

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM  
PROSES BELAJAR MENGAJAR SEKOLAH MENENGAH ATAS  
DAN KEJURUAN DI KECAMATAN PRAMBANAN**

**SKRIPSI**

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

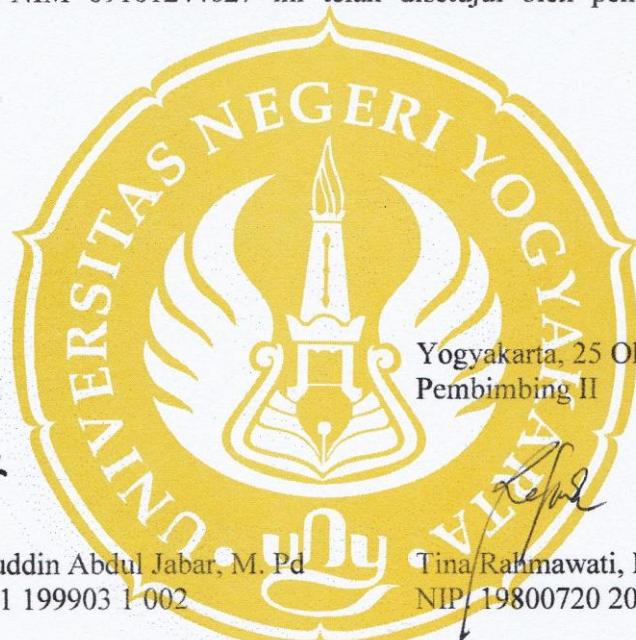


Oleh  
Susi Suryani  
NIM 09101244027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
DESEMBER 2013**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJURUAN DI KECAMATAN PRAMBANAN" yang disusun oleh Susi Suryani NIM 09101244027 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

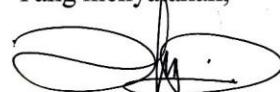


## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 25 Oktober 2013  
Yang menyatakan,



Susi Suryani  
NIM 09101244027

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJURUAN DI KECAMATAN PRAMBANAN" yang disusun oleh Susi Suryani, NIM 09101244027 ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 4 Desember 2013 dan dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Cepi Safruddin AJ., M.Pd.	Ketua Pengaji		13-12-2013
Sudiyono, M.Si.	Sekretaris Pengaji		11-12-2013
Prof. Dr. Farida Hanum, M.Si.	Pengaji Utama		10-12-2013
Tina Rahmawati, M.Pd.	Pengaji Pendamping		11-12-2013

18 DEC 2013

Yogyakarta, .....  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



## **MOTTO**

“Allah akan menolong seorang hamba, selama hamba itu  
senantiasa menolong saudaranya ”.

(HR. Muslim)

“Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang giat  
bekerja”

(HR. Thabrani)

“Jika kau terlalu takut untuk membuat kesalahan, kau tidak  
akan dapat melakukan apapun.”

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Atas karunia Allah SWT, karya ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT
2. Orang tua dan adek
3. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta
4. Agama dan bangsa

# **PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU DALAM PROSES BELAJAR MENGAJAR SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJURUAN DI KECAMATAN PRAMBANAN**

Oleh  
Susi Suryani  
NIM 09101244027

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis korelasional yang menggunakan dua variabel yaitu variabel X dan Y, dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan yang berjumlah 6 sekolah, yaitu 4 (empat) SMA dan 2 (dua) SMK. Responden dalam penelitian ini adalah guru dengan jumlah 150. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Untuk validitas data menggunakan validitas isi. Selanjutnya reliabilitas data menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Adapun uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan dengan sumbangannya efektif sebesar 22,1% dan persamaan regresinya  $\hat{Y} = 53,196 + 0,557 X$ , sehingga apabila terdapat kenaikan pada prediktor akan menyebabkan naiknya prediksi, begitupula sebaliknya.

Kata kunci: *budaya kerja dan kinerja guru dalam proses belajar mengajar*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga pada kesempatan ini penyusun dapat menyelesaikan skripsi. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) pada program studi Manajemen Pendidikan, jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang secara tidak langsung telah memberikan kemudahan dan kelancaran bagi penyusun selama menuntut ilmu.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penyusun untuk melaksanakan penelitian.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Cepi Safruddin Abdul Jabar, M. Pd dan Ibu Tina Rahmawati, M. Pd selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, arahan, dan memotivasi dalam menyelesaikan tugas ini.
5. Ibu Prof. Dr. Farida Hanum, M. Si selaku penguji utama, dan Bapak Sudiyono, M. Si selaku sekretaris penguji yang telah meluangkan waktu untuk bersedia menguji demi kelancaran penyusunan skripsi.

6. Bapak/ Ibu dosen yang telah memberikan pengetahuan dan wawasannya.
7. Kepala sekolah dan guru di SMA dan SMK Kecamatan Prambanan, atas bantuan dan kesediaannya dalam memberikan informasi yang berkaitan dalam penelitian ini.
8. Kedua orang tua Bapak Sumadi dan Ibu Dayu yang selalu mendo'akan dan memberikan motivasi. Adek Kudhil dan keluarga besar Soma Raharja yang selalu memberikan dukungan serta do'a.
9. Sahabat terbaik Melya Nofitasari dan teman-teman yang paling spesial dalam hidup penyusun kelas Gempa Berdansa (Ambar, Diana, Rila, Tito, Setyo, Oktin, Danu, Siska, dll), anak-anak Rismaba, KKN/PPL Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten (Arev, Fitri, Zhizhi, Tambun, Tengil, Mansur, dll), Manajemen Pendidikan 09 dan mereka semua yang selalu memberikan saran, kritikan, semangat dan tempat berbagi canda tawa.
10. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam pemikiran dan motivasi yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dalam pengembangan wacana ilmu pengetahuan terutama pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

Yogyakarta, 25 Oktober 2013

Penyusun

## DAFTAR ISI

	hal
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembahasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9

## **BAB II KAJIAN TEORI**

A. Kinerja Guru .....	10
1. Pengertian Kinerja Guru .....	10
2. Kompetensi Guru .....	12
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	17
4. Penilaian Kinerja Guru .....	20
B. Budaya Kerja Guru .....	26
1. Pengertian Budaya Kerja Guru .....	26
2. Pentingnya Budaya Kerja Guru .....	28
3. Unsur-unsur Budaya Kerja .....	32
4. Pandangan Mengenai Kinerja .....	34
C. Penelitian yang Relevan .....	37
D. Kerangka Pikir .....	38
E. Hipotesis .....	39

## **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	41
D. Populasi dan Sampel .....	42
E. Teknik Pengumpulan Data .....	44
F. Instrumen Penelitian .....	44
G. Uji Keabsahan Data .....	47
1. Uji Validitas .....	47

2. Uji Reliabilitas .....	50
H. Uji Persyaratan Analisis .....	51
1. Uji Normalitas .....	51
2. Uji Linearitas .....	52
I. Teknik Analisis Data .....	52
1. Analisis Deskriptif .....	52
2. Teknik Analisis Regresi Sederhana .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Tempat Penelitian .....	56
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	61
1. Budaya Kerja Guru .....	62
2. Kinerja Guru .....	69
C. Pengujian Persyaratan Analisis .....	76
1. Uji Normalitas .....	77
2. Uji Linearitas .....	77
D. Pengujian Hipotesis .....	78
1. Persamaan Garis Regresi .....	78
2. Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	79
3. Pengujian Hipotesis Regresi Sederhana .....	79
E. Pembahasan .....	80
1. Budaya Kerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan .....	80
2. Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan .....	82
3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan .....	84

F. Keterbatasan Penelitian .....	86
----------------------------------	----

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	87
---------------------	----

B. Implikasi .....	87
--------------------	----

C. Saran .....	88
----------------	----

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	89
-----------------------------	----

<b>LAMPIRAN</b> .....	92
-----------------------	----

## **DAFTAR TABEL**

	hal
Tabel 1. Populasi dan Sampel Guru di SMA dan SMK Kecamatan Prambanan.....	42
Tabel 2. Kisi-kisi Kinerja Guru.....	46
Tabel 3. Kisi-kisi Budaya Kerja .....	47
Tabel 4. Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel 6. Daftar Nama Sekolah .....	56
Tabel 7. Statistik Deskriptif Data Budaya Kerja.....	63
Tabel 8. Penghitungan Kategorisasi Budaya Kerja.....	63
Tabel 9. Kategori Budaya Kerja.....	64
Tabel 10. Statistik Deskriptif Kinerja Guru .....	69
Tabel 11. Penghitungan Kategorisasi Kinerja Guru .....	70
Tabel 12. Kategori Kinerja Guru .....	70
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas .....	77
Tabel 14. Hasil Uji Linearitas .....	77
Tabel 15. Hasil Regresi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	78

## **DAFTAR GAMBAR**

	hal
Gambar 1. Kerangka Pikir .....	39
Gambar 2. Kategori Budaya Kerja .....	64
Gambar 3. Skor Sikap Guru terhadap Pekerjaan .....	65
Gambar 4. Skor Rajin dan Dedikasi Guru Pada Waktu Bekerja .....	66
Gambar 5. Skor Tanggung Jawab dan Kehati-hatian Guru .....	67
Gambar 6. Skor Guru dalam Ketelitian, Kecermatan, dan Kemauuan Mempelajari Tugas serta saling membantu sesama .....	68
Gambar 7. Kategori Kinerja Guru .....	71
Gambar 8. Skor Penyusunan Rencana Pembelajaran .....	71
Gambar 9. Skor Kinerja Guru dalam Memulai Pembelajaran, Penguasaan Materi, dan Penerapan Strategi Pembelajaran .....	72
Gambar 10. Skor Kinerja Guru dalam Pemanfaatan Media dan Memotivasi Siswa .....	73
Gambar 11. Skor Kinerja Guru dalam Penggunaan Bahasa Pada saat PBM dan Mengakhiri Pembelajaran .....	74
Gambar 12. Skor Kinerja Guru dalam Menilai Prestasi Peserta Didik .....	75
Gambar 13. Skor Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Penilaian .....	76

## **DAFTAR LAMPIRAN**

	hal
Lampiran 1. Angket Uji Coba Instrumen .....	92
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	99
Lampiran 3. Instrumen Penelitian .....	101
Lampiran 4. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian .....	106
Lampiran 5. Uji Prasyarat Analisis .....	111
Lampiran 6. Uji Hipotesis .....	112
Lampiran 7. Ijin Penelitian .....	113

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan guru mendidik dan mengajar siswa di kelas yang nantinya akan menjadi tenaga kerja atau sumber daya manusia setelah menyelesaikan sekolah atau *study*. Dengan kata lain guru sebagai ujung tombak dari pendidikan di sekolah, yang nantinya akan menghasilkan keluaran-keluaran yang berkualitas.

Tugas guru yang begitu berat sebagai ujung tombak pendidikan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dituntut untuk dapat bekerja secara kompeten. Guru yang kompeten adalah guru yang mampu memenuhi empat karakteristik kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, sosial, pribadi, dan profesional. Dengan adanya kompetensi ini diharapkan semua guru dapat melaksanakan kewajibannya dan memenuhi semua tuntutan atau kriteria dari kompetensi tersebut serta melaksanakan pembelajaran di dalam kelas secara maksimal untuk dapat mendidik, melatih, dan mengajar dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Guru sebagai tenaga pendidik harus berkomitmen dalam memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik, serta dapat menjadi contoh baik bagi siswa maupun masyarakat. Sebagai pendidik guru merupakan salah satu dari faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dari setiap upaya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu upaya-upaya

yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan terus menerus dilakukan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Jadi seorang guru harus selalu mendukung upaya yang dilaksanakan atau kebijakan dari sekolah dalam mencapai keberhasilan belajar dari peserta didiknya.

Menjadi seorang guru haruslah memiliki karakteristik yang disenangi oleh peserta didik, menurut Kunandar (2007;62), karakteristik guru yang disenangi oleh siswa adalah guru yang : 1) demokratis; 2) suka bekerja sama; 3) baik hati; 4) sabar; 5) adil; 6) konsisten; 7) bersifat terbuka; 8) suka menolong; 9) ramah-tamah; 10) suka humor; 11) memiliki bermacam ragam minat; 12) menguasai bahan pelajaran; 13) fleksibel; 14) menaruh minat yang baik kepada siswa. Akan tetapi tidak semua guru dapat memenuhi semua karakteristik yang dikemukakan diatas. Menjadi seorang guru harus memiliki prinsip sesuai dengan UU No. 14 tentang Guru dan Dosen Bab III pasal 7b yang berbunyi “memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Dalam prinsip tersebut sangatlah jelas bahwa guru harus memiliki komitmen untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, dan secara tidak langsung guru haruslah dapat melaksanakan kewajiban mengajar didalam kelas dengan sebaik mungkin agar siswa dapat memahami lebih baik sehingga mutu atau kualitas juga akan lebih meningkat.

Seorang guru yang baik adalah guru yang berkompeten dan tidak bersikap subjektif ketika melaksanakan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan UU No. 14 pasal 20c yang berbunyi “guru berkewajiban: bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar perimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi

fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran". Dengan adanya guru yang subjektif dalam proses pembelajaran, siswa akan merasa diabaikan sehingga tidak memiliki semangat untuk belajar yang dapat berakibat pada menurunnya pemahaman siswa dalam menerima materi yang diberikan oleh guru.

Kinerja guru yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran sebaiknya guru tidak monoton dalam memberikan materi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pola pikir siswa yang mengikuti pembelajaran. Saat pembelajaran dilaksanakan secara monoton tidak bervariasi siswa akan merasa bosan kemudian malas untuk menerima materi yang disampaikan. Guru harus menggunakan metode yang tepat dan bervariasi agar siswa tidak merasa bosan ketika proses pembelajaran.

Guru harus dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh demi mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Tanggung jawab guru juga terdapat pada Permen No. 19 mengenai Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum. Dengan adanya peraturan menteri tersebut seharusnya guru sudah mengerti akan tanggungjawab besarnya untuk

mengabdikan diri pada negara dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang baik.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Selain dipengaruhi oleh faktor-fakor di atas kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya atau kultur organisasi sekolah. Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua 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 didalam sebuah organisasi.

Menurut Erni R. Ernawan (2011: 192), budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu menurut Harrison & Stoke (Erni R. Ernawan, 2011: 74), budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, mitos para

anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi di suatu sekolah juga berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di sekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan bagaimana perilaku anggota organisasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2011) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 49%. Selain itu menurut Dedeh Sofia Hasanah (2012) dengan judul Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 67%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh iklim kerja yang cukup tinggi tingkat signifikansinya.. Dari penelitian yang terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja yang dilaksanakan. Budaya kerja di lingkungan sekolah juga memberikan dampak bagi kinerja guru, dimana budaya kerja tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja guru, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik serta ditunjang oleh adanya kerja sama dengan sesama guru, maka akan dapat dicapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dengan dicapainya tingkat kinerja yang baik maka harapan untuk menjadikan mutu sekolah lebih baik akan dapat dicapai. Kinerja guru akan dapat meningkat dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para guru karena dapat dijadikan sebagai peraturan dan ketentuan-ketentuan yang diterapkan di sekolah. Menurut Edgar H. Schein (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:113) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Hasil observasi di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan terdapat permasalahan bahwa masih terdapat guru yang memiliki sikap kaku dan tidak suka humor pada saat mengajar. Apabila pada saat proses pembelajaran guru tidak dapat menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas, siswa akan merasa bosan dan jemu yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Semangat untuk belajar siswa yang menurun dapat berakibat berkurangnya penguasaan materi yang diberikan oleh guru. Siswa yang mengalami penurunan dalam pemahaman materi dapat berimbas pada presasi yang akan dicapai oleh siswa.

Dalam proses belajar mengajar masih terdapat guru yang sebatas memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papantulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. Tidak hanya permasalahan tersebut, masih terdapat pula guru yang meninggalkan jam pelajaran. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan

untuk menambah penjelasan materi yang diberikan. Kekurangan jam mengajar dapat berdampak pada ketercapaian pokok bahasan yang seharusnya disampaikan kepada siswa.

Masih rendahnya tingkat kedisiplinan guru yang dapat berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Kurangnya partisipasi guru dalam pelaksanaan rapat yang dilaksanakan bagi seluruh guru dan staf atau karyawan dapat meghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh sekolah. Terkadang guru tidak mengikuti dengan tanpa memberikan alasan, seharusnya guru dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah sepakati bersama.

