data, and verifying data. The conclusion of this study is that the discipline of teachers in MAS Nurul Huda Sragi Lampung Selatan is quite good as evidenced from 1) most teachers comply with madrasa rules, 2) most teachers are diligent in teaching, 3) most teachers are timely in teaching, 4) most the teacher never leaves the classroom

before class ends. The teacher's discipline was because the head of North Lampung State MAS was able to carry out his role as a good administrator, supervisor and motivator, with findings (1) as an administrator in (a) making himself a good role model, (b) being open, and (c) creating conducive work climate. (2) as a supervisor (a) provide guidance to teachers in improving the quality of learning, (b) supervise teacher performance, (c) enhance cooperation with parents, (d) evaluate the work of teachers, and (e) following up the results of teacher performance evaluations continuously. (3) as a motivator (a) provide autonomy for teachers to develop goals, materials, methods, media, and evaluation of learning, (b) provide guidance and assistance in developing teacher competencies, (c) involving teachers in every madrasah activity, (d) receive and provide support for teachers who have creative ideas, and (e) provide strict awards and sanctions.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, and Teacher Performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah pendidikan sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik (Baharun & Awwaliyah, 2017).

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda (Ningsih & Rohman, 2018). Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing (Efrina, 2019).

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga nantinya orang mengerjakan sesuatu dapat mengerjakannya dengan baik.

Motivasi menggambarkan proses memulai, mengarahkan, memelihara aktivitas secara fisik dan psikologis (Linda Urfatullaila, Ima Rahmawati, Hana Lestari, 2021). Merupakan suatu konsep yang luas, yang mencakup berbagai hal yang mendasari tindakan seseorang terhadap orang lain untuk mencapai tujuan

yang diinginkan. Motivasi adalah bagian dari psikologi yang memfokuskan untuk memahami aktivitas, struktur dan tujuan suatu tingkah laku. Penelitian mengenai motivasi mencoba mencari hubungan antara tingkah laku manusia, dengan hasrat, kepercayaan dan emosi.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan dalam mengatasi situasi yang sulit (Hidayah & Anisa, 2019).

Meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai didukung oleh kemampuan (ability) yang tinggi, tetapi bila tidak termotivasi dengan baik maka hasilnya tidak akan efektif. Dengan adanya motivasi, pegawai memperoleh suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompoknya dengan bermacam alasan yang luhur agar bisa mencapai tujuan organisasi. Namun tidak mudah itu setiap pegawai mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pimpinan atau atasan.

Dalam suatu organisasi selalu terjadi proses komunikasi antara orang yang satu dengan yang lainnya, baik secara perorangan atau secara kelompok, apakah staf (bawahan) ataukah seorang manajer. Pengambil inisiatif selalu berharap agar tujuannya dalam berkomunikasi dapat diterima dan dimengerti oleh yang menerima (Mustafida, Andi Warisno, An An Andari, 2022). Tujuan organisasi adalah segala sesuatu yang harus dicapai organisasi dalam melaksanakan misinya. "Pada setiap organisasi diperlukan komitmen para manajer (pimpinan) pada pencapaian sasaran perorangan dan sasaran organisasi secara efektif."

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur terpenting dalam perkembangan sebuah organisasi, karena maju tidaknya sebuah organisasi terutama ditentukan oleh pemimpin. Kepentingan kepemimpinan adalah tanggung jawab seseorang pemimpin untuk mampu memilih strategi untuk dapat organisasi sukses, bertumbuh dan berhasil dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan pemimpin dalam memotivasi kerja pegawai sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi dalam konteks pengelolaan di bidang pendidikan. Dimana pendidikan dalam hal ini institusi merupakan tonggak penentu keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam menumbuhkan kemampuan dan kemauan bawahannya dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Latifah, Warisno, & Hidayah, 2021).

