

Faktor yang Berdampak terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Rembang

Aria Anggira Ardhanari*, Muhammad Tahwin

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

*Correspondence: aryardhanari@gmail.com; tahwinm@Yahoo.com

ABSTRACT

The motive of this observe is to expose the impact of labor subject, organizational lifestyle and motivation at the performance of instructors in Madrasah Aliyah Negeri 1 Rembang. the academics of Madrasah Aliyah Negeri 1 Rembang have been used on this observe. A sample of 50 instructors changed into used on this study. statistics analysis strategies the usage of multiple linear regression analysis. The results confirmed that work discipline and motivation had a substantial nice effect on instructor overall performance in Madrasah Aliyah Negerti 1 Rembang, and organizational lifestyle had a negative and insignificant impact on instructor overall performance in Madrasah Aliyah Negerti 1 Rembang. The adjusted R-squared value is 0.534. as a result, it may be interpreted that 53.4% of teaching and work results can be defined by means of 3 independent variables, which are work discipline, organizational subculture and motivation. The final 46.6% may be defined by using different variables not investigated on this observe.

Keywords: *Organizational tradition, work discipline, Motivation performance*

PENDAHULUAN

Proses belajar mengajar di dunia pendidikan saat ini yang berbobot amat dibutuhkan untuk mengembangkan sebuah sekolah. Institusi pendidikan harus berupaya membangun dan meningkatkan proses belajar mengajar di lingkungannya. Belajar adalah salah satu metode taktis untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia, dan pengembangan bergantung pada kualitas tenaga kerja. Tak diragukan lagi dunia pendidikan amat membutuhkan pembimbing yang profesional. Kinerja merupakan hasil proses pencapaian tujuan yang sudah dibenarkan. (Nursetyani dan Wahjuadi 2019) tentang pentingnya kegiatan guru yang sangat berdampak mutu pembelajaran pada semua jenjang pendidikan. Kinerja guru menyatakan selama kemampuan guru dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibagikan guru. Efisiensi merupakan konsep universal terkait efisiensi yang memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi berbanding dengan standar dan pedoman yang telah ditentukan. Motivasi, budaya perusahaan, dan disiplin kerja adalah beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja, menurut Rivai (2011), adalah alat yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan anggota staf dalam upaya untuk mempengaruhi pekerjaan dan perilaku mereka dan memperbaiki kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua standar organisasi dan perusahaan yang relevan. Hubungan disiplin Salah satu indikator atau aspek yang berdampak seberapa baik guru bekerja adalah pekerjaan mereka pada kinerja pribadi, yang pada dasarnya adalah disiplin kerja mereka. Seorang guru yang mempunyai disiplin kerja yang kuat akan berdampak positif bagi murid-muridnya dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka. Pengajar yang disiplin sangat diperlukan oleh forum. Mempertahankan disiplin yang baik memberikan bahwa seseorang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Budaya organisasi didefinisikan sifat suatu organisasi yang dijadikan model suatu organisasi atau usaha buat membedakannya dengan organisasi lain. Budaya memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap anggota organisasi Budaya organisasi pula bisa diciptakan sebagai suatu konsep saat menciptakan strategi buat menghasilkan organisasi yang layak. (Jones 2010) budaya organisasi merupakan seperangkat nilai serta adat awam yang memandu percakapan antara pegawai organisasi dan supplier, pengguna serta orang lain di luar organisasi. saat budaya organisasi baik maka memberikan efisiensi yang bisa digunakan buat mencapai tujuan organisasi yang bisa dicapai. (Lussier 2009) budaya organisasi mempunyai 3 strata yaitu sifat, kuantitas serta kesungguhan. Budaya organisasi

didefinisikan sistem makna beserta di antara pegawai yang membedakan sebuah organisasi menggunakan perpaduan lainnya (Robbins dan Judge 2015).

Motivasi didefinisikan menjadi Dorongan. (Danim 2012) motivasi berbentuk gaya, dorongan, impian, gairah, desakan serta cara berpikir yang membantu seseorang atau sekelompok orang buat menggapai prestasi eksklusif menggunakan sistem yang dibutuhkan. Motivasi ialah dorongan yang membentuk seseorang berlaku. (Fahmi 2013) kinerja artinya akibat yang dicapai oleh suatu yang didapatkan oleh organisasi selama jangka saat tertentu. aktivitas sangat sangat berdampak terhadap tujuan. Kinerja ialah suatu kondisi tertentu yang perlu diketahui oleh banyak pihak supaya mampu menerima informasi tentang yang akan terjadi yang dicapai.

METODE

Metode kuantitatif dipergunakan pada penelitian ini. Metode kuantitatif dipergunakan buat mengkaji populasi atau sampel tertentu, serta instrumen penelitian dipergunakan buat mengumpulkan data guna menguji hipotesis yang ditetapkan. Data yang dipergunakan memakai data primer. Penelitian ini dilaksanakan oleh 50 orang pengajar MAN 1 Rembang yang ditugaskan buat melakukan penelitian. Sampel jenuh dipergunakan pada penelitian ini. Sampel jenuh ialah definisi sampel jika semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan Bila populasinya cukup kecil.