Adanya kegiatan sekolah seperti kerja bakti yang dilaksanakan selama satu minggu atau dua minggu sekali oleh bapak/ibu guru dan staf serta kepala sekolah, untuk merawat tanaman di lingkungan sekolah. Hal tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang bersih dan asri sehingga guru dan siswa dapat merasa nyaman ketika berada di lingkungan sekolah, karena beberapa mata pelajaran melaksanakan pembelajaran di luar kelas. Sehingga dengan adanya lingkungan yang bersih dan nyaman dapat memberikan hal positif bagi guru dan siswa.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dapat di identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Guru belum menggunakan metode yang menyenangkan saat proses belajar mengajar di kelas yang dapat menyebabkan kejemuhan siswa saat belajar.
2. Sikap subjektif guru pada saat proses belajar mengajar berlangsung dapat menyebabkan siswa merasa terabaikan dan dapat menimbulkan kecemburuhan antar siswa.
3. Rendahnya tingkat kedisiplinan guru dengan meninggalkan jam pelajaran serta terlambat masuk kelas yang dapat berakibat pada berkurangnya jam mengajar dan ketidakmaksimalan materi yang disampaikan.
4. Rendahnya partisipasi guru dalam kehadiran rapat yang dilaksanakan sekolah dapat berakibat pada terhambatnya pengambilan keputusan atau kebijakan yang akan diputuskan oleh sekolah.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang sudah ditemukan, maka penelitian ini akan dibatasi pada nilai-nilai perilaku budaya kerja dan kinerja guru pada saat proses pembelajaran, sehingga dari kedua permasalahan tersebut dapat diketahui pengaruhnya.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan?

## **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang akan diteliti, maka tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan

## **F. Manfaat**

### 1. Teoretis

Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam Manajemen Pendidikan, sehingga akan bermanfaat bagi program studi Manajemen pendidikan yang berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dalam mengembangkan wawasan dan materi pada bidang garapan organisasi lembaga pendidikan.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Sekolah

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja guru, apakah guru sudah mampu bekerja secara kompeten atau maksimal. Selain itu untuk perbaikan budaya kerja dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

#### b. Guru

Untuk mengetahui pencapaian kinerja yang sudah dilaksanakan dan dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menilai kinerja pada saat proses pembelajaran. Dapat dijadikan pula sebagai referensi untuk meningkatkan kualitas kerjanya baik dalam proses pembelajaran maupun berorganisasi di lingkungan sekolah.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kinerja Guru**

##### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Guru yang memiliki peran dalam proses pembelajaran tidak hanya sebagai pendidik, akan tetapi juga sebagai pengajar dan pelatih. Setiap individu yang memiliki tanggungjawab diharapkan untuk mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi untuk lembaga atau organisasi secara maksimal.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2009 : 5) mengartikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai hasil kerja seseorang yang berkaitan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Susilo Martoyo (1994: 92), kinerja selain berkenaan dengan derajat penyelesaian tugas-tugas yang dicapai inividu, juga merefleksikan seberapa baik karyawan telah memenuhi persyaratan pekerjaannya, sehingga kinerja diukur dalam artian hasil. Hasil dari penilaian terhadap karyawan apapun

hasilnya akan sangat bermanfaat bagi seorang manajer atau pimpinan dalam membuat rancangan selanjutnya.

Prestasi kerja karyawan atau anggota organisasi yang rendah dapat disebabkan karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara intern maupun ekstern. Faktor intern atau internal merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau kompetensi yang dimiliki, serta faktor-faktor pendukung lainnya yaitu motivasi yang ada dalam individu tersebut. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan yang akan memberikan pengaruh pada kinerja seseorang yang meliputi perilaku, penampilan, rekan kerja, bawahan atau pimpinan, dan sebagainya.

Kinerja dalam arti sebagai penampilan kerja menuntut adanya pengekspresian potensi atau kemampuan dari seseorang serta menuntut adanya pengambilan tanggung jawab atau kepemilikan menyeluruh terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mampu mengekspresikan potensi atau kemampuannya secara maksimal dapat menangani suatu pekerjaan dengan baik dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, dalam hal ini peran dari lingkungan pekerjaan seperti suasana kerja, iklim organisasi, dan kerjasama dengan rekan sejawat sangat penting karena dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai atau anggota organisasi baik secara individual maupun secara kelembagaan.

David dkk dalam Vela Miari Nurma Arimbi (2011: 15) mengungkapkan:

“untuk dapat mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru dan tingkah lakunya harus melengkapi tiga kategori guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang dikelolanya, yaitu merencanakan atau memprediksi

aktivitas ruang kelas, mengorganisaikan sekaligus melakukan kontrol terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya, dan mengajar dalam arti terfokus pada penyedia bimbingan belajar bagi siswa. Belajar mengajar pada hakikatnya dapat menjadi dua aktivitas, yaitu kegiatan belajar dan kegiatan mengajar dan masing-masing kegiatan memiliki makna yang berbeda”

Dengan demikian dari berbagai pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan prestasi guru yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya.

## **2. Kompetensi Guru**

Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menjalankan tugas – tugasnya. Menurut Munandar (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 6), kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Dari pendapat tersebut menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu 1) faktor bawaan seperti bakat; dan 2) faktor latihan seperti hasil belajar. Dalam UU No. 14 tahun 2005 guru dan dosen pasal 1 ayat 10 menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Untuk melihat bagaimana kinerja dari seseorang guru harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama melaksanakan tugas pokok atau kewajibannya. Kinerja dari seorang guru ini seperti merencanakan, melaksanakan, dan

menevaluasi proses belajar mengajar yang dilandasi oleh sikap profesional yang dimiliki oleh guru. Menurut Abdul Majid (Martinis Yamin dan 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.

Sehubungan dengan masalah mengenai pengelolaan interaksi belajar mengajar, Sardiman (2007: 164) mengemukakan terdapat 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain: 1) Menguasai bahan; 2) Mengelola proses belajar mengajar; 3) Mengelola kelas; 4) Menggunakan media atau sumber belajar; 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan; 6) Mengelola interaksi belajar mengajar; 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran; 8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan d sekolah; 9) Mengenal dan menyelenggarakan administasi sekolah; 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

Sedangkan menurut Kunandar (2007: 78-79), standar kompetensi inti pendidik adalah:

“1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; 2) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; 3) bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; 4) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung bidang pengembangan yang diampu; 5) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; 6) mengembangkan materi bidang pengembangan yang diampu secara kreatif; 7) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 8) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu; 9) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang

mendidik; 10) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik; 11) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; 12) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; 13) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; 14) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan kegiatan pengembangan; 15) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas kegiatan pengembangan; 16) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; 17) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; 18) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; 19) mengembangkan kepribadian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; 20) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri; 21) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; 22) menjunjung tinggi kode etik profesi guru; 23) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; 24) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. “

Guru sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan, haruslah dapat memiliki dan memahami kompetensi-kompetensi dalam melaksanakan kewajibannya sebagai guru, yaitu dalam pembelajaran maupun hidup atau bersikap di dalam masyarakat. Menurut Slamet PH (Syaiful Sagala, 2001: 31-40), kompetensi guru terbagi menjadi empat dengan sub-kompetensi, yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik
  - a. berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan matapelajaran yang diajarkan
  - b. mengembangkan silabus matapelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD)
  - c. merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan

- d. merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas
  - e. melaksanakan pembelajaran yang *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan)
  - f. menilai hasil belajar peserta didik secara otentik
  - g. membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misal: pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir
  - h. mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru
- 2) Kompetensi kepribadian
- a. memahami, menghayati, dan melaksanakan kode etik guru Indobnesia
  - b. memberikan layanan pendidikan dengan sepenuh hati, profesional, dan ekspektasi yang tinggi terhadap peserta didiknya
  - c. menghargai perbedaan latarbelakang peserta didiknya dan berkomitmen tinggi untuk meningkatkan prestasi belajarnya
  - d. menunjukkan dan mempromosikan nilai-nilai, norma-norma, sikap dan perilaku positif yang mereka harapkan dari peserta didiknya
  - e. memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah umumnya dan pembelajaran khususnya
  - f. menjadikan dirinya sebagai bagian integral dari sekolah
  - g. bertanggung jawab terhadap prestasinya
  - h. melaksanakan tugasnya dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam koridor tata pemerintahan yang baik (*good governance*)

- i. mengembangkan profesionalisme diri melalui evaluasi diri, refleksi, dan pemutakhiran berbagai hal yang terkait dengan tugasnya
- j. memahami, menghayati, dan melaksanakan landasan-landasan pendidikan: yuridis, filosofi, dan ilmiah

3) Kompetensi sosial

- a. memahami dan menghargai perbedaan (respek) serta memiliki kemampuan mengelola konflik dan benturan
- b. melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah, dan pihak-pihak terkait lainnya
- c. membangun kerja tim (*teamwork*) yang kompak, cerdas dinamis dan lincah
- d. melaksanakan komunikasi secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik, dengan kesadaran sepenuhnya bahwa masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran
- e. memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya
- f. memiliki kemampuan mendudukkan dirinya dalam sistem nilai yang berlaku di masyarakat sekitarnya
- g. melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik (misal: partisipasi, transparasi, akuntabilitas, penegakkan hukum, dan profesionalisme)

4) Kompetensi profesional

- a. memahami matapelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar

- b. memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP)
- c. memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar
- d. memahami hubungan konsep antar matapelajaran terkait
- e. menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari

Seorang guru yang profesional seharusnya sudah memiliki semua kompetensi dasar sebelum guru tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional seharusnya dapat dipahami oleh semua guru agar tujuan dalam pembelajaran dapat terwujud secara maksimal. Seorang guru hendaknya juga dapat memberikan contoh kehidupan dalam lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja yang dilaksanakan oleh guru memiliki banyak faktor dalam mencapai tingkat ketercapaian, faktor itu dapat berupa faktor intern maupun faktor ekstern. Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka dampak yang diberikan pun juga akan bervariatif, hal itu tergantung pada faktor apa yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999: 27-32) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Efektivitas adalah ukuran yang ditujukan oleh kenyataan bahwa tujuan orang tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Apabila jumlah yang dikeluarkan terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab. *Authority* (otoritas) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu kegiatan organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh peserta organisasi kepada para anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Otoritas juga dapat bermaksud wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahan) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang tersebut mempunyai batas-batas tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.
- 3) Disiplin, meliputi disiplin waktu, disiplin kerja, dan taat pada peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif dan kreatifitas, ialah kemampuan memberdayakan daya pikir untuk menyelesaikan pekerjaan kantor, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert & John (2006: 113-114) di bagi menjadi tiga yaitu:

- 1) Kemampuan individu untuk melakukan hal tersebut

Kemampuan individu tersebut dapat berupa bakat yang dimiliki oleh seseorang, minat, dan faktor kepribadian yang dimilikinya.

2) Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh seseorang tersebut berupa motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.

3) Dukungan dari organisasi

Dukungan dari organisasi yang diberikan dapat berupa pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi yang digunakan, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat di mana ketiga komponen ada di dalam diri karyawan atau guru. Akan tetapi, kinerja dapat berkurang apabila salah satu faktor tersebut dikurangi atau tidak ada, jadi satu faktor yang tidak terpenuhi akan mempengaruhi tingkatan kinerja yang dilaksanakan dan dicapai.

Sedangkan menurut M. Asrori Ardiansyah (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Jadi berdasarkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diatas dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu (*internal*) seperti motivasi, keterampilan dan juga pendidikan.

Selain itu terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja guru dari luar individu (*eksternal*) seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

#### **4. Penilaian Kinerja Guru**

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. Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2002:225), adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

- 1) Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan
- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif
- 3) Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
  - a) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya

- b) Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut
  - c) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
- 4) Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala tersebut didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri

Sedangkan menurut Malayun SP Hasibuan (2001: 87), penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dalam penilaian tersebut terdapat faktor-faktor yang menjadi kriteria terhadap penilaian kerja menurut Husaini Usman (2008: 458), yaitu (1) kualitas pekerjaan, (2) kuantitas pekerjaan, (3) supervisi yang diperlukan, (4) kehadiran, (5) konservasi. Faktor-faktor kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai landasan atau ukuran untuk menilai tingkatan kinerja seseorang.

Jadi secara umum penilaian kinerja dapat diukur melalui berbagai macam faktor atau aspek seperti kualitas dari pekerjaan, ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan atau kompetensi yang dimiliki, perencanaan pekerjaan, dan supervisi. Selain aspek-aspek penilaian tersebut masih terdapat aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja, hal itu juga tergantung dari bagaimana jabatan atau posisi dari yang akan dinilai kinerjanya, dengan kata lain pengukuran kinerja juga disesuaikan dengan posisi dari pegawai. Menurut Noeng Muhamad (2000: 84-85), terdapat empat model pengukuran kinerja guru, yaitu:

- 1) Model STAG (*Stanford Teacher Competence Appraisal Guide*), yang terdiri dari 4 komponen evaluasi, yaitu: tujuan, penampilan (*performance*), evaluasi, dan profesionalitas serta kemasyarakatan.
- 2) Model Rob Norris yang mengetengahkan 6 komponen yaitu terdiri dari kualitas personal-profesional, persiapan mengajar, perumusan tujuan, evaluasi, penampilan di kelas, dan penampilan siswa.
- 3) Model Oregon yang disebut sebagai OCE-CBTE (*Oregon College of Education Competency Based Teacher Education*) yang mengelompokkan kemampuan mengajar dalam 5 klaster, yaitu: perencanaan dan persiapan, kemampuan mengajar (guru) dan kemampuan belajar (siswa), kemampuan hubungan interpersonal, dan klaster kelima: kemampuan hubungan dan tanggung jawab profesional terhadap orang tua, kurikuler, administratif, dan anggaran.

- 4) Model APKG (Alat Penilaian Kinerja Guru) yang disadur dari TPAI (*Teacher Performance Assessment Instructure*) yang mengetengahkan lima alat pengukuran kemampuan, yaitu: rencana pengajaran, prosedur mengajar, hubungan antar pribadi, standar profesional, dan persepsi siswa.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa begitu banyak aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru. Dalam penelitian ini aspek yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah berdasarkan pada model APKG yaitu perencanaan pelaksanaan pembelajaran, proses pembelajaran, penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil dari pembelajaran yang disesuaikan dengan pedoman pelaksanaan kinerja guru.

Menurut Kunandar (2011: 263), rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan dijabarkan dalam silabus. Lingkup rencana pembelajaran paling luas mencakup satu kompetensi dasar yang terdiri atas satu indikator atau beberapa indikator untuk satu kali pertemuan atau lebih. Dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2012: 10), indikator kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran adalah: 1) guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik; 2) guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir ; 3) guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang

efektif; 4) guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah proses interaksi yang dilakukan oleh guru dengan siswa baik di dalam kelas maupun diluar kelas yang didukung oleh lingkungan sekitar. Menurut Djahiri (Kunandar, 2011: 293), dalam proses pembelajaran prinsip utamanya adalah adanya proses keterlibatan seluruh atau sebagian besar potensi diri siswa (fisik dan nonfisik) dan kebermaknaannya bagi diri dan kehidupannya saat ini dan dimasa yang akan datang (*life skill*). Dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2012: 10-11), kegiatan pelaksanaan pembelajaran berupa: 1) guru memulai pembelajaran dengan efektif; 2) guru menguasai materi; 3) guru menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran yang efektif; 4) guru memanfaatkan sumber/ media dalam pembelajaran; 5) guru memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran; 6) guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran; 7) guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif. Sedangkan kegiatan penilaian pembelajaran adalah: 1) guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik; 2) guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagai yang tertulis dalam RPP; 3) guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 16-17), komponen pengelolaan pembelajaran terbagi menjadi empat kompetensi yang kemudian dibagi lagi menjadi indikator, yaitu: 1) Penyusunan rencana pembelajaran: mendikripsikan tujuan/kompetensi pembelajaran, menentukan materi, mengorganisir materi, menentukan metode/strategi pembelajaran, menentukan sumber belajar/media/alat peraga, menyusun perangkat penilaian, menentukan teknik penilaian, mengalokasikan waktu. 2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar: membuka pelajaran, menyajikan materi, menggunakan metode/strategi, menggunakan alat peraga/media, menggunakan bahasa yang komunikatif, memotivasi siswa, mengorganisasi kegiatan, berintaksi secara komunikatif, menyimpulkan pelajaran, memberikan umpan balik, melaksanakan penilaian, tepat menggunakan waktu. 3) Penilaian prestasi belajar: memilih soal berdasarkan tingkat kesukaran, memilih soal berdasarkan tingkat pembeda, memperbaiki soal yang tidak valid, memeriksa jawaban, mengklarifikasi hasil-hasil penilaian, mengolah hasil penilaian, membuat intrepretasi kecenderungan hasil penilaian, menentukan korelasi antar soal berdasarkan penilaian, mengidentifikasi tingkat variasi hasil penilaian, menyimpulkan hasil penilaian secara logis dan jelas. 4) Pelaksanaan tindak lanjut: menyusun program tindak lanjut hasil penilaian, mengklarifikasi kemampuan siswa, mengidentifikasi kebutuhan tindak lanjut hasil penilaian, melaksanakan tindak lanjut, mengevaluasi hasil tindak lanjut, menganalisis hasil evaluasi program tindak lanjut.