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan dalam organisasi. Kekuasaan adalah kemampuan

untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stonner, seperti yang dikutip Nanang Fatah, “semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa Kepala MAS Nurul Huda Sragi memiliki peranan sangat besar dalam memotivasi para guru, hal tersebut bisa terlihat dari hubungan yang dibangun oleh kepala sekolah selaku pemimpin dari MAS Nurul Huda Sragi hubungan yang baik dan akrab terlihat dari keseharian para guru disana.

Guru sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan organisasi, sebab gurulah yang menggerakkan organisasi. Dalam menggerakkan organisasi, guru membutuhkan motivasi/dorongan agar mau/bersedia meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi terwujud. Meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh guru didukung oleh kemampuan (*ability*) yang tinggi, tetapi bila tidak termotivasi dengan baik maka hasilnya tidak efektif.

Dengan adanya motivasi, guru memperoleh suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompoknya dengan berbagai macam alasan yang luhur agar bisa mencapai tujuan organisasi. Namun tidak semudah itu setiap guru mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pimpinan atau atasan. Dalam hal pelaksanaan atau pergerakan kegiatan sekolah, kepemimpinan kepala madrasah sangat diharapkan agar dapat mempengaruhi semua pihak agar secara sukarela dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik dalam rangka peningkatan motivasi kerja seluruh komponen pendidikan. Dalam hal ini Kepala MAS Nurul Huda Sragi terlihat memberikan motivasi serta dorongan yang positif kepada guruguru agar dapat memberikan yang terbaik untuk sekolah dan murid-murid.

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

kinerja guru. Penilaian ini penting sekali dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pemimpin kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Dari hasil awal penelitian didapat gambaran tentang kinerja guru di MTs Hidayatul Khair, bahwa banyak dari guru yang mengajar pada pendidikan ini masih kurang baik kinerjanya, hal ini dilihat dari angka kehadiran guru di kelas menurut absensi yang ada pada absen guru ada 45%, yang tidak hadir selama satu bulan kemudian guru dalam mengajar hanya melakukan rutinitas belaka, dan tidak melakukan inovasi pengembangan lebih lanjut, lebih dari 35% dari para guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) karena RPP ini sangat menentukan jalannya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, selain dari itu ada sebagian guru datang ke MAS Nurul Huda Sragi kurang tepat waktu dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya. Pada saat jam mengajar atau waktu mengajar masuk, masih ada guru yang tidak langsung mengajar didalam kelas sehingga siswa kadang-kadang berkeliaran diluar ruang belajar dan gurupun hanya kadang-kadang saja mengadakan evaluasi (*pretest* maupun *posttest*) tentang materi yang baru diajarkan".

Dari paparan tersebut terlihat bahwa kinerja guru yang ada di MAS Nurul Huda Sragi masih kurang baik. Disisi lain budaya kerja yang di terapkan di MAS Nurul Huda Sragi sudah baik dimana di sekolah dibudayakan untuk dapat kerja dengan disiplin, terbuka, saling menghargai dan saling bekerjasama antara yang satu dengan yang lainnya.

Dari hasil awal penelitian didapat gambaran tentang budaya kerja serta motivasi kerja MAS Nurul Huda Sragi sudah dijalankan dengan baik dari segi budaya kerja dan motivasi kerja yang diterapkan, dimana dari budaya kerja dan pemberian motivasi kerja kepada guru yang diterapkan adalah datang dan pulang tepat waktu, saling menghargai, saling terbuka dan saling kerjasama dalam menjalankan tugas di sekolah, dan ini sudah diterapkan dengan baik oleh kepala sekolah dimana apabila sudah jam waktunya masuk pintu gerbang langsung ditutup, dan sebelum pulang gerbang belum boleh dibuka, setelah jam masuk guru yang mengajar langsung masuk kelas dan mengajar tidak boleh meninggalkan kelas sebelum selesai jam mengajarnya.