HASIL

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,856	>0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,852	>0,70	Reliabel
Motivasi (X3)	0,835	>0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,843	>0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan

Hasil dari uji reliabilitas pada Tabel 1 terlihat bahwa *Cronbach's alpha* lebih tinggi dari standar reliabilitas 0,70 dari seluruh variabel. Dengan begitu, dapat dinilai bahwa kuesioner yang digunakan memuat informasi yang reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Pernyataan	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,001	Valid

Sumber: Data Olahan

Hasil dari tabel 2 diatas maka dinyatakan variabel disiplin kerja (X1) dinyatakan sah karena nilai signifikan seluruh variabel kurang dari 0,05.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Pernyataan	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,020	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,001	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,001	Valid
11	0,000	Valid
12	0,001	Valid
13	0,002	Valid

Sumber: Data Olahan

Hasil dari tabel 3 diatas maka dinyatakan variabel budaya organisasi (X₂) dinyatakan sah karena nilai signifikan seluruh variabel kurang dari 0,05.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Motivasi (X₃)

Pernyataan	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,000	Valid
2	0,002	Valid
3	0,000	Valid
4	0,001	Valid
5	0,000	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
10	0,000	Valid
11	0,014	Valid

Sumber: Data diolah

Hasil dari tabel 4 diatas maka dinyatakan variabel motivasi (X₃) dinyatakan sah karena nilai signifikan seluruh variabel kurang dari 0,05.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,014	Valid
2	0,000	Valid
3	0,002	Valid
4	0,001	Valid
5	0,023	Valid
6	0,000	Valid
7	0,000	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan

Hasil dari tabel 5 diatas maka dinyatakan variabel kinerja (Y) dinyatakan sah karena nilai signifikan seluruh variabel kurang dari 0,05.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Ket
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.573	5.264		.869	.390	
	DK	.470	.134	.526	3.510	.001	Diterima
	BO	-.098	.152	-.116	-.649	.520	Ditolak
	M	.383	.173	.389	2.212	.032	Diterima

Sumber: Data Olahan

Sebagai hasil dari uji regresi sebelumnya, dapat dirangkum bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja pengajar, variabel budaya organisasi (X2) memiliki dampak yang relatif kecil terhadap kinerja pengajar, dan variabel motivasi (X3) memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja

Dampak disiplin kerja terhadap Kinerja guru

Hasil tabel 2 bisa disimpulkan bahwa koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,470 serta nilai signifikansi sebesar 0,001. Hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja berdampak positif sangat besar terhadap kinerja pengajar diterima. Dinyatakan positif signifikan sebab nilai signifikannya ialah kurang dari 0,05 yaitu 0,001. Hasil penelitian ini seiring dengan hasil penelitian Arian et al.(2022) yang menerangkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. ialah semakin baik disiplin kerja maka semakin besar pula dampaknya terhadap yang akan terjadi kerja guru.

Dampak budaya organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil tabel 3 dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi budaya organisasi sebesar -0,098 dan nilai signifikansi sebesar 0,520. Hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi berdampak positif sangat besar terhadap kinerja guru ditolak, karena nilai koefisien regresinya negatif. Dinyatakan negatif tidak signifikan karena nilai signifikannya lebih dari dari 0,05 yaitu 0,520. Hasil penelitian ini bertolak belaka dengan hasil penelitian Sari dkk. (2021), yaitu budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Dampak motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil tabel 4 dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi motivasi sebesar 0,383 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berdampak positif sangat besar terhadap kinerja guru diterima. Dinyatakan positif signifikan karena nilai signifikannya adalah kurang dari 0,05 yaitu 0,032. Hasil penelitian ini seiring dengan hasil penelitian Rasma dkk (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru.

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru	0,534

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 7 dinyatakan nilai *R-squared* sebanyak 0,534. Sebanyak 53,4% dijelaskan oleh variabel kinerja yang didukung oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebanyak 46,6% (100% -53,4%) tidak bisa diuraikan di penelitian ini.

SIMPULAN

Dari analisis data dan penjelasan sebelumnya, dapat diringkas bahwa:

1. Disiplin kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja guru MAN 1 Rembang, artinya jika disiplin kerja baik, kinerja guru akan bagus, dan begitu pun sebaliknya.

2. Budaya organisasi berdampak negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru MAN 1 Rembang, artinya jika rendah budaya organisasi, kinerja guru akan baik dan begitu pun sebaliknya.
3. Motivasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja guru di MAN 1 Rembang yang artinya semakin tinggi motivasi maka semakin baik kinerja guru, dan begitu pun sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D., Hamid, A., Darmin. (2022) 'Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Kerja, Terhadap Peningkatan Kinerja Guru MAN 1 Muara Enim, *Jurnal Competitive Advantage*, 6, 162-172.
- Danim, Sudarwan 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Jones, Gareth R. 2010. *Organizational, Design and Change, New Jersey: Upple Saddle River, Pearson Education Inc.*
- Lussier, Robbert N. 2009. *Management Fundamentals, Concept, Application, Skill Development*. USA: South Western Cengage Learning.
- Rasman, Sofyan, Suhery, D., & Hanim, S. (2022), 'Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kejuruan Muda Kabupaten Aceh Tamiang, *Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 1.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, S.P. dan Jugde, T.A (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta, Salemba Empat.
- Sari, A. P., Syarwani A., & Helmi, H. (2021) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Journal of Education Management*, 2, 97-113.