## **B. Budaya Kerja Guru**

### **1. Pengertian Budaya Kerja Guru**

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya yang terdapat pada kehidupannya. Kebudayaan tersusun dari unsur-unsur kehidupan yang diciptakan oleh manusia seperti adat istiadat, kepercayaan, norma-norma, dan hukum. Dalam sebuah organisasi perilaku anggota organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang terdapat didalam organisasi tersebut, jadi budaya dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilaksanakan sehingga akan membentuk suatu budaya kerja yang khas di dalam organisasi tersebut. Menurut Gering Surpiyadi dan 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.

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. Selain itu Budi Paramita (Taliziduhu Ndrahah,

2005: 208), mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja.

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. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003: 80), nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya memiliki lima komponen kunci yaitu: (1) nilai adalah kepercayaan, (2) mengenai perilaku yang dikehendaki, (3) keadaan yang amat penting, (4) pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku, dan (5) urut dari yang relatif penting, adalah penting untuk membedakan nilai pendukung dengan yang diperankan. Jadi nilai-nilai dan keyakinan dapat mempengaruhi kinerja karena di dalam nilai tersebut terdapat suatu kepercayaan yang harus dilaksanakan yang menentukan perilaku yang sudah dikehendaki.

## **2. Pentingnya budaya Kerja Guru**

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 harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar.

Budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi/lembaga maka akan dapat dicapai kinerja yang maksimal. Menurut Rina Puspita Dewi (2008: 4) budaya kerja yang baik tersebut juga memberikan manfaat antara lain: 1) memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis, 2) menciptakan kondisi kerja yang teratur, 3) menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman, 4) memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja, 5) memakmurkan dan mensejahterakan pekerja, dan 6) meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

Budaya merupakan faktor yang dapat mendukung bagi kelancaran pelaksanaan prosedur kerja. Dengan memelihara prosedur kerja yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses kerja yang kontinyu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tenram, dan harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.

Kadim Masaong dan Arfan A. Tilomi (2011: 42-43), mengemukakan enam pendapat mengenai penyebab turunnya kinerja organisasi dan individu, yaitu:

1) Beban kerja berlebihan

Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan atau dilaksanakan dengan waktu yang terlalu mendesak atau singkat untuk menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan beban kerja yang berakibat mengurangi masa istirahat yang dibutuhkan oleh guru yang akhirnya berdampak buruk pada mutu pekerjaan.

2) Kurangnya otonomi

Kurangnya kebebasan dalam memikirkan cara melaksanakan pekerjaan dan adanya pimpinan yang campur tangan dalam hal-hal kecil membuat para staf fustasi. Kebijakan tersebut dapat mengurangi rasa tanggung jawab, keluwesan, dan menghambat inovasi dari para staf. Pesan emosi yang ditangkap dari para pekerja adalah : organisasi tidak menghargai kemampuannya untuk menilai dan kemampuan lain yang sudah ada sejak semula.

3) Imbalan yang tidak memadai

Pemberian gaji yang terlalu kecil untuk pekerjaan yang lebih banyak, keterlambatan pembayaran gaji, dikuranginya tunjangan kesejahteraan dapat menurunkan kinerja staf.

4) Hilangnya sambung rasa

Hubungan pribadi merupakan perekat alami untuk memungkinkan tim memiliki kinerja tinggi dalam bekerjasama. Sebaliknya, penugasan yang dikotak-kotakkan menurunkan komitmen seseorang terhadap keberhasilan tim. Dengan rapuhnya hubungan antar personal tim, rasa kebersamaanpun akan berkurang.

5) Perlakuan tidak adil

Perlakuan yang tidak sama atau tidak adil kepada setiap orang akan melahirkan kebencian dalam organisasi, tidak adilnya besaran gaji dan beban kerja yang tidak sama, diacuhkannya pendapat-pendapat, atau kebijakan-kebijakan yang arogan. Cepatnya kenaikan gaji dan bonus para pimpinan sementara gaji staf hanya naik sedikit bahkan tidak naik sama sekali dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan. Kebencian juga dapat terjadi akibat tidak adanya perbincangan yang jujur, akibatnya semangat untuk melaksanakan misi organisasi menjadi berkurang atau bahkan hilang.

6) Konflik nilai

Ketidaksesuaian antara prinsip-prinsip seseorang dan tuntutan pekerjaan mendorong karyawan untuk berbohong, melewatkhan prosedur pengamanan agar pekerjaan lebih cepat selesai, atau sengaja menggunakan taktik menghalalkan segala cara agar mampu bertahan dalam lingkungan yang sangat kompetitif, semua ini berakibat pada menurunnya mutu moral para staf.

Penurunan kinerja organisasi atau individu dapat juga disebabkan karena terdapat masalah di lingkungan kerja organisasi tersebut. Menurut Rina Puspita Dewi (2008: 21-22), menyebutkan 12 faktor-faktor yang mempengaruhi atau sebagai penyebab timbulnya masalah dalam lingkungan kerja, diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan; 2) Suasana pergaulan yang kurang kondusif; 3) Karakter yang berbeda-beda; 4) Latar kehidupan yang berbeda-beda; 5) Status sosial ekonomi yang berbeda; 6) Tingkatan jenis pendidikan yang berbeda; 7) Penempatan pengalaman yang berbeda; 8) Kurangnya pembinaan dari manajemen; 9) Kurangnya *training* kompetensi; 10) Perasaan yang terlalu peka/sensitif; 11) Kurang keterbukaan; dan 12) Pola pikir yang berbeda.

Selain masalah yang timbul dari lingkungan kerja, masalah juga dapat timbul dari dalam pekerja, seperti kondisi fisik dan mental atau psikis dari pekerja. Kondisi psikis dari seseorang yang tidak baik akan dapat mempengaruhi fisiknya dan kemudian dapat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu kondisi fisik sendiri juga dapat berpengaruh dalam pelaksanaan kerja, misalnya keletihan saat bekerja, daya tahan tubuh menurun, dan sakit. Menurut pengamatan Rina Puspita Dewi (2008: 18-19), terdapat beberapa hal yang menyebabkan keletihan dalam bekerja, yaitu:

- 1) ketidakmampuan mengelola waktu yang dimiliki
- 2) kehidupan yang terlalu disarati dengan berbagai macam ketidakteraturan
- 3) citra diri yang lemah, rasa takut gagal yang berlebihan, rasa bersalah, kekhawatiran, amarah, dan berbagai emosi negatif lainnya yang hanya membuang-buang waktu dan tenaga

- 4) kebiasaan menunda-nunda pekerjaan
- 5) ketidakmauan dan ketidakmampuan untuk melimpahkan atau mendelegasikan tugas dan wewenang secara bijaksana kepada orang lain
- 6) kegagalan atau keterbatasan dalam menjalin komunikasi
- 7) adanya konflik-konflik pribadi yang sesungguhnya tidak perlu terjadi
- 8) gangguan-gangguan atau interupsi sehari-hari yang terlalu sering terjadi seperti serangkaian rapat atau pertemuan yang tidak berkesudahan, dering telepon, dan dering pesan pendek terus menerus
- 9) terus menumpuknya timbunan kertas yang tidak semuanya harus disimpan

Adanya bermacam tipe manusia di lingkungan sekolah sangat menuntut terbentuknya budaya kerja yang baik untuk meningkatkan atau menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi bagi setiap guru untuk melaksanakan yang terbaik bagi kemajuan sekolah, tercipta iklim persaingan yang sehat dalam pengembangan karir guru di sekolah. Guru yang menginkan siswa-siwinya mendapatkan prestasi yang baik, maka guru harus memulai dengan budaya kerja yang harus baik pula.

### **3. Unsur-unsur budaya kerja**

Budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan. Proses dari terciptanya budaya kerja melibatkan semua sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau lembaga.

Menurut Budi Paramita (Taliziduhu Ndraha, 2005: 208), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Nilai kerja merupakan nilai-nilai yang dijadikan dasar dalam berperilaku di dalam organisasi, sekolah, maupun lembaga. Menurut Susanto (Aan Komarih dan Cepi Triatna, 2006: 107), nilai-nilai (*values*) merupakan idealisme cita-cita seseorang. Sebagai cita-cita tentu sangat didambakan, diharapkan, dan diinginkan perwujudannya. Nilai organisasi harus dijunjung tinggi setiap anggotanya karena akan menentukan perilaku yang ditampilkannya. Macam-macam nilai ini misalnya nilai kejujuran, nilai kemandirian, nilai pemberdayaan, nilai keikhlasan, nilai ibadah, dan sebagainya.

Taliziduhu Ndraha (2005: 204) mengemukakan bahwa, nilai kerja adalah setiap nilai yang dihasilkan (*output*) melalui kerja sebagai proses (*through put*) dan nilai yang dirasakan oleh pembeli atau penerima melalui penggunaan atau penikmatnya (*outcome*), dalam bentuk nilai baru, nilai tambah dan nilai lebih. Inti dari nilai kerja adalah etos kerja. Etika yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhinya dalam mencari pekerjaan. Tidak hanya kemampuan atau

kompetensi yang dimiliki saja akantetapi etika juga diperhatikan pada diri seseorang ketika akan melamar pekerjaan. Para perekrut akan mempertimbangkan dua hal pada diri seseorang yaitu kemampuan dan etikanya. Menurut Sondang P Siagian (2001: 134), para perekrut pekerjaan yang memegang teguh norma-norma etika menuntut antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan, integritas karakter serta obyektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional.

#### **4. Pandangan mengenai kerja**

Anggapan seseorang mengenai bekerja dapat terbentuk melalui pandangannya terhadap kerja itu sendiri. Namun kebanyakan para pekerja mengartikan bekerja sebagai refleksi dari seseorang untuk mencari dan meningkatkan taraf atau kesejahteraan hidup orang tersebut atau keluarganya. Rina Puspita Dewi (2008: 4-10) mengemukakan terdapat anggapan positif dan negatif dari bekerja, anggapan tersebut adalah:

- 1) Anggapan positif
  - a. Kerja adalah amanah
  - b. Kerja adalah ibadah
  - c. Kerja adalah kewajiban
  - d. Kerja adalah panggilan jiwa
  - e. Kerja adalah aktualisasi
  - f. Kerja adalah kehidupan
  - g. Kerja adalah kesenangan
  - h. Kerja adalah seni
  - i. Kerja adalah rahmat
  - j. Kerja adalah penghargaan
  - k. Kerja adalah penghormatan
  - l. Kerja adalah *prestise*

- m. Kerja adalah inspirasi
  - n. Kerja adalah pelayanan
- 2) Anggapan negatif
- a. Kerja adalah beban
  - b. Kerja adalah rutinitas monoton yang membosankan
  - c. Kerja adalah pengorbanan
  - d. Kerja adalah hukuman

Menurut Taliziduhu Ndraha (2005: 209-212), pendirian atau anggapan dasar tentang kerja, terbentuk melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empirik, dan *conclusio (conclusion)* adalah kesimpulan. Terdapat enam pendirian atau anggapan tentang kerja, yaitu: (1) kerja adalah hukuman, (2) kerja adalah upeti, pengabdian kepada raja, (3) kerja adalah beban, (4) kerja adalah kewajiban, (5) kerja adalah sumber penghasilan, (6) kerja adalah kesenangan, (7) kerja adalah status, (8) kerja adalah prestise atau gengsi, (9) kerja adalah harga diri, (10) kerja adalah aktualisasi diri, (11) kerja adalah panggilan jiwa, (12) kerja adalah pengabdian, (13) kerja adalah hak, dan juga sebaliknya hak adalah kerja, (14) kerja adalah hidup, dan sebaliknya hidup adalah kerja, (15) kerja adalah ibadah, dan (16) kerja itu adalah suci.

Anggapan-anggapan atau pandangan seseorang mengenai bekerja tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan kinerja yang dilakukan oleh guru. Selain itu, motivasi yang ada pada diri guru juga dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan kerja di lingkungan sekolah, organisasi, maupun lembaga. Guru akan termotivasi untuk bekerja dengan seksama karena menginginkan taraf hidupnya meningkat atau untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Menurut Abraham Maslow (Robbins, 2002: 56-57) dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisik. meliputi lapar, haus, tempat bernaung, seks, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.
- b) Kebutuhan rasa aman. meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi.
- c) Kebutuhan sosial. meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan. meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri. dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.

Ketika setiap kebutuhan sudah benar-benar terpenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Jadi ketika seseorang telah dapat memenuhi satu kebutuhan maka kebutuhan yang lain akan dijadikan prioritas untuk dapat terpenuhi. Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dalam urutan lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisik dan rasa aman digambarkan sebagai urutan yang lebih rendah. Kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dikategorikan sebagai kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Ketika seseorang dapat memenuhi kebutuhan tingkat bawah, pasti orang tersebut akan berambisi untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas, dan jika dengan bekerja seseorang akan dapat memenuhi kebutuhannya, maka orang tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin dan penuh dengan keyakinan.

### **C. Penelitian Yang Relevan**

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 beberapa penelitian tedahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Rusmana yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru”**. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2010 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru.

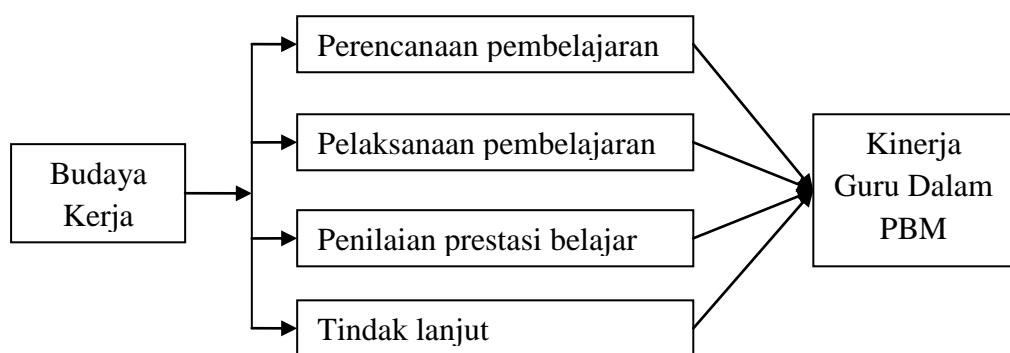
Penelitian yang dilakukan oleh Septi Wahyuningsih juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap efektivitas sistem manajemen mutu ISO 9001:2000. Penelitian tersebut dilaksanakan di SMK Negeri 7 Bandung pada tahun 2010, dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 7 Bandung”**.