Hal senada juga diungkapkan oleh guru MAS Nurul Huda Sragi yang lain dimana ia menyatakan bahwa budaya kerja yang ada di MAS Nurul Huda Sragi sudah dibudayakan dengan baik oleh pihak sekolah akan tetapi masih ada guru yang datang terlambat, pulang lebih awal dan juga masih ada guru yang ketika mengajar masih keluar masuk kelas

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Sumber datanya kepala madrasah dan wakilnya, guru, dan siswa yang dipilih secara *purposive* dan bersifat *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara tak berstruktur dan dokumentasi. Adapun teknik analisis

data yang digunakan induktif, dengan langkah-langkah: mereduksi data, menyajikan data, dan verifikasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah diketahui bahwa data homogen, berdistribusi normal, dan linier, maka dilakukan uji lanjut sesuai dengan hipotesis yang bersifat hubungan :

1. Uji Hubungan antar Variabel

- a. Hubungan antara budaya kerjadengan kinerja gurudi MTs Hidayatul Khoir Pekurun Udik.

Untuk mengetahui hubungan budaya kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) selanjutnya penulis susun dalam tabel perhitungan hubungan berikut :

Hubungan Budaya Kerja(X_1) Dengan Kinerja guru (Y)

Responden	Budaya Kerja (X_1)	Kinerja Guru (Y)	X_1^2	Y^2	XY
1	55	50	3025	2500	2750
2	45	45	2025	2025	2025
3	42	42	1764	1764	1764
4	62	62	3844	3844	3844
5	43	43	1849	1849	1849
6	50	50	2500	2500	2500
7	50	50	2500	2500	2500
8	40	40	1600	1600	1600
9	56	56	3136	3136	3136
10	56	56	3136	3136	3136
11	50	50	2500	2500	2500
12	50	50	2500	2500	2500
13	50	50	2500	2500	2500
14	56	56	3136	3136	3136
15	61	61	3721	3721	3721
16	63	63	3969	3969	3969
17	63	63	3969	3969	3969

18	57	57	3249	3249	3249
19	58	58	3364	3364	3364
20	59	59	3481	3481	3481
21	61	61	3721	3721	3721
22	46	46	2116	2116	2116
23	59	59	3481	3481	3481
24	71	71	5041	5041	5041
25	50	50	2500	2500	2500
26	72	72	5184	5184	5184
27	61	61	3721	3721	3721
28	56	56	3136	3136	3136
29	72	72	5184	5184	5184
30	70	70	4900	4900	4900
31	60	60	3600	3600	3600
32	61	61	3721	3721	3721
33	44	44	1936	1936	1936
34	60	60	3600	3600	3600
35	58	58	3364	3364	3364
36	59	59	3481	3481	3481
37	56	56	3136	3136	3136
JUMLAH	2082	2077	119590	119065	119315

Selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus hubungan product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{37(119315) - (2082)(2077)}{\sqrt{[7 \cdot 119590 - 2082^2][7 \cdot 119065 - 2077^2]}} \\
 &= \frac{4414655 - 4324314}{\sqrt{[424830 - 4334724][405405 - 4313929]}}
 \end{aligned}$$

$$= \sqrt{\frac{90341}{9010691476}}$$

$$= 0,995$$

Dengan demikian maka jelaslah bahwa besarnya hubungan hitung (r hitung) adalah 0,995. Maka selanjutnya dikonsultasikan pada tabel r product moment dalam taraf signifikansi 1% dan 5%. Untuk $N = 37$ pada taraf signifikan 5% = 0,325 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat hubungan yang signifikan dan taraf signifikan 1% = 0,418 lebih kecil dari r hitung sehingga terdapat hubungan yang signifikan. Selanjutnya adalah mengonsultasikan nilai r hitung dengan interpretasi sebagai berikut :

Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya r Product Moment (r_{xy})	Interpretasi
0,00-0,20	Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat hubungan, tetapi sangat lemah atau sangat rendah sehingga hubungan itu diabaikan dianggap tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y
0,20-0,40	Antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang lemah dan rendah
0,40-0,70	Antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang sedang dan cukup
0,70-0,90	Antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang kuat atau tinggi
0,90-1,00	Antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi.

Berdasarkan tabel interpretasi nilai r tersebut di atas maka angka hubungan hitung 0,995 ternyata termasuk ke dalam kelompok 0,90 – 1,00 yang menunjukkan taraf hubungan sangat kuat atau sangat tinggi.

- b. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Guru.

Untuk mengetahui hubungan Motivasi (X_2) dengan kinerja guru (Y) selanjutnya penulis susun dalam tabel hubungan berikut :

Hubungan Motivasi (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Responden	Motivasi (X_2)	Kinerja Guru (Y)	X_2^2	Y^2	XY
1	70	50	3500	2500	3500
2	68	45	3060	2025	3060
3	60	42	2520	1764	2520
4	61	62	3782	3844	3782
5	43	43	1849	1849	1849
6	56	50	2800	2500	2800
7	58	50	2900	2500	2900
8	57	40	2280	1600	2280
9	56	56	3136	3136	3136
10	56	56	3136	3136	3136
11	68	50	3400	2500	3400
12	61	50	3050	2500	3050
13	60	50	3000	2500	3000
14	56	56	3136	3136	3136
15	61	61	3721	3721	3721
16	63	63	3969	3969	3969
17	63	63	3969	3969	3969
18	57	57	3249	3249	3249
19	58	58	3364	3364	3364
20	65	59	3835	3481	3835
21	61	61	3721	3721	3721
22	46	46	2116	2116	2116
23	59	59	3481	3481	3481
24	71	71	5041	5041	5041

25	69	50	3450	2500	3450
26	72	72	5184	5184	5184
27	61	61	3721	3721	3721
28	56	56	3136	3136	3136
29	72	72	5184	5184	5184
30	70	70	4900	4900	4900
31	60	60	3600	3600	3600
32	61	61	3721	3721	3721
33	44	44	1936	1936	1936
34	56	60	3360	3600	3360
35	58	58	3364	3364	3364
36	59	59	3481	3481	3481
37	56	56	3136	3136	3136
JUMLAH	2228	2077	126188	119065	126188

Selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus hubungan product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}] [\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}]}} \\
 &= \frac{37(126188) - (2228)(2077)}{\sqrt{[37.135912 - \frac{2228^2}{37}] [37.119065 - \frac{2077^2}{37}]}} \\
 &= \frac{41400}{64760.91476} \\
 &= 0,537
 \end{aligned}$$

Dengan demikian besarnya hubungan hitung (r hitung) adalah 0,537. Maka selanjutnya dikonsultasikan pada tabel r product moment dalam taraf signifikansi 1% dan 5%. Untuk N = 37 pada taraf signifikan

5% = 0,325 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat hubungan yang signifikan dan taraf signifikan 1% = 0,418 lebih besar dari r hitung sehingga terdapat hubungan yang signifikan. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r tersebut di atas maka angka hubungan hitung 0,537 ternyata termasuk ke dalam kelompok 0,40 - 0,70 yang menunjukkan taraf hubungan yang sedang dan cukup.

- c. Hubungan Budaya Kerja dan Motivasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di MTs Hidayatul Khoir Pekurun Udik.

Untuk mengetahui Hubungan Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi guru (X_2) selanjutnya penulis susun dalam tabel hubungan berikut :

Hubungan Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2)

Responden	Budaya Kerja (X_1)	Motivasi (X_2)	X12	X22	X1X2
1	55	70	3025	4900	3850
2	45	68	2025	4624	3060
3	42	60	1764	3600	2520
4	62	61	3844	3721	3782
5	43	43	1849	1849	1849
6	50	56	2500	3136	2800
7	50	58	2500	3364	2900
8	40	57	1600	3249	2280
9	56	56	3136	3136	3136
10	56	56	3136	3136	3136
11	50	68	2500	4624	3400
12	50	61	2500	3721	3050
13	50	60	2500	3600	3000
14	56	56	3136	3136	3136
15	61	61	3721	3721	3721
16	63	63	3969	3969	3969
17	63	63	3969	3969	3969
18	57	57	3249	3249	3249
19	58	58	3364	3364	3364