Vela Miarri Nurma Arimbi (2011) dalam penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Temanggung”**, dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penyusun adalah sama-sama meneliti kinerja sebagai variabel terikat/ *dependent* (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas/*independent* (X). Persamaan pada variabel *independent* (X) pada penelitian yang dilakukan oleh H Rusmana dan Septi Wahyuningsih yang menggunakan budaya kerja. Sedangkan persamaan yang dilakukan oleh Vera Miarri Nurma Arimbi adalah pada variabel kinerja guru.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja dalam proses pembelajaran merupakan perilaku guru yang menjadi suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dapat berupa cara pandang guru terhadap pekerjaan serta perilaku seperti kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi merencanakan pengajaran, pelaksanaan, penilaian prestasi, serta tindak lanjut hasil pembelajaran. Setiap guru memiliki cara pandang berbeda terhadap pekerjaan dan memiliki banyak keragaman perilaku yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Budaya kerja guru dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Budaya kerja yang kuat seperti tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketelitian sangat diperlukan dalam proses pembelajaran untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sehingga hasil dalam proses pembelajaran dapat dicapai secara maksimal.



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

### E. Hipotesis

Hipotesis terbagi menjadi dua yaitu Ho dan Ha. Dalam penelitian ini hipotesisnya yaitu:

1. Ho Tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan
2. Ha Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif jenis korelasional. Menurut Sugiono (2012: 14), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data dilakukan secara random dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis datanya bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan metode korelasional adalah penelitian dengan metode yang menggunakan atau melibatkan hubungan satu variabel atau lebih terhadap satu variabel atau lebih variabel yang lain. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Juliansyah Noor (2011: 39) bahwa, study korelasi mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain. Koefisien korelasi juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antarvariabel atau untuk menyatakan besar kecilnya hubungan antara kedua variabel.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan yang berjumlah 6 sekolah. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli – September 2013.

## **C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (x) yaitu budaya kerja dan variabel terikat (y) yaitu kinerja guru.

### **2. Definisi Operasional**

- a. Budaya kerja merupakan perilaku/kebiasaan atau pola kerja yang dilaksanakan oleh guru secara terus menerus yang akan menjadi sikap dan perilaku dalam bekerja. Adapun indikator dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Kesukaan akan bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain; 2) Merasa terpaksa dalam melaksanakan pekerjaan; 3) Memperoleh kepuasan ketika bekerja; 4) Bekerja hanya untuk menyibukkan diri; 5) Rajin; 6) Berdedikasi; 7) Bertanggung jawab; 8) Berhati-hati; 9) Teliti; 10) Cermat; 11) Berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban; dan 12) Suka membantu sesama.
- b. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya seperti mendidik, mengajar, dan melatih. Dalam penelitian ini hal yang akan diteliti yaitu mengenai kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan penilaian pembelajaran dengan indikator penelitian sebagai berikut: 1) Menyusun RPP; 2) memulai pembelajaran; 3) menguasai materi; 4) menerapkan pendekatan-strategi pembelajaran; 5) memanfaatkan media dalam pembelajaran; 6) memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa

dalam pembelajaran; 7) menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran; 8) mengakhiri pembelajaran; 9) merancang alat evaluasi; 10) menggunakan metode dan strategi penilaian; 11) memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran; 12) menyusun program tindak lanjut hasil penilaian; 13) mengklarifikasi kemampuan siswa; 14) melaksanakan tindak lanjut; dan 15) mengevaluasi hasil tindak lanjut.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

Dalam sebuah penelitian menentukan populasi sangatlah penting, dengan tujuan untuk memperlancar dan mempermudah sebuah penelitian yang akan dilaksanakan. Penelitian ini akan dilaksanakan di seluruh sekolah menengah atas dan kejuruan di Kecamatan Prambanan. Jumlah populasi guru pada sekolah yang dikenai sebesar 241, kemudian populasi guru tersebut akan diambil sampel sebesar 150 dengan taraf kesalahan 5%.

**Tabel 1. Populasi dan Sampel guru di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan**

No.	Nama Sekolah	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	SMA Negeri 1 Prambanan	53	33
2	SMA Muhammadiyah 1 Prambanan	25	16
3	SMA Islam 1 Prambanan	12	7
4	SMA Muhammadiyah Boarding School	52	32
5	SMK Muhammadiyah Prambanan	86	54
6	SMK Sosial Islam 1 Prambanan	13	8
	JUMLAH	241	150

Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random*

*Sampling* karena pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang terdapat pada populasi tersebut dan seluruh populasi adalah guru sekolah menengah di Kecamatan Prambanan.

Pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin (Juliansyah Noor, 2011: 158), karena sekolah menengah di Kecamatan Prambanan ada 6 sekolah, maka dari masing-masing sekolah akan diambil beberapa sampel guru sesuai dengan jumlah guru di sekolah tersebut dengan taraf kesalahan 5%, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = Prosentase (%), toleransi ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{241}{1 + 241 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{241}{1 + 0,602}$$

$$n = \frac{241}{1,602} = 150,43$$

Dari hasil perhitungan tersebut adalah 150,43 maka dibulatkan menjadi 150 responden.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket. Dengan menggunakan angket, data yang diperoleh akan dianalisis. Angket atau disebut juga dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan yang ditulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik yang cocok digunakan jika populasinya terlalu banyak. Angket ini digunakan untuk mengumpulkan data yang ditujukan pada guru.

Alternatif jawaban/pilihan yang digunakan dalam angket yaitu selalu (SL), sering (S), jarang (J), dan tidak pernah (TP). Pertanyaan atau pernyataan akan diisi sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom yang sudah disediakan.

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data agar lebih mudah dalam mengambil data yang ada dilapangan. Instrumen yang digunakan yaitu Angket ditujukan untuk guru sekolah menengah di Kecamatan Prambanan. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007: 143) yang menyatakan bahwa angket tertutup atau pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan

responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini disusun sendiri oleh peneliti yang berdasarkan pada kajian pustaka yang mendukung kemudian dikembangkan. Instrumen penelitian kinerja guru dikembangkan dari PKG, sedangkan instrumen penelitian budaya kerja dikembangkan dari teori Budi Paramita (Taliziduhu Ndraha, 2005: 208). Dalam pengembangan instrumen tersebut ditentukan terlebih dahulu sub variabel dari variabel penelitian, kemudian setelah menyusun sub-variabel menentukan indikator-indikator yang akan digunakan sebagai bahan pertanyaan, setelah itu membuat pertanyaan yang berdasarkan pada indikator.

**Tabel 2. Kisi-kisi Kinerja Guru**

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	No. Item
Kinerja Guru	a. Penyusunan rencana pembelajaran	1. Menyusun RPP/ Silabus	1, 2
	b. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar	1. Memulai pembelajaran	3, 4
		2. Menguasai materi	5, 6, 7
		3. Menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran	8, 9, 10
		4. Memanfaatkan media dalam pembelajaran	11, 12
		5. Memotivasi dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	13, 14, 15, 16
		6. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran	17, 18, 19
		7. Mengakhiri pembelajaran	20, 21
	c. Penilaian prestasi belajar peserta didik	1. Merancang alat evaluasi	22, 23, 24
		2. Menggunaan metode dan strategi penilaian	25, 26, 27
		3. Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran	28, 29
	d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik	1. Menyusun program tindak lanjut hasil penilaian	30
		2. Mengklarifikasi kemampuan siswa	31
		3. Melaksanakan tindak lanjut	32
		4. Mengevaluasi hasil tindak lanjut	33

**Tabel 3. Kisi-kisi Budaya Kerja**

Variabel	Sub-Variabel	Indikator	No. Item
Budaya Kerja	a. Sikap terhadap pekerjaan	1. Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain 2. Merasa terpaksa terhadap pekerjaannya 3. Memperoleh kepuasan ketika bekerja 4. Bekerja hanya untuk menyibukkan diri	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8
	b. Perilaku pada waktu bekerja	1. Rajin 2. Berdedikasi 3. Bertanggung jawab 4. Berhati-hati 5. Teliti 6. Cermat 7. Berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya 8. Suka membantu sesama	9, 10, 11, 12, 13 14, 15, 16, 17 18, 19, 20, 21 22, 23 24, 25 26 27, 28, 29 30, 31

## G. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan ini digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dan tingkat reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dengan bentuk kuisioner yang valid adalah instrumen yang memiliki butir-butir yang baik untuk mengukur variabel yang hendak diukur dalam penelitian. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan validitas isi, validitas isi dilakukan terhadap instrumen yang disusun berdasarkan pada ketentuan, ketetapan, kebijakan ataupun undang-undang

sehingga dmensinya sudah jelas. Untuk memperkuat instrumen yang telah disusun, dilakukan konsultasi dengan para ahli (*expert judgement*), yang menjadi ahli dalam penyusunan instrumen ini adalah kedua dosen pembimbing dengan cara konsultasi untuk memperbaiki angket (Fauziah Andini, 2013: 50). Oleh karenanya butir-butir yang kurang baik perlu diseleksi untuk mendapatkan instrumen yang baik “valid”. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan rumus korelasi product moment dari Pearson, yaitu:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{ n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad \text{Product moment pearson}$$

(Suharsimi Arikunto, 2007: 72)

Atau dengan salah satu rumus yang sudah dikoreksi dan diadaptasi dari rumus korelasi product moment dari Pearson yaitu menggunakan statistik *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{i(X-i)}$ ), dengan rumus:

$$r_{i(X-i)} = \frac{r_{iX} s_X - s_i}{\sqrt{(s_X^2 + s_i^2) - 2r_{iX} s_X s_i}} \quad (\text{Product momen, Adapted Pearson Corrected Item-Total Correlation})$$

Item-Total Correlation,  $r_{i(X-i)}$  (Saifuddin Azwar, 2012;84).

keterangan:

r = koefisien korelasi

$\sum X$  = jumlah skor variabel X

$\sum Y$  = jumlah skor variabel Y

n = jumlah sampel

Dengan kriteria ( $r_{i(X-i)}$ ) < 0,3 merupakan butir yang kurang baik atau tidak valid. Berdasarkan hasil pengujian statistik maka diperoleh hasil uji validitas yaitu:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

No	<i>Coefficient Corrected Item-Total Correlation</i> ( $r_{i(X-i)}$ )						
Butir	Skala Kinerja Guru			Skala Budaya Kerja			
1	0,458	19	0,668	1	0,460	18	0,572
2	0,450	20	0,718	2	0,520	19	0,651
3	0,513	21	0,585	3	0,455	20	0,670
4	0,671	22	0,494	4	0,456	21	0,664
5	0,551	23	0,594	5	0,458	22	0,682
6	0,762	24	0,614	6	0,651	23	0,198*
7	0,630	25	0,512	7	0,485	24	0,539
8	0,604	26	0,709	8	0,495	25	0,492
9	0,579	27	0,501	9	0,482	26	0,479
10	0,584	28	0,689	10	0,612	27	0,527
11	0,506	29	0,201*	11	0,515	28	0,570
12	0,723	30	0,530	12	0,522	29	0,743
13	0,545	31	0,662	13	0,065*	30	0,734
14	0,702	32	0,626	14	0,470	31	0,197*
15	0,232*	33	0,594	15	0,626	32	0,654
16	0,575	34	0,608	16	0,532	33	0,588
17	0,599	35	0,651	17	0,493	34	0,515
18	0,682						

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil uji coba instrumen/skala Kinerja guru yang didapat dari *Corrected Item-Total Correlation* yaitu diperoleh nilai antara 0,201 - 0,709 sehingga terdapat 2 butir yang <0,3 yaitu butir nomor 15 (0,232) dan 29 (0,201). Sedangkan hasil uji coba variabel Budaya Kerja diperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* antara 0,065 - 0,682 sehingga terdapat 3 butir yang <0,3 atau tidak valid, yaitu butir nomor 13 (0,065), 23 (0,198), dan 31 (0,197).

Jadi dalam penelitian ini untuk variabel Kinerja Guru terdapat 2 butir yang tidak valid sehingga jumlah keseluruhan butir menjadi 33. Sedangkan variabel

Budaya Kerja terdapat 3 butir yang tidak valid sehingga jumlah keseluruhan butirnya menjadi 31 pertanyaan.

## 2. Uji Reliabilitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi jika dapat memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha. Menggunakan rumus ini karena skor instrumen berskala 1 – 4. Adapun rumus alpha yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( 1 - \frac{\delta b^2}{\delta t^2} \right)$$

keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

K = jumlah butir pertanyaan

$\sum \delta_t^2$  = jumlah varians butir

$\sum \delta_t^2$  = varians total

Selanjutnya hasil perhitungan diketahui kemudian diinterpretasikan dengan tingkat kendala koefisien korelasi.

Antara 0,800 sampai dengan 1,00 : sangat tinggi

Antara 0,600 sampai dengan 0,799 : tinggi

Antara 0,400 sampai dengan 0,599 : cukup

Antara 0,200 sampai dengan 0,399 : rendah

Antara 0,000 sampai dengan 0,199 : sangat rendah

Uji Reliabilitas menggunakan teknis statistik *SPSS 16.0*. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Kerja	34	0,923	Reliabel
Kinerja Guru	35	0,947	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Dengan demikian instrumen penelitian ini telah dapat memenuhi kriteria reliabel dengan indeks reliabilitas sangat tinggi, sehingga instrumen tersebut telah layak digunakan untuk mengambil data penelitian.

## H. Uji Persyaratan Analisis

### 1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Terdapat beberapa teknik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, antara lain: dengan kertas peluang norma, uji chi-kuadrat, uji Liliefors, dan teknik Kolmogorov-Smirnov, dan SPSS.

Pada penelitian ini menggunakan teknik uji SPSS, yaitu *SPSS 16.0*. Pada paket program SPSS akan menghasilkan program 4 jenis keluaran, yaitu 1) *Processing Sumary*, 2) *Descriptive*, 3) *Tes of Normality*, dan 4) *Q-Q plots*. Untuk keperluan penelitian pada umumnya hanya diperlukan keluaran berupa *Test of Normality*. Dari data keluaran tersebut dapat dilihat pada kolom *Kolmogorov-Smirnov*.

*Smirnov*, cara untuk memperhatikan signifikan, atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah dengan memerhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.) untuk menetapkan kenormalan. Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$  (0,05) maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, dan jika signifikan yang diperoleh  $< \alpha$  (0,05) maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Juliansyah Noor, 2011: 177-178).

## **2. Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* bersifat linier (garis lurus). Uji linearitas pada penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan teknik uji *SPSS 16.0*. Pada program *SPSS* akan menghasilkan *Interaktive Graph* yang menunjukkan garis regresi. Apabila garis regresi terlihat dari kiri bawah menuju kanan atas, berarti variabel *independen* dengan variabel *dependen* mempunyai hubungan linier. Sebaliknya, jika garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti variabel *independen* dengan variabel *dependen* mempunyai hubungan tidak linear (Muhammad Nisfiannorr, 2009: 103-108).

## **I. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis deskriptif**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif dan regresi sederhana. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini yaitu dengan mendeskripsikan data dengan distribusi frekuensi,

histogram, pengukuran nilai sentra mean (rerata), modus, median, dan simpangan baku. Analisis data menggunakan bantuan program *SPSS 16.0*.

## **2. Teknik analisis statistik regresi sederhana**

### a. Persamaan garis regresi sederhana

Untuk teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari kedua variabel yaitu menggunakan Regresi Sederhana. Karena analisis regresi ini menunjukkan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sifat hubungan ini dapat dijelaskan bahwa variabel yang satu sebagai penyebab sedang yang lain adalah akibat. Penghitungan ini menggunakan rumus

$$y = a + bx$$

Keterangan:

Y = variabel tidak bebas (terikat)

x = variabel bebas

a = nilai *intercept* (konstan)

b = koefisien arah regresi

### b. Koefisien korelasi antara prediktor dengan kriterium

Analisis korelasi tersebut digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara budaya kerja guru (X) terhadap kinerja guru (Y) menggunakan rumus dari Pearson yaitu korelasi *product moment*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2 - (\sum X^2)\}(N \sum Y^2 - (\sum Y^2))\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variable X dan Y

N : jumlah sampel

$\sum X$  : jumlah skor variabel X

$\sum Y$  : jumlah skor variabel Y

### c. Sumbangan Efektif (SE)

Sumbangan efektif (SE) merupakan perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti maupun tidak diteliti (Sutrisno Hadi, 2004: 39).