20	59	65	3481	4225	3835
21	61	61	3721	3721	3721
22	46	46	2116	2116	2116
23	59	59	3481	3481	3481
24	71	71	5041	5041	5041
25	50	69	2500	4761	3450
26	72	72	5184	5184	5184
27	61	61	3721	3721	3721
28	56	56	3136	3136	3136
29	72	72	5184	5184	5184
30	70	70	4900	4900	4900
31	60	60	3600	3600	3600
32	61	61	3721	3721	3721
33	44	44	1936	1936	1936
34	60	56	3600	3136	3360
35	58	58	3364	3364	3364
36	59	59	3481	3481	3481
37	56	56	3136	3136	3136
JUMLAH	2082	2228	119590	135912	126538

Selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus hubungan product moment hubungan X_1 dan X_2 sebagai berikut :

$$r_{x_1x_2} = \frac{n(\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{37(126538) - (2082)(2228)}{\sqrt{\{37 \cdot 119590 - (2082)^2\} \cdot \{37 \cdot 135912 - (2228)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = 0,546$$

Ringkasan Hasil Hubungan

Simbol Statistik	Nilai Statistik
------------------	-----------------

r x1.Y	0,995
r x2.Y	0,537
r x1.x2	0,546

Dari hasil hubungan kemudian dimasukkan pada rumus hubungan ganda (Multiple Correlation) dengan rumus :

$$R_{x1x2Y} = \sqrt{\frac{r^2_{x1Y} + r^2_{x2Y} - 2(r_{x1Y}) \cdot (r_{x2Y}) \cdot (r_{x1x2})}{1 - r^2_{x1x2}}}$$

$$R_{x1x2Y} = \sqrt{\frac{(0,995)^2 + (0,537)^2 - 2(0,995) \cdot (0,537) \cdot (0,546)}{1 - (0,546)^2}}$$

$$R_{x1x2Y} = 0,994$$

Demikian besarnya hubungan hitung (r hitung) adalah 0,994. Maka selanjutnya dikonsultasikan pada tabel r product moment dalam taraf signifikansi 1% dan 5%. Untuk N = 37 pada taraf signifikan 5% = 0,325 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel berarti terdapat hubungan yang signifikan dan taraf signifikan 1% = 0,418 lebih kecil dari r hitung sehingga terdapat hubungan yang signifikan. Berdasarkan tabel interpretasi nilai r tersebut di atas maka angka hubungan hitung 0,994 ternyata termasuk ke dalam kelompok 0,90 - 1,00 yang menunjukkan taraf hubungan yang sangat kuat atau sangat tinggi.

Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y atau koefisien determinan = $R^2 \times 100\% = (0,994)^2 \times 100\% = 0,988\%$ dan sisanya 99,012% ditentukan oleh variabel lain.

Selanjutnya untuk mengetahui keberartian hubungan ganda (R) dihitung uji F berikut : $F_{hitung} = R^2/k/(1-R^2)/(n-k-1) = 313,27$ untuk $F_{tabel} = F(1-0,05)[(db = k), (db = n-k-1)]$ sehingga $F_{tabel} = F(0,95)(2)(34) = 3,28$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $313,27,75 > 3,28$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Kerja dan Motivasi dengan kinerja guru.