Rumus sumbangan efektif sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno Hadi (2004:39), yaitu:

$$SE = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

SE : Sumbangan efektif

$r^2$  : Koefisien determinan

Untuk memudahkan dalam analisis data maka perhitungan menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS 16.0*.

d. Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

3. Ho Tidak ada pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan
4. Ha Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan

Penerimaan dan penolakan Ho dapat diperoleh dari interpretasi nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima, ini menunjukkan budaya kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, demikian juga sebaliknya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada enam sekolah di Kecamatan Prambanan yaitu empat SMA dan dua SMK. Tiap-tiap sekolah memiliki jumlah responden yang berbeda dikarenakan jumlah guru yang mendidik di tiap sekolah juga berbeda. Berikut daftar nama sekolah dan jumlah responden dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Daftar Nama Sekolah**

No.	Nama Sekolah	Frekuensi	Persen (%)
1	SMA Negeri 1 Prambanan	32	21,3
2	SMA Muhammadiyah 1 Prambanan	16	10,7
3	SMA Islam 1 Prambanan	7	4,7
4	SMA Muhammadiyah Boarding School	33	33,0
5	SMK Muhammadiyah 1 Prambanan	54	36,0
6	SMK Sosial Islam 1 Prambanan	8	5,3
	Total	150	100

Gambaran masing-masing SMA dan SMK tersebut diuraikan sebagai berikut.

#### **1. SMA Negeri 1 Prambanan**

SMA Negeri 1 Prambanan terletak di jalan Prambanan Piyungan yang beralatkan di Madubaru, Medurejo, Prambanan, Sleman. Sekolah ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah, 53 staf pengajar, dan 11 staf administrasi (TU).

Visi dari SMA Negeri 1 Prambanan adalah menjadikan sekolah berwawasan keunggulan dalam mutu, kepribadian, dan takwa, dengan enam indikator, yaitu: unggul dalam perolehan Nilai Ujian Nasional (NUN), persaingan ke PTN, kedisiplinan, kreativitas seni dan olah raga, aktivitas keagamaan, serta

keterampilan dan berbahasa. Misi dari sekolah tersebut adalah melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga daya serap siswa optimal, mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenal potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal, menumbuhkan semangat untuk melaksanakan 7K, menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut oleh siswa sehingga menjadi landasan terbentuknya kepribadian yang baik, dan menumbuhkan semangat kemandirian dalam berusaha dan berkarya (wiraswasta/wirausaha).

## **2. SMA Muhammadiyah 1 Prambanan**

SMA Muhammadiyah 1 Prambanan didirikan pada tahun 1960 dan beralamatkan di Gatak, Bokoharjo, Prambanan, Sleman, dan dipimpin oleh seorang kepala sekolah dengan 25 staf guru dan 7 orang staf tenaga kependidikan. Visi dari sekolah adalah berorientasi pada peningkatan imtaqdan prestasi, berakhhlak mulia dan berwawasan global.

Misi dari SMA Muhammadiyah 1 Prambanan adalah menyelenggarakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif sehingga mampu mengantarkan peserta didik untuk memiliki nilai pengetahuan hidup dan keterampilan hidup; menumbuhkan kesadaran berkehidupan atas dasar nilai-nilai keislaman, kemuhammadiyahan, kebangsaan, sehingga peserta didik mampu menjadi manusia seutuhnya; meningkatkan kualitas pendidik agar mampu mengembangkan model pembelajaran sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat; meningkatkan akademik dan nonakademik; mengoptimalkan

program sekolah dan efektif dalam setiap kegiatan; mendorong bagi pengembangan diri peserta didik untuk mengenal potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal.

### **3. SMA Islam 1 Prambanan**

SMA Islam 1 Prambanan didirikan pada tanggal 4 Juni 1983, berlokasi di Tlogo, Prambanan, Kabupaten Klaten. Berdasarkan Surat Persetujuan Sementara Pembukaan Sekolah Swasta dari Kanwil Depdikbud Provinsi DIY No: 176/I.13.7/I.83 tanggal 4 Juni 1983, setelah peresmian gedung sekolah yang baru berlokasi di Klurakbaru, Bokoharjo, Kabupaten Sleman pada tanggal 3 Juni 1986, maka SMA Islam 1 Prambanan resmi pindah dilokasi tersebut. SMA Islam 1 Prambanan dipimpin oleh seorang kepala sekolah dan 12 staf pengajar.

Visi dari SMA Islam 1 Prambanan adalah disiplin, terampil, terdidik, dan beriman. Visi tersebut memiliki empat indikator ketercapaian yaitu unggul dalam ketertiban dan kedisiplinan sekolah, terampil dalam penggunaan teknologi informasi, unggul dalam kegiatan keagamaan, dan memiliki lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif. Misi dari SMA Islam 1 Prambanan adalah melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa berkembang secara optimal, meningkatkan kedisiplinan seluruh warga, mengembangkan bakat dan kreativitas siswa sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk hidup mandiri, menggerakkan seluruh warga sekolah untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan, dan menumbuhkan penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran agama islam.

#### **4. SMA Muhammadiyah “Boarding School”**

SMA Muhammadiyah Boarding School merupakan sekolah lanjutan yang berbasis pesantren modern. Visi dari SMA MBS adalah terbentuknya lembaga pendidikan berkualitas dalam membentuk kader Muhammadiyah yang berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Sedangkan Misinya adalah muhammadiyah boarding school mencerminkan profil dan cita-cita Muhammadiyah Boarding School, antara lain, 1) Berorientasi pada keunggulan Islam dan Teknologi dengan memperhatikan potensi masa kini mampu bersaing dan harus terdepan, 2) Sesuai dengan norma agama Islam dalam rangka pemurnian ajaran Tauhid dan harapan masyarakat, 3) Sebagai sekolah yang berbasis Islam dengan penerapan teknologi berdasarkan pada Al-qur'an dan As-sunnah, 4) Menjadikan peserta didik/santri untuk menjadi pelopor, penggerak dan penyempurnaan nilai-nilai Islam, 5) Menjadikan peserta didik/santri untuk senantiasa memelihara nilai ajaran Islam berdasarkan Al Qur'an dan As Sunnah, 6) Menyiapkan peserta didik yang profesional berkhidmat kepada umat melalui pengembangan model dan manajemen pendidikan yang berkesinambungan dengan fokus pada pembinaan aqidah, akhlak dan ibadah sesuai sunnah Rasulullah, 7) Menyiapkan kader bangsa yang faqih (faham agama dengan baik) dan berwawasan luas serta mewujudkan generasi bangsa yang islami bersih dan bermartabat.

## **5. SMK Muhammadiyah 1 Prambanan**

SMK Muhammadiyah 1 Prambanan di pimpin oleh seorang kepala sekolah dan 86 guru serta 25 staf tenaga kependidikan yang beralamatkan di Gatak, Bokoharjo, Prambanan, Sleman. Visi dari sekolah tersebut adalah terwujudnya SMK Muhammadiyah Prambanan sebagai pencetak sumber daya manusia yang beraklak mulia, profesional, dan berwawasan global.

Dari Visi kemudian dikembangkan menjadi enam Misi yaitu, 1) membangun kebersamaan dalam segala kegiatan secara islami dengan meningkatkan komunikasi, saling percaya, dan transparan; 2) mengembangkan iklim belajar yang kondusif berdasarkan norma agama dan norma budaya; 3) mengembangkan sistem pendidikan dan latihan yang berorientasi mutu, berwawasan kedepan dan berdaya saing; 4) mewujudkan layanan publik secara prima; 5) Mencetak kader Muhammadiyah yang loyal; 6) Menjadikan SMK Muhammadiyah Prambanan sebagai sumber informasi di Bidang Teknologi.

## **6. SMK Sosial Islam Prambanan**

SMK Sosial Islam Prambanan beralamatkan di Klurak baru, Bokoharjo, Prambanan, Sleman. Gedung sekolah SMK ini bersebelahan dengan gedung SMA Islam 1 Prambanan. Sekolah ini di pimpin oleh seorang kepala sekolah dan 13 orang staf pengajar serta 1 orang pegawai tata usaha.

Visi dari SMK Sosial Islam Prambanan adalah mencetak tamatan yang bertaqwa, kompeten dan mandiri. Kemudian misinya adalah mendidik siswa memiliki akhlak mulia, menyiapkan siswa menjadi tamatan yang berkompeten di

bidangnya dan berdaya saing dalam memasuki dunia kerja, mendidik siswa menjadi tamatan yang memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu berwirausaha, dan menyiapkan tamatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.

Dari visi dan misi tersebut kemudian dijadikan sebagai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh SMK Sosial Islam Prambanan yaitu, mendidik dan membina siswa memiliki akhlaq mulia, meningkatkan kualitas tamatan sehingga memiliki daya saing dalam memasuki dunia kerja, meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sehingga memiliki etos kerja yang tinggi dan kompeten di bidangnya, mengoptimalkan sumber daya pendidikan untuk meningkatkan pelayanan dan mutu peserta didik, mendidik siswa menjadi tamatan yang terampil dan kompeten di bidangnya, mendidik dan membimbing siswa untuk memiliki jiwa wirausaha, dan mendidik dan memotivasi siswa untuk melanjutkan pendidikan jenjang lebih tinggi.

## B. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel budaya kerja guru dan kinerja guru. Budaya kerja diukur dengan menggunakan angket / kuesioner yang diberikan kepada 150 guru yang merupakan anggota dari populasi guru-guru SMA dan SMK di kecamatan Prambanan. Angket tersebut menggunakan skala *likert* dengan 31 butir pertanyaan, dimana setiap alternatif pilihan jawaban memiliki skor yang berbeda.

Kinerja guru juga diukur dengan menggunakan angket yang diberikan kepada 150 guru yang merupakan bagian dari populasi guru-guru SMA dan SMK

di Kecamatan Prambanan. Variabel kinerja guru dikur dengan 33 butir pertanyaan yang juga menggunakan skala *likert*.

Setelah kedua variabel tersebut diukur, maka dapat digunakan untuk menjawab tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui budaya kerja dan kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan, dan untuk mengetahui hubungan / pengaruh antara budaya kerja dengan kinerja guru. Tujuan penelitian tersebut dituangkan dalam bentuk hipotesis kemudian diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana pada program *Software SPSS 16.0*.

Uraian mengenai statistik deskriptif yang meliputi nilai *mean*, *median*, *modus*, dan *standar deviation* akan disajikan untuk masing-masing variabel.

## 1. Budaya Kerja

Angket untuk variabel penelitian budaya kerja terdiri dari 150 angket 31 butir pertanyaan yang diberikan kepada guru masing-masing sekolah menengah atas dan kejuruan di kecamatan Prambanan yang jumlahnya berbeda satu sama lain. Skor jawaban yang tertinggi adalah 4 dan yang terendah adalah 1, sehingga kemungkinan skor tertinggi yang diperoleh adalah  $31 \times 4 = 124$ , dan yang terendah  $31 \times 1 = 31$ . Dari hasil pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil skor tertinggi 124 dan terendah 33. Hasil analisis deskriptifnya diperoleh sebagai berikut

**Tabel 7. Statistik Deskriptif Data Budaya Kerja**

n	Rerata ( $\bar{X}$ )	SD ( $s_x$ )	Varian ( $s^2x$ )	Modus ( $X_{mod}$ )	Median ( $X_{med}$ )	Maksimal ( $X_{max}$ )	Minimal ( $X_{min}$ )
150	103,42	9,172	84,124	93	103	124	83

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari 150 responden guru pada variabel budaya kerja adalah 103,42 dengan standar deviasi 9,172 dan varian 84,124. Sedangkan untuk modus atau nilai yang paling sering muncul adalah 93, nilai tengah (*median*) 103, nilai maksimal 124 dan nilai minimal 83.

Prosedur pengkategorian budaya kerja menurut Djemari Mardapi (2008: 123) yaitu, menghitung skor minimal ideal ( $X_{min_i}$ ) dan skor maksimal ideal ( $X_{max_i}$ ) sesuai dengan jumlah butir penskoran. Jumlah butir pertanyaan pada instrumen budaya kerja adalah 33 butir dan penskoran 1-4, jadi  $X_{min_i} = 31 \times 1 = 31$  dan  $X_{max_i} = 31 \times 4 = 124$ . Kemudian menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2} (X_{min_i} + X_{max_i}) = \frac{1}{2} (31+124) = 77,5$  dan standar deviasi ideal ( $Sd_i$ ) =  $\frac{1}{6} (X_{max_i} - X_{min_i}) = \frac{1}{6} (124-31) = 15,5$  lalu  $1.5 Sd_i = 1.5 \times 15,5 = 23,25$ . Setelah menentukan Mean ideal, standar deviasi dan  $1.5 Sd_i$ , kemudian menentukan rentangan skor setiap kategori untuk empat kategori seperti berikut.

**Tabel 8. Penghitungan Kategorisasi Budaya Kerja**

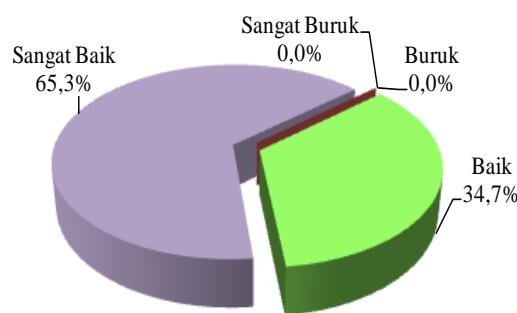
Kategori	Rumus	Perhitungan	Rentang Skor
Sangat Buruk	$X < M_i - 1.5 Sd_i$	$X < (77,5 - 23,25 = 54,25)$	031,00 – 054,24
Buruk	$M_i - 1.5 Sd_i \leq X < M_i$	$54,25 \leq X \leq 77,5$	054,25 – 077,49
Baik	$M_i \leq X < M_i + 1.5 Sd_i$	$77,5 \leq X \leq (77,5 + 23,25 = 100,75)$	077,50 – 100,74
Sangat Baik	$M_i + 1.5 Sd_i \leq X$	$100,75 \leq X$	100,75 – 124,00

Berdasarkan pada penghitungan pengkategorisasian yang telah dibuat diatas, maka dapat dilakukan pengkategorisasian budaya kerja sesuai dengan data yang telah dikumpulkan. Adapun tabel kategorisasinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Kategori Budaya Kerja**

No.	Kategori	Rentang Skor	F	Persentase (%)
1	Sangat Buruk	31,00 – 54,24	0	0
2	Buruk	54,25 – 77,49	0	0
3	Baik	77,50 – 100,74	52	34,7
4	Sangat Baik	100,75 – 124,00	98	65,3
	Total		150	100

Dari tabel dapat diketahui bahwa kategori sangat baik dengan rentangan skor 100,75-124 terdapat 98 orang. Untuk rentang skor 77,5 - 100,24 dengan kategori baik berjumlah 52 orang. Sedangkan untuk kategori buruk dan sangat buruk berjumlah nol. Berikut gambar pengkategorian budaya kerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan.

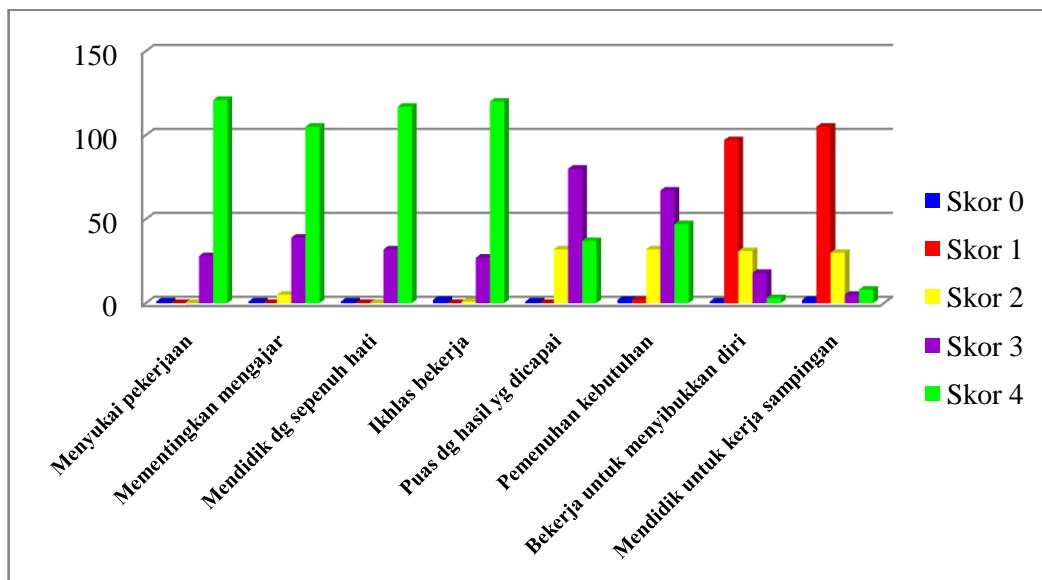


**Gambar 2. Kategori Budaya Kerja**

Variabel budaya kerja memiliki 2 sub-variabel yang dijadikan sebagai dasar untuk membuat instrumen yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja, yang nantiya dari kedua sub-variabel akan dibagi menjadi

beberapa indikator dan menjadi sebuah pertanyaan. Dari hasil penelitian dapat dilihat bagaimana perolehan skor setiap butir pertanyaan. Berikut sajian mengenai skor perbutir untuk variabel budaya kerja.

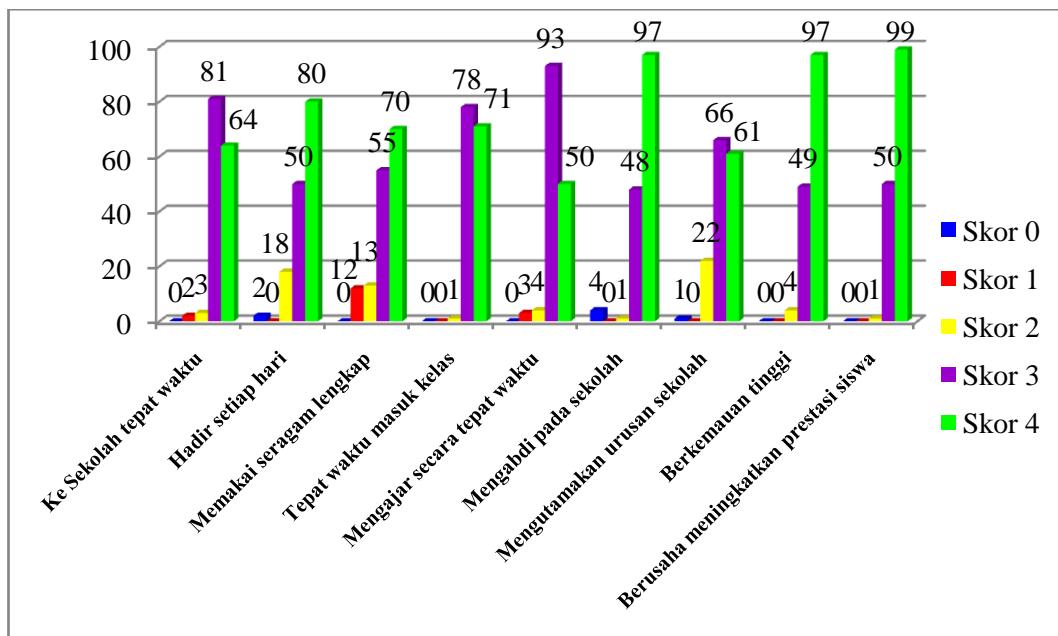
a. Sikap terhadap pekerjaan



**Gambar 3. Sikap Guru Terhadap Pekerjaan**

Dari tabel tersebut dapat diketahui pertanyaan dari butir 1 (satu) sampai dengan butir 8 (delapan) mengenai sikap atau pandangan guru mengenai pekerjaan. Guru menyukai pekerjaannya yang diwujudkan dengan sikap mendidik secara sepenuh hati, mengutamakan pekerjaan serta dengan pandangan bahwa mendidik bukanlah pekerjaan sampingan dan harus diutamakan untuk dapat mencapai hasil yang sudah ditentukan. Dari tabel tersebut dapat diketahui pula bahwa guru di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan kecamatan Prambanan tidak puas dengan hasil capaian kerja dalam proses pembelajaran dan akan terus berusaha untuk meningkatkan capaian hasil yang lebih baik dari sebelumnya.

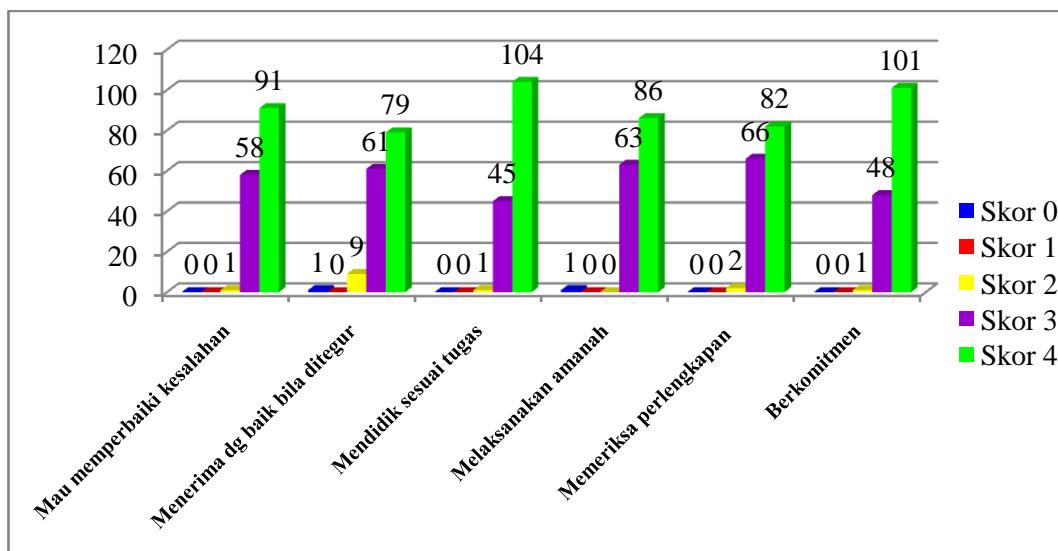
b. Perilaku pada waktu bekerja



**Gambar 4. Skor Rajin dan Dedikasi Guru Pada Waktu Bekerja**

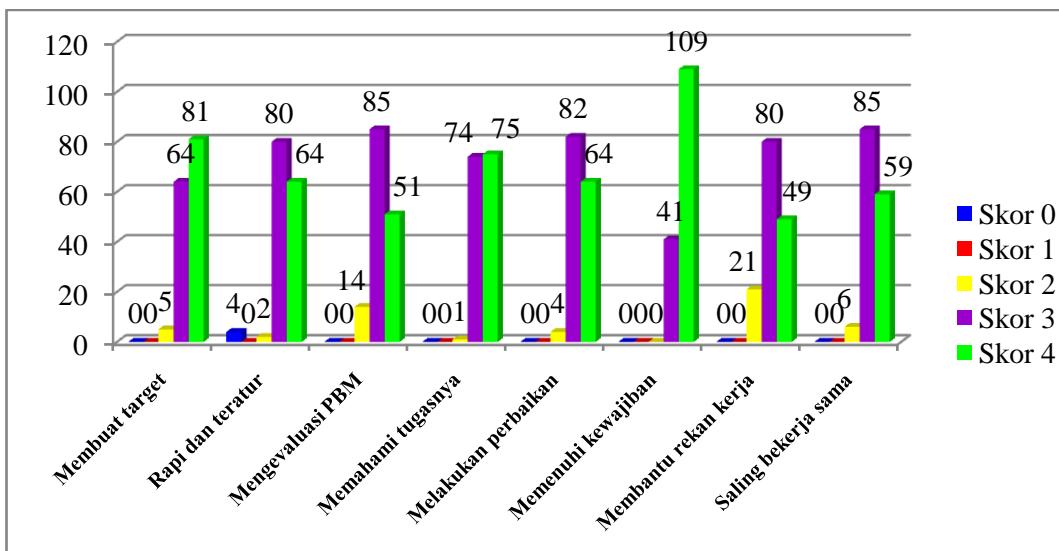
Dari tabel tersebut dapat diketahui perilaku guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan pada waktu bekerja yang meliputi sikap rajin dan dedikasi guru. Guru sudah memiliki sikap dedikasi yang baik dibuktikan dengan pengabdian kepada sekolah yang mengutamakan kepentingan sekolah demi mencapai tujuan lembaga secara bersama-sama serta berkemauan tinggi untuk memajukan perkembangan dan kemampuan prestasi siswa. Pada sikap rajin guru masih terdapat yang datang kesekolah dan masuk kelas tidak tepat waktu serta tidak menggunakan seragam lengkap, ketika guru datang terlambat baik saat ke sekolah maupun masuk kelas dapat berpengaruh pada proses pembelajaran dan kesiapan guru pada saat akan mengajar yang nantinya dapat berakibat pada

berkurangnya waktu yang digunakan serta ketidakmaksimalan dalam memberikan materi bagi siswa.



**Gambar 5. Skor Tanggung Jawab dan Kehati-hatian Guru**

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa guru mau memperbaiki kesalahan yang dilakukan serta mau menerima dengan baik teguran yang diberikan oleh kepala sekolah. Guru memiliki komitmen pada waktu bekerja untuk mendidik sesuai dengan tugas masing-masing, selalu memeriksa perlengkapan sebelum mengajar yang akan digunakan untuk menunjang proses pembelajaran, dan melaksanakan amanah yang diberikan oleh lembaga sekolah untuk memajukan prestasi siswa dan perkembangan sekolah.



**Gambar 6. Skor guru dalam ketelitian, kecermatan, dan kemauan mempelajari tugas dan saling membantu sesama**

Gambar diatas menyajikan data mengenai sikap guru pada saat pelaksanaan pekerjaan diantaranya adalah ketelitian, kecermatan, kemauan, serta saling membantu antar sesama guru. Dari sikap ketelitian dapat dilihat bahwa guru selalu menargetkan pelaksanaan belajar mengajar serta menyusun persiapan secara rapi dan teratur agar dapat memberikan kemudahan pada saat terdapat permasalahan. Guru sudah memiliki sikap kecermatan dengan banyaknya guru yang selalu mengevaluasi proses belajar mengajar yang bertujuan untuk mengetahui jika terdapat masalah dan kekurangan dapat diperbaiki secara langsung agar kesalahan dan kekurangan tidak terjadi pada proses belajar mengajar berikutnya.

Sikap kemauan guru dalam mempelajari tugas yang diberikan oleh sekolah diwujudkan dengan banyaknya guru memahami tugas dengan baik serta melaksanakan perbaikan pada saat diberi tanggung jawab untuk melaksanakan

pembelajaran. Selain itu, guru juga memiliki sikap toleransi terhadap rekan yang dibuktikan dengan banyaknya guru yang saling membantu pekerjaan yang menunjang pada proses pembelajaran, dan bekerja sama untuk meningkatkan prestasi siswa serta kemajuan sekolah.

## 2. Kinerja Guru

Data kinerja guru sekolah menengah atas dan kejuruan Kecamatan Prambanan diperoleh dari angket penelitian sebanyak 150 angket dengan 33 butir pertanyaan yang diberikan atau ditujukan untuk guru. Prosedur statistik deskriptif variabel kinerja guru sama halnya dengan perhitungan pada variabel budaya kerja. Skor jawaban yang tertinggi adalah 4 dan yang terendah adalah 1, sehingga kemungkinan skor tertinggi yang diperoleh adalah  $33 \times 4 = 132$  dan yang terendah  $33 \times 1 = 33$ . Hasil analisis deskriptifnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Statistik Deskriptif Kinerja Guru**

n	Rerata ( $\bar{X}$ )	SD ( $s_x$ )	Varian ( $s^2 x$ )	Modus ( $X_{mod}$ )	Median ( $X_{med}$ )	Maksimal ( $X_{max}$ )	Minimal ( $X_{min}$ )
150	110,80	10,878	84,124	105	108,00	132	91

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata dari 150 responden guru pada variabel kinerja guru adalah 110,80 dengan standar deviasi 10,878 dan varian 84,124. Sedangkan untuk modus atau nilai yang paling sering muncul adalah 105, nilai tengah (*median*) 108, nilai maksimal atau tertinggi 132 dan nilai minimal/ terendah 91.

Prosedur pengkategorian budaya kerja menurut Djemari Mardapi (2008: 123) yaitu, menghitung skor minimal ideal ( $X_{min_i}$ ) dan skor maksimal ideal ( $X_{max_i}$ ) sesuai dengan jumlah butir penskoran. Jumlah butir pertanyaan pada

intrumen budaya kerja adalah 33 butir dan penskoran 1-4, jadi  $X_{min_i} = 33 \times 1 = 33$  dan  $X_{max_i} = 33 \times 4 = 132$ . Kemudian menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ )=  $\frac{1}{2}$  ( $X_{min_i}+X_{max_i}$ ) =  $\frac{1}{2}$  (33+132)= 82,5 dan standar deviasi ideal ( $Sd_i$ )=  $1/6$  ( $X_{max_i} - X_{min_i}$ )=  $1/6$  (132-33) =16,5 lalu  $1.5 Sd_i = 1.5 \times 16,5 = 24,75$ . Setelah menentukan Mean ideal, standar deviasi dan  $1.5 Sd_i$ , kemudian menentukan rentangan skor setiap kategori untuk empat kategori seperti berikut.

**Tabel 11. Penghitungan Kategorisasi Kinerja Guru**

Kategori	Rumus	Perhitungan	Rentang Skor
Sangat Rendah	$X < M_i - 1.5 Sd_i$	$X < (82,5 - 24,75 = 57,75)$	033,00 – 057,74
Rendah	$M_i - 1.5 Sd_i \leq X < M_i$	$57,75 \leq X \leq 82,5$	057,75 – 082,49
Tinggi	$M_i \leq X < M_i + 1.5 Sd_i$	$82,5 \leq X \leq (82,5 + 24,75 = 107,25)$	082,50 – 107,25
Sangat Tinggi	$M_i + 1.5 Sd_i \leq X$	$107,25 \leq X$	107,25 – 132,00

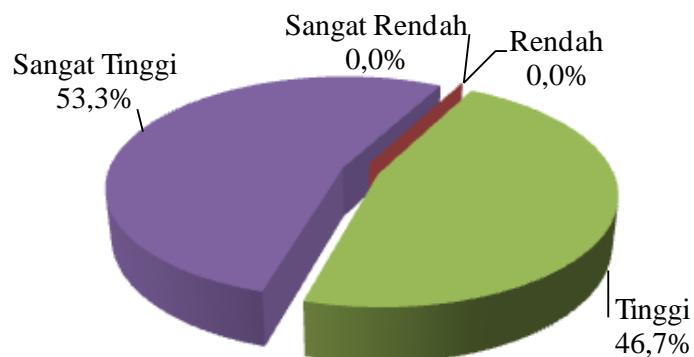
Berdasarkan pada penghitungan pengkategorisasian yang telah dibuat diatas, maka dapat dilakukan pengkategorisasian budaya kerja sesuai dengan data yang telah dikumpulkan. Adapun tabel kategorisasinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 12. Kategori Kinerja Guru**

No.	Kategori	Rentang Skor	F	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	33,00 – 57,74	0	0
2	Rendah	57,75 – 82,49	0	0
3	Tinggi	82,50 – 107,25	70	46,7
4	Sangat Tinggi	107,25 – 132,00	80	53,3
	Total		150	100

Dari tabel dapat diketahui bahwa kategori sangat tinggi dengan rentangan skor 107,25-132 terdapat 80 orang. Untuk rentang skor 82,5 -107,24 dengan kategori tinggi berjumlah 70 orang. Sedangkan untuk kategori rendah dan sangat

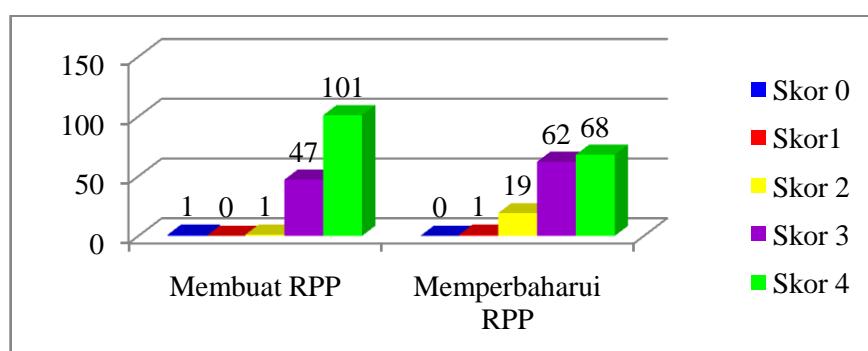
rendah berjumlah nol. Berikut gambar pengkategorian kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan



**Gambar 7. Kategori Kinerja Guru**

Variabel kinerja guru pada penelitian ini memiliki empat sub-variabel dan dijadikan sebagai beberapa butir pertanyaan. Dari hasil penelitian dapat dilihat bagaimana perolehan skor untuk setiap item/ butirnya. Berikut gambar tiap sub-variabel dan tiap skornya.

a. Penyusunan rencana pembelajaran

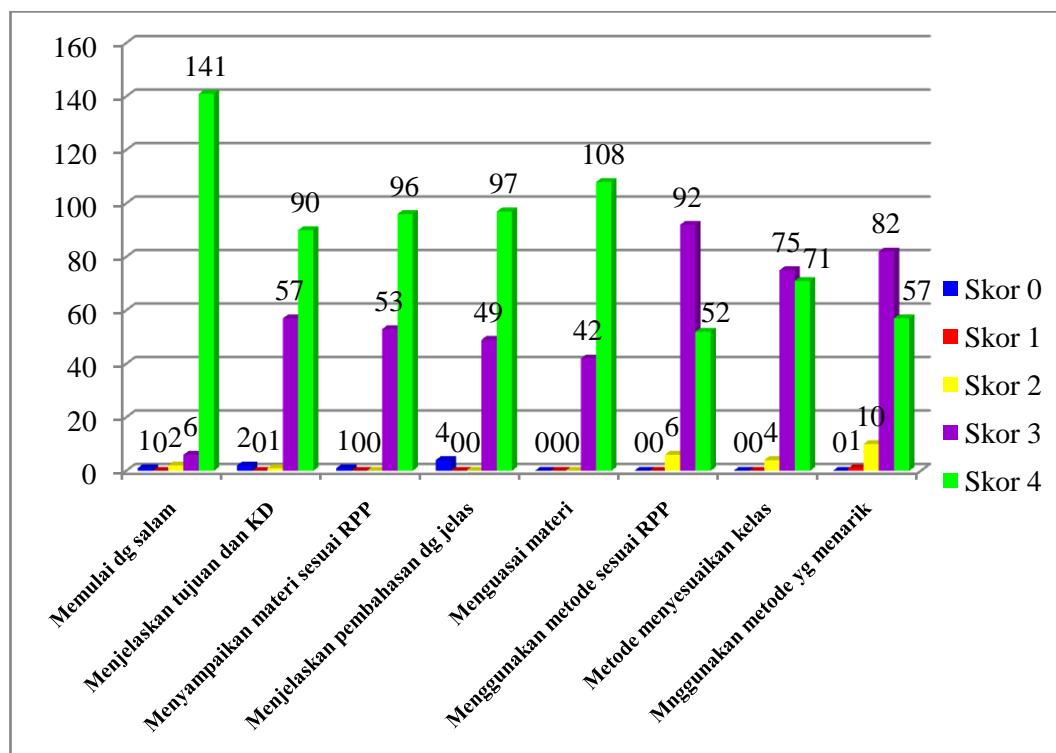


**Gambar 8. Penyusunan Rencana Pembelajaran**

Dari tabel tersebut dapat diketahui persiapan guru dalam penyusunan perencanaan proses belajar mengajar, bahwa banyak guru yang sudah menyiapkan rencana pembelajaran seperti menyusun RPP/ silabus yang digunakan sebagai

acuan dalam memberikan materi atau proses belajar mengajar. Banyak pula guru yang mau memperbarui silabus setiap semester, akantetapi terdapat guru yang jarang memperbarui silabus, jika hal tersebut terjadis secara terus menerus guru tidak dapat mengikuti perkembangan zaman pada saat proses pembelajaran.

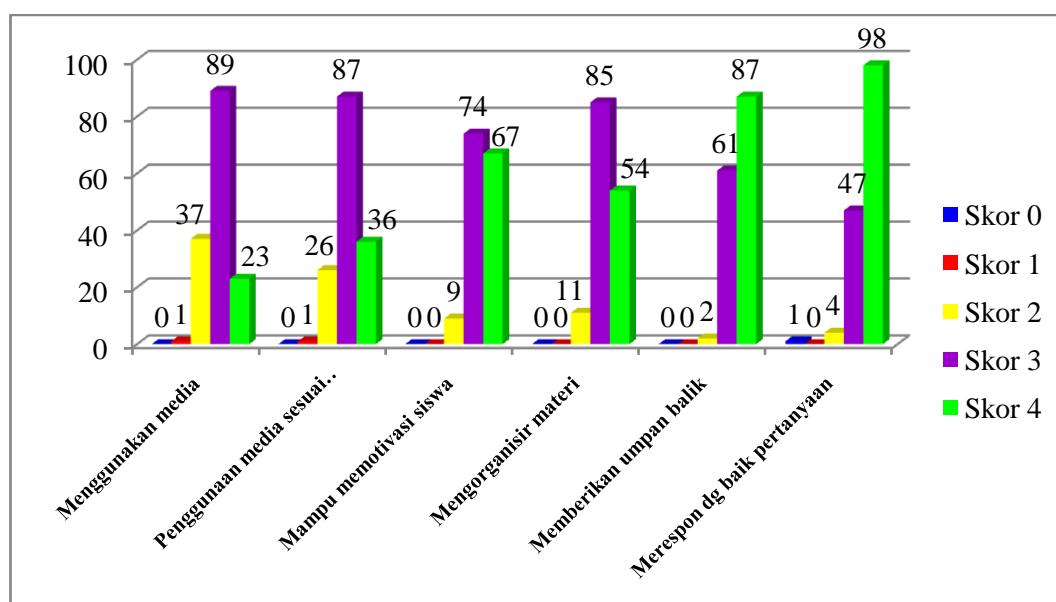
b. Pelaksanaan interaksi belajar mengajar



**Gambar 9. Skor Kinerja Guru dalam Memulai Pembelajaran, Penguasaan Materi, dan Penerapan Strategi Pembelajaran**

Dari diagram gambar diatas dapat diketahui bahwa banyak guru yang selalu membuka pelajaran dengan mengucapkan salam dan menerangkan terlebih dahulu kompetensi yang harus dikuasai oleh siswa. Dalam penguasaan materi ajar sudah banyak guru yang menyesuaikan pembelajaran dengan menyampaikan materi yang sesuai dengan silabus, serta kejelasan dalam memberikan materi yang

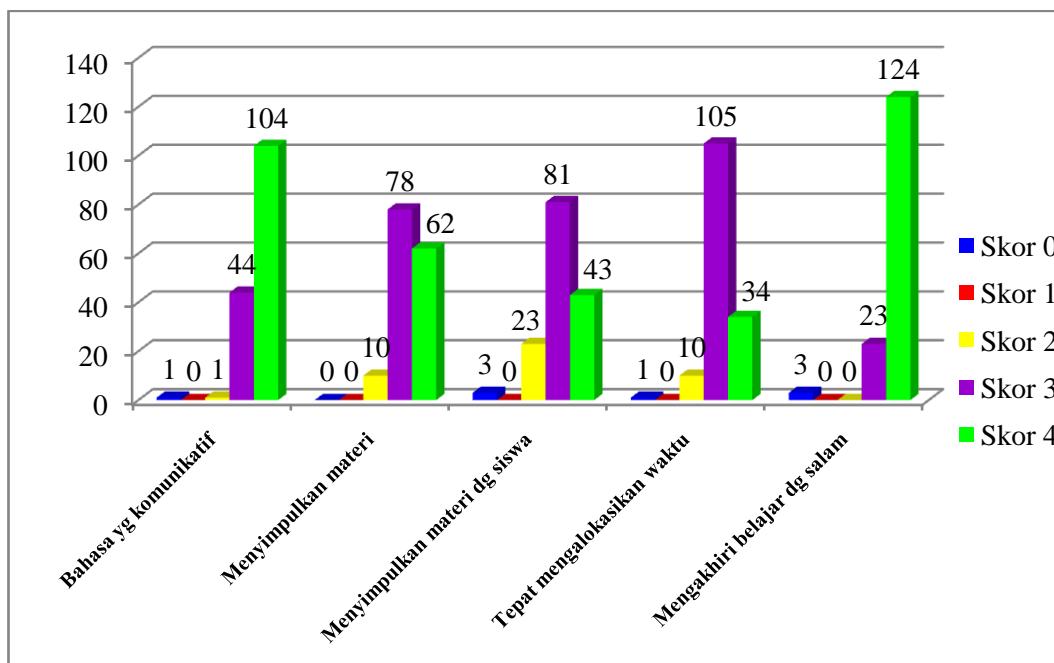
diberikan kepada siswa. Dalam penerapan strategi pembelajaran yang digunakan sesuai dengan silabus, namun guru tetap fleksibel dengan menyesuaikan kondisi kelas atau siswa yang dikarenakan kondisi tiap siswa berbeda-beda, selain itu dalam proses pembelajaran banyak guru menggunakan metode yang menarik dalam proses belajar di dalam kelas untuk memberikan kemudahan dan kelancaran dalam memberikan materi dan siswa juga tertarik agar tidak bosan pada saat pelaksanaan belajar.



**Gambar 10. Kinerja Guru dalam Pemanfaatan Media dan Memotivasi Siswa**

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa dalam proses pembelajaran banyak guru yang menggunakan alat peraga yang disesuaikan dengan kondisi kelas, dengan tujuan agar siswa lebih dapat memahami materi yang disampaikan oleh guru, akantetapi masih pula terdapat beberapa guru yang tidak menggunakan media dalam proses pembelajaran. Guru juga memberikan motivasi kepada siswa

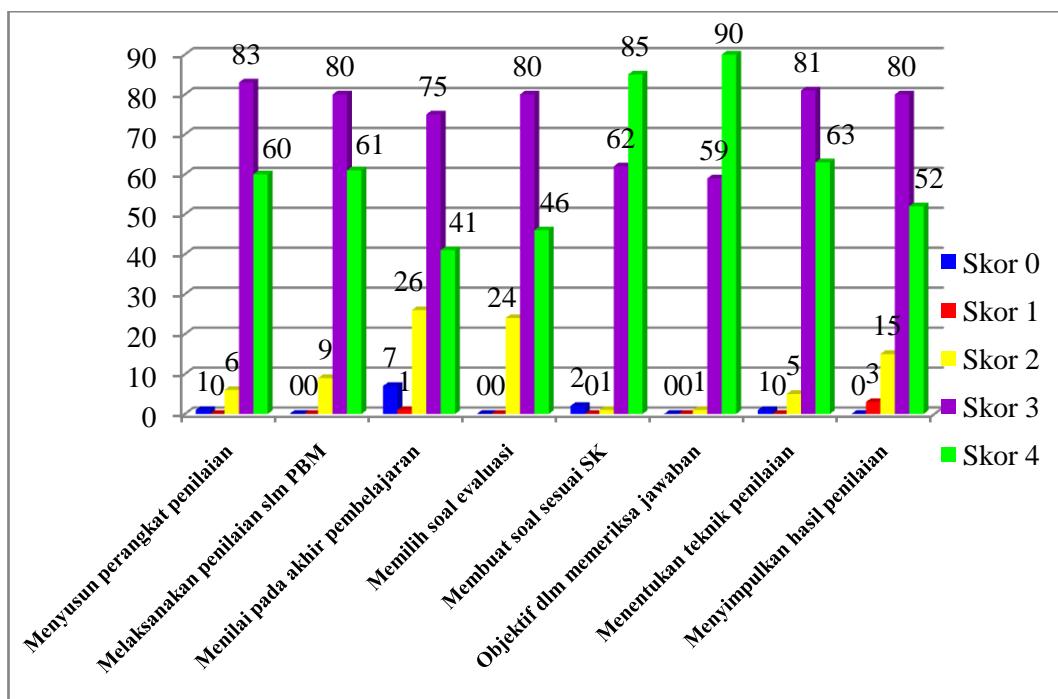
untuk rajin belajar, mau berpartisipasi dalam interaksi dikelas, dan guru mau memberikan umpan balik kepada siswa yang memberikan pertanyaan.



**Gambar 11. Kinerja Guru dalam Penggunaan Bahasa dan Mengakhiri Pembelajaran**

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa dalam proses pembelajaran guru menggunakan bahasa yang komunikatif dengan tujuan agar siswa mudah mengerti dan menerima dengan baik materi yang diberikan. Selain itu guru juga tepat waktu dalam mengalokasikan waktu pembelajaran kemudian menyimpulkan materi secara bersama-sama dengan siswa sebelum mengakhiri proses pembelajaran dikelas meski terdapat beberapa guru yang tidak melaksanakannya, kemudian mengakhiri pembelajaran dengan mengucapkan salam.

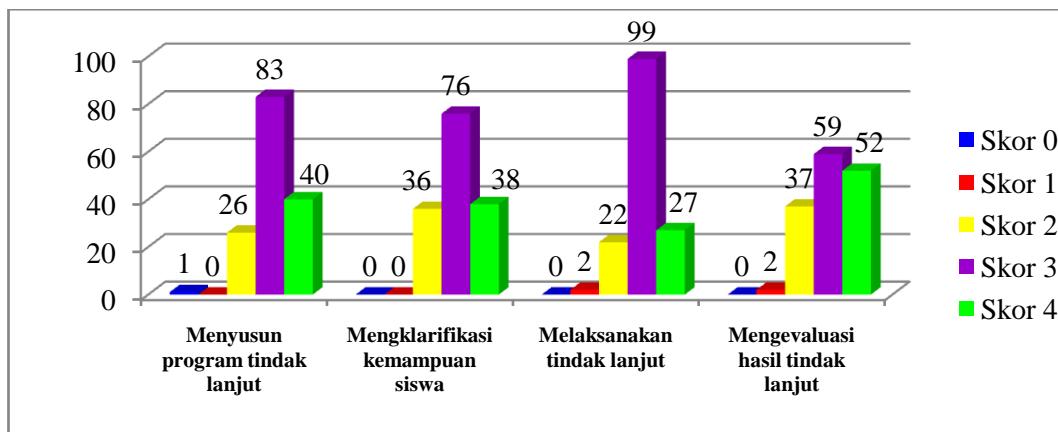
c. Penilaian prestasi belajar



**Gambar 12. Kinerja Guru dalam Menilai Prestasi Peserta Didik**

Dari gambar tersebut dapat diketahui kinerja guru dalam menilai prestasi peserta didik. Dalam proses merancang alat evaluasi guru menyusun perangkat penilaian kemudian melaksanakan penilaian baik itu ulangan maupun pada saat evaluasi hasil belajar. Dalam memilih soal evaluasi guru menyesuaikannya dengan standar kompetensi yang sudah dicapai, serta menilai hasil tes secara obyektif kemudian menyimpulkan hasil penilaian dan memberikan umpan balik terhadap siswa agar mengetahui sejauh mana kemampuannya dalam memahami materi yang diberikan guru.

d. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar



**Gambar 13. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar**

Dalam penyusunan program tindak lanjut sebagian besar guru sudah melaksanakannya. Sebagian besar mengklarifikasi kemampuan siswa dengan tujuan untuk seberapa banyak siswa yang mampu mencapai nilai rata-rata yang sudah ditentukan. Setelah mengklarifikasikan kemampuan atau hasil capaian siswa, guru melaksanakan tindak lanjut yang dapat berupa memberikan tes remidi atau tugas tertentu, kemudian guru mengevaluasi kembali hasil tindak lanjut yang sudah dilaksanakan.

### C. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian prasyarat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana dan sampel dalam penelitian ditentukan secara acak, selanjutnya pengujian dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linearitas. Pengujinya adalah sebagai berikut:

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov Z*. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam *Kolmogorov Smirnov Z* ketentuan signifikan hitung adalah  $>0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika  $<0,05$  data tidak berdistribusi normal. Untuk pengujinya peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 16.0*. Hasil uji normalitasnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 13. Hasil Uji Normalitas**

Sumber Distribusi	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	<i>p</i>	Keterangan
Residual ( <i>e</i> )	1,295	0,070	Normal

\* $p > 0,05$  (Normal)

Berdasarkan pada hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa sampel residual dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal karena nilai *p* yang diperoleh adalah  $0,070 > 0,05$ .