Hasil perkalian dan kuadrat dari harga-harga variabel variabel kinerja guru (Y), variabel Budaya Kerja (X_1), variabel Motivasi (X_2)

Nomor	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1Y	X_2Y	$X_1 X_2$
-------	-------	-------	---	---------	---------	-------	--------	--------	-----------

Subj ek									
1	90	94	96	8100	8836	9216	8640	9024	8460
2	94	94	94	8836	8836	8836	8836	8836	8836
3	79	84	80	6241	7056	6400	6320	6720	6636
4	80	84	84	6400	7056	7056	6720	7056	6720
5	77	78	58	5929	6084	3364	4466	4524	6006
6	73	79	76	5329	6241	5776	5548	6004	5767
7	75	74	76	5625	5476	5776	5700	5624	5550
8	87	90	77	7569	8100	5929	6699	6930	7830
9	62	63	75	3844	3969	5625	4650	4725	3906
10	44	48	74	1936	2304	5476	3256	3552	2112
11	87	84	92	7569	7056	8464	8004	7728	7308
12	80	78	83	6400	6084	6889	6640	6474	6240
13	77	79	79	5929	6241	6241	6083	6241	6083
14	73	74	76	5329	5476	5776	5548	5624	5402
15	75	90	81	5625	8100	6561	6075	7290	6750
16	80	63	84	6400	3969	7056	6720	5292	5040
17	77	74	80	5929	5476	6400	6160	5920	5698
18	73	78	76	5329	6084	5776	5548	5928	5694
19	75	79	79	5625	6241	6241	5925	6241	5925
20	87	74	87	7569	5476	7569	7569	6438	6438
21	62	90	79	3844	8100	6241	4898	7110	5580
22	44	63	61	1936	3969	3721	2684	3843	2772
23	75	48	79	5625	2304	6241	5925	3792	3600
24	87	78	90	7569	6084	8100	7830	7020	6786
25	87	79	91	7569	6241	8281	7917	7189	6873

26	96	74	96	9216	5476	9216	9216	7104	7104
27	79	90	80	6241	8100	6400	6320	7200	7110
28	80	63	75	6400	3969	5625	6000	4725	5040
Σ	2155	2146	2258	169913	168404	184252	175897	174154	167266

Hitung nilai-nilai persamaan b_1 , b_2 , dan a :

$$a. \sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} = 119590 - \frac{(2082)^2}{37} = 2435,37$$

$$b. \sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} = 135912 - \frac{(2228)^2}{37} = 1750,27$$

$$c. \sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} = 184252 - \frac{(2258)^2}{37} = 46452,97$$

$$d. \sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1) \cdot (\sum Y)}{n} = 119315 - \frac{(2082) \cdot (2077)}{37} = 2441,65$$

$$e. \sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2) \cdot (\sum Y)}{n} = 126188 - \frac{(2228) \cdot (2077)}{37} = 1118,92$$

$$f. \sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1) \cdot (\sum X_2)}{n} = 126538 - \frac{(2082) \cdot (2228)}{37} = 1167,84$$

Kemudian masukkan hasil dari jumlah kuadrat ke persamaan b_1 , b_2 , dan a :

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2) \cdot (\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2) \cdot (\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(1750,27) \cdot (2441,65) - (1167,84) \cdot (1118,92)}{(2435,37) \cdot (1750,27) - (1118,92)^2}$$

$$b_1 = 0,026$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2) \cdot (\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(2435,37) \cdot (1118,92) - (1167,84) \cdot (2441,65)}{(2435,37) \cdot (1750,27) - (1167,84)^2}$$

$$b_2 = 0,025$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$a = \frac{2077}{37} - 0,026 \left(\frac{2082}{37} \right) - 0,025 \frac{2228}{37} = 53,14$$

Jadi, persamaan regresi ganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 = 53,14 + 0,026 X_1 + 0,025 X_2$$

Dari persamaan garis regresi tersebut dapat dilihat bahwa 0,026 $X_1 >$ dari 0,025 X_2 , yang berarti bahwa Budaya lebih besar hubungannya dengan kinerja guru dari pada Motivasi.

Mencari hubungan ganda dengan rumus :

$$R_{x_1 x_2 Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$$R_{x_1 x_2 Y} = \sqrt{\frac{(0,026) \cdot (2441,65) + (0,025)(1118,92)}{46452,97}} = 0,044$$

Mencari nilai kontribusi hubungan ganda dengan rumus :

$$KP = (R_{x_1 \cdot x_2 \cdot Y})^2 \cdot 100 \% = (0,044)^2 \cdot 100 \% = 0,00194 \%$$

Menguji signifikansi dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)} = \frac{0,713^2 (28 - 2 - 1)}{2(1 - 0,713^2)} = 12,924$$

$$F_{tabel} = F (1 - 0,05) (dk \text{ pembilang} = m) (dk \text{ penyebut} = n - m - 1)$$

$$F_{tabel} = F (0,95) (2) (25)$$

$$F_{tabel} = 3,38$$

Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $12,92 > 3,38$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi profesional guru dengan kinerja guru.

Hasil Uji Hubungan antar Variabel menunjukkan, Budaya Kerja dengan kinerja guru di MTs Hidayatul Khoir Pekurun Udik terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5 % .

Motivasi guru dengan kinerja guru di MTs Hidayatul Khoir Pekurun Udik terdapat hubungan yang sedang dan cukup, dengan taraf nyata 5 %. Sedangkan Budaya Kerja dan Motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di MTs Hidayatul Khoir Pekurun Udik terdapat hubungan yang kuat, dengan taraf nyata 5%.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah kedisiplinan guru di MAS Nurul Huda Sragi Lampung Selatan cukup baik yang dibuktikan dari 1) sebagian besar guru patuh terhadap aturan madrasah, 2) sebagian besar guru rajin dalam mengajar, 3) sebagian besar guru tepat waktu dalam mengajar, 4) sebagian besar guru tidak pernah keluar kelas sebelum jam pelajaran berakhir. Kedisiplinan guru tersebut dikarenakan kepala MAS Nurul Huda Sragi Lampung Selatan mampu melaksanakan perannya sebagai administrator, supervisor dan motivator yang baik, dengan temuan (1) sebagai administrator dalam (a) menjadikan dirinya sebagai teladan yang baik, (b) bersikap terbuka, dan (c) menciptakan iklim kerja yang kondusif. (2) sebagai supervisor (a) memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, (b) melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, (c) meningkatkan kerja sama dengan orangtua siswa, (d) melakukan evaluasi terhadap hasil kerja guru, dan (e) menindaklanjuti hasil evaluasi kinerja guru dengan secara kontinu. (3) sebagai motivator (a) memberikan otonomi pada guru untuk mengembangkan tujuan, materi, metode, media, dan evaluasi pembelajarannya, (b) memberikan bimbingan dan bantuan dalam pengembangan kompetensi guru, (c) melibatkan guru dalam setiap kegiatan madrasah, (d) menerima dan memberikan dukungan bagi guru yang memiliki ide kreatif, dan (e) memberikan penghargaan dan sanksi yang tegas.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H., & Awwaliyah, R. (2017). Pendidikan Multikultural dalam Menanggulangi Narasi Islamisme di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 5(2), 224. <https://doi.org/10.15642/jpai.2017.5.2.224-243>
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari'Ah. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>
- Hidayah, N., & Anisa, W. (2019). Peningkatan Motivasi Belajar dan Kemampuan Berpikir Kritis Peserta Didik Menggunakan Model Think Pair Share Berbantuan Alat Peraga Bahan Bekas. *AR-RIAYAH : Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(2), 165. <https://doi.org/10.29240/jpd.v3i2.1186>

- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107–108.
- Linda Urfatullaila, Ima Rahmawati, Hana Lestari, Z. I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Bahasa Arab Kelas V di MI Al Azkia Tenjolaya Bogor. *AS- SYAR ' I : Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 3(1), 85–94. <https://doi.org/10.47476/assyari.v4i3.1191>
- Mustafida, Andi Warisno, An An Andari, M. A. A. (2022). *Dinamika Organisasi Lembaga pendidikan islam Di Indonesia*. 4(3), 496–508.
- Ningsih, Y. E., & Rohman, A. (2018). Pendidikan Multikultural: Penguatan Identitas Nasional Di Era Revolusi Industri 4.0. *UNWAHA Jombang*, 1(September), 44–50. Retrieved from <http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/261>