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* bersifat linier (garis lurus). Linear yang dimaksudkan adalah apabila skor variabel bebas naik maka variabel terikat juga akan naik demikian juga apabila skor variabel menurun diikuti pula menurunnya skor variabel terikat. Salah satu cara mengujinya yaitu dengan Statistik *Eta* dan *F* sebagai statistik ujinya.

**Tabel 14. Hasil Uji Linearitas**

Pola Hubungan	<i>Eta</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Keterangan
Budaya Kerja & Kinerja Guru	0,646	1,229	0,213	Linear

\* $p > 0,05$  (Linear)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $p$  korelasi antara variabel budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,213, hasil tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara budaya kerja dengan kinerja guru adalah linear karena  $p = 0,213 > 0,05$ .

#### **D. Pengujian Hipotesis**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan kejuruan di Kecamatan Prambanan. Untuk menjawab permasalahan dan pengujian hipotesis yang ada pada penelitian ini dilakukan analisis statistik terhadap data yang telah diperoleh. Analisis data yang digunakan yaitu dengan analisis regresi sederhana, dan menggunakan program *SPSS 16.0*. Hasil analisis regresi sederhana diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 15. Hasil Regresi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Variabel	Koef	R	$R^2$	t	p	Ket.
(Konstanta)	53,196					Signifikan
Budaya Kerja	0,557	0,470	0,221	6,472	<0,001	

Dari tabel diatas diperoleh besarnya konstanta, koefisien regresi, dan  $t_{hitung}$ . Masing-masing dari perolehan nilai terdapat dalam pembahasan berikut:

#### **1. Persamaan Garis Regresi**

Berdasarkan pada tabel 13 dapat diketahui besarnya konstanta 53,196 dan nilai koefisien regresi 0,557, maka persamaan regresinya adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 53,196 + 0,557 X$$

$$(\text{Prediksi}) \text{ Kinerja Guru} = 53,193 + 0,557 \text{ Budaya Kerja}$$

Harga konstanta  $a = 53,196$  ini mengandung arti bahwa apabila budaya kerja dianggap tidak beragam (dipersepsikan sama oleh semua guru) maka diprediksikan rata-rata kinerja guru sebesar 53,196. Harga koefisien prediktor  $b = 0,557$  mengandung arti bahwa budaya kerja dapat memprediksi kinerja secara positif(harga  $b$  positif) dan setiap ada perubahan (meningkat/menurun) pada budaya kerja maka akan ada perubahan juga pada kinerja guru dengan besaran kelipatan 0,557 satuan, dengan kata lain jika budaya kerja naik 1 poin maka kinerja guru juga akan naik sebesar 0,557.

## **2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh harga koefisien korelasi (R) sebesar 0,470 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,221. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebesar 22,1%, sehingga masih terdapat variabel lain sebesar 77,9% yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **3. Pengujian Hipotesis Regresi Sederhana**

Berdasarkan dari hasil analisis dalam penelitian ini dapat diketahui tingkat keberartian variabel budaya kerja terhadap kinerja guru dengan pengujian signifikansi. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 untuk generalisasi. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan t sebagai statistik ujinya. Harga  $t = 6,472$  ( $p=0,000 < 0,025$  (uji dua pihak  $0,05/2 = 0,025$ )), sesuai dengan hasil tersebut berarti pada taraf 5% terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

## **E. Pembahasan**

### **1. Budaya Kerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan**

Berdasarkan hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan kejuruan di Kecamatan Prambanan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai t ( $6,472 < 0,025$ ) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,470. Budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah atas dan kejuruan di Kecamatan Prambanan. Dengan hasil yang didapatkan bahwa semakin tinggi nilai budaya yang dimiliki semakin tinggi pula kinerja yang guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan.

Sumbangan efektif diperoleh dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 22,1%. Maka dapat diartikan bahwa kinerja guru sekolah menengah atas dan kejuruan di kecamatan Prambanan 22,1% ditentukan oleh budaya kerja yang dimiliki oleh guru di sekolah menengah atas dan kejuruan Kecamatan Prambanan dan 77,9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Dari nilai yang diperoleh tersebut membuktikan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan. Akan tetapi budaya kerja bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan karena masih terdapat faktor yang mempengaruhi antara lain adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan

sosial, budaya kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi (M. Asrori Ardiansyah; 2011).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah atas dan kejuruan di Kecamatan Prambanan”. Hal ini membuktikan bahwa budaya kerja dapat mendukung guru dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kinerja juga dipengaruhi oleh faktor budaya kerja yang merupakan faktor eksternal.

Budaya kerja yang dimiliki oleh guru-guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan sangat baik. Guru menyukai profesi yang dimilikinya, dan guru tidak terpaksa untuk melaksanakan pekerjaan, apabila guru sudah menyukai dan merasa ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya maka guru melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati yang nantinya akan berakibat pada hasil kinerja yang dimiliki khususnya dalam proses pembelajaran. Selain itu sebagian besar guru tidak begitu puas dengan hasil pembelajaran atau hasil kinerjanya, hal tersebut dapat terjadi karena guru ingin terus menambah kualitas dan meningkatkan pembelajaran serta kinerja agar lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

Budaya kerja guru merupakan merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku dalam bekerja. Guru yang memiliki budaya kerja yang baik akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab, guru juga akan meningkat kualitas kinerja yang dimilikinya. Sebaliknya, jika guru

memiliki budaya kerja yang rendah, akan malas dan semaunya sendiri dalam bekerja. Guru yang malas dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kinerjanya yang menyebabkan pencapaian kinerja yang rendah. Jadi, apabila guru memiliki budaya kerja yang tinggi akan memberikan sumbangan untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam proses pembelajaran.

## **2. Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan**

Berdasarkan pada analisis hasil lapangan yang diperoleh maka kinerja guru sekolah menengah atas dan kejuruan di kecamatan Prambanan sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru-guru disekolah tersebut sudah mampu untuk menyusun perencanaan pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, dan pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.

Kinerja guru dapat diwujudkan dengan adanya dorongan dari lingkungan tempat bekerja, pimpinan, rekan kerja, dan dirinya sendiri. Dari data yang diperoleh di lapangan melalui angket yang telah diberikan kepada bapak/ibu guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan sudah memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan proses pembelajaran yang akan berpengaruh pada tingginya kualitas dari peserta didik. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban yang diberikan guru dalam angket yang mengarah pada ketidakpuasan akan hasil yang diperoleh yang mana nantinya akan membuat guru untuk lebih memperbaiki kinerja dalam proses pembelajaran sehingga dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Yusran Assagaf (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makasar*” membahas mengenai permasalahan yang muncul pada karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, dan rendahnya komitmen bekerja yang dapat menyebabkan menurunnya tingkat pelayanan kepada masyarakat atau konsumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT Hadji Kalla Cabang Alaudin Makasar masih rendah yang dikarenakan kedisiplinan dan komitmen terhadap pekerjaan rendah yang merupakan bagian dari budaya kerja.

Dalam proses pembelajaran mulai dari penyusunan perencanaan pembelajaran sebagian guru sudah melaksanakannya dengan baik, hal tersebut ditunjukkan dengan kuesioner yang diberikan bahwa sebagian besar guru merencanakan pengajaran dan mengganti rencana tersebut pada tiap semesternya. Pada pelaksanaan belajar mengajar, guru mampu untuk memotivasi siswa untuk saling berinteraksi di kelas dengan baik, dan memotivasi siswa untuk lebih giat dalam belajar. Hal tersebut ditunjukkan dengan penggunaan bahasa yang komunikatif pada saat pembelajaran di kelas agar siswa dapat dengan mudah menerima dan memahami materi yang disampaikan.

Penyimpulan materi yang dilakukan pada akhir pembelajaran akan dapat mendukung mengenai pemahaman siswa. Dalam menyimpulkan materi guru dapat melaksanakannya sendiri ataupun dengan siswa, dan dengan adanya penyimpulan materi guru dapat mengetahui apakah pokok bahasan yang diberikan kepada siswa diterima dan dipahami secara jelas. Dalam hal menyimpulkan materi, guru-guru di

Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan sudah banyak yang menyimpulkan materi sendiri maupun bersama dengan siswa, meskipun masih terdapat beberapa yang jarang melaksanakannya.

### **3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerj Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan**

Dari hasil analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian ini terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai  $t = 6,472 < 0,025$  dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,470. Berdasarkan pada perolehan nilai tersebut dapat diartikan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dan ketika nilai budaya kerja meningkat diikuti pula dengan meningkatnya nilai kinerja guru.

Sumbangan efektif dari budaya kerja diperoleh dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,221. Dari sumbangan efektif tersebut dapat diartikan bahwa kinerja guru ditentukan atau dipengaruhi oleh budaya kerja sebesar 22,1%, dan selebihnya 77,9% kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hipotesis penelitian ini adalah ada /terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan. Hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang membuktikan adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya kerja yang dimiliki oleh guru dapat mempengaruhi kinerjanya

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru atau pendidik.

Pencapaian kinerja yang dilakukan oleh guru tidaklah semata-mata dapat dicapai begitu saja tanpa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau mendukungnya, dan salah satunya adalah budaya kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2010) dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*” menjelaskan bahwa 49% kinerja guru dipengaruhi oleh budaya kerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya kerja guru berpengaruh kuat terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian tersebut berkesimpulan bahwa budaya kerja guru diharapkan mampu untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja guru dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif. Karenanya kondisi tersebut sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja guru.

Perilaku guru pada waktu bekerja juga dapat berpengaruh pada bagaimana kinerja yang dilaksanakan. Sikap-sikap guru seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, teliti, berhati-hati, cermat dan berkemauan kuat adalah sikap utama guru yang akan menjadi dukungan dasar dan berpengaruh bagi pelaksanaan proses pembelajaran. Dengan adanya budaya kerja kuat yang dimiliki oleh guru, guru dapat menjalankan tugas serta kewajibannya dan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi. Jika setiap guru memiliki sikap menyukai pekerjaannya yang dilaksanakannya guru akan dengan mudah dalam melaksanakan proses pembelajaran.

## **F. Keterbatasan Penelitian**

1. Angket yang digunakan adalah angket tertutup seingga kurang bisa mengungkapkan hal-hal yang lebih dalam mengenai budaya kerja dan kinerja guru.
2. Pada variabel kinerja guru yang dimaksudkan adalah kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang diukur dari rutinitas yang dilaksanakan.
3. Responden yang merupakan sampel bisa saja tergesa-gesa dalam mengisi angket karena keterbatasan waktu yang dimiliki, guru bisa saja memberikan penilaian yang kurang objektif. Meski hal ini terjadi, tetap ditemukan banyak responden yang memberikan jawaban pada item pertanyaan dengan baik dan sungguh-sungguh.
4. Dalam analisis data untuk budaya kerja dan kinerja guru tidak dipertimbangkan sertifikat pendidik, tingkat pendidikan, dan guru PNS maupun non PNS.
5. Pembahasan dalam penelitian ini hanya terbatas pada budaya kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran, namun masih banyak faktor pendukung lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari analisis penelitian yang dilakukan di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan mengenai Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Budaya kerja guru di SMA dan SMK kecamatan Prambanan sangat baik dan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran, dan kinerja guru SMA dan SMK di kecamatan Prambanan sangat tinggi yang menunjukkan bahwa guru sudah memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan. Kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan 22,1% ditentukan oleh budaya kerja guru. Selanjutnya 77,9% kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bukti ilmiah bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Maka untuk menciptakan atau meningkat kinerja guru dalam proses pembelajaran, variabel budaya kerja guru seperti tingkat kedisiplinan, dedikasi, tanggung jawab, dan kemauan kuat untuk

mengembangkan diri maupun siswa perlu diperhatikan sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Selain itu kepala sekolah juga memiliki peran dalam mendukung atau mensosialisasikan pentingnya budaya kerja yang dimiliki oleh guru, didukung dengan keadaan lingkungan yang dapat memberikan kenyamanan bagi guru untuk dapat memaksimalkan kinerjanya.

### C. Saran

Dari kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang dapat bermanfaat untuk diaplikasikan dalam budaya kerja dan kinerja guru. Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah:

1. Bagi guru seharusnya dapat meningkatkan kedisiplinan di lingkungan sekolah, dengan hadir setiap hari dan tepat waktu, menggunakan seragam yang lengkap, mengikuti kegiatan sekolah dan saling membantu antar guru untuk meningkatkan kualitas dalam pembelajaran.
2. Guru harus dapat menciptakan proses belajar mengajar yang menyenangkan dengan menggunakan media maupun strategi pembelajaran yang tepat serta tidak monoton, selain itu guru harus melibatkan siswa untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran, dan tidak bersikap subjektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. (2006). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dedeh Sofia Hasanah. (2012). Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal*. Dikses dari [http://jurnal.upi.edu/saung-guru/view/1815/PENGARUH\\_PENDIDIKAN\\_LATIHAN\\_DIKLAT\\_KEPEMIMPINAN\\_GURU\\_DAN\\_IKLIM\\_KERJA\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_GURU\\_SEKOLAH\\_DASAR\\_SE\\_KECAMATAN\\_BABAKANCIAKO\\_KABUPATEN\\_PURWAKARTA](http://jurnal.upi.edu/saung-guru/view/1815/PENGARUH_PENDIDIKAN_LATIHAN_DIKLAT_KEPEMIMPINAN_GURU_DAN_IKLIM_KERJA_TERHADAP_KINERJA_GURU_SEKOLAH_DASAR_SE_KECAMATAN_BABAKANCIAKO_KABUPATEN_PURWAKARTA) diakses tanggal 10 Desember 2013 pukul 12:59.
- Djemari Mardapi. (2008). *Teknik Penyusunan Tes dan Nontes*. Yogyakarta: Mitra Cendekia.
- Erni R. Ernawan. (2011). *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziah Andini. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kohesivitas Guru di SMP Negeri Kota Yogyakarta. *Skripsi*. MP FIP UNY.
- Husaini Usman. (2008). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kadim Masaong & Arfan A. Tilomi. (2011). *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosi, Dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang*. Bandung: Alfabeta
- Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. (2012). Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru: Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2. Diunduh dari [www.slideshare.net/purdiyanto/penilaian-kinerja-guru-pkg](http://www.slideshare.net/purdiyanto/penilaian-kinerja-guru-pkg) diakses tanggal 10 Juni 2013 pukul 11:08.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Penerjemah: Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. ed. revisi ke-7. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Malayu SP Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Asrori Ardiansyah. (2011). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Diunduh dari <http://www.majalahpendidikan.com/2011/04/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.html> diakses tanggal 3 juni 2013 pukul 15:43.
- 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.
- Modul Budaya Kerja Organisasi Pemerintah. Diunduh dari [http://tendik.kemdiknas.go.id/id/download/doc\\_download/51-konsep-dasar-budaya-kerja](http://tendik.kemdiknas.go.id/id/download/doc_download/51-konsep-dasar-budaya-kerja) diakses tanggal 10 Mei 2013 pukul 15:49
- Muhammad Nisfianno. (2009). *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Noeng Muhamdjir. (2000). *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Sosial*. Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademi dan Kompetensi Guru.
- Rina Puspita Dewi. (2008). *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*. Jakarta: Yudhistira.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. (alih bahasa: Halida, Dewi Sartika; editor: Nurcahyo Mahanani). Jakarta: Erlangga.
- 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](http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190) diakses tanggal 17 Mei 2013 pukul 8:24.
- Saifuddin Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Gramedia Persada.
- Septi Wahtuningsih. (2011). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2000 Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

- Negeri 7 Bandung. *Skripsi*. AP Universitas Pendidikan Indonesia. Diunduh dari [http://repository.upi.edu/skripsiview.php?no\\_skripsi=1736](http://repository.upi.edu/skripsiview.php?no_skripsi=1736) diakses tanggal 17 mei 2013 pukul 8:27.
- Sondang P. Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2007). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. ed. revisi cet-7. Jakarta: Bumi Aksara
- Susilo Martoyo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Lembaga Kompetesi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Syaiful Sagala. (2011). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Talidziduhu Ndraha. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Vela Miari Nurma Arimbi. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Temanggung. *Skripsi*. MP FIP UNY.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 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/BAB34YU\\_SRAN%20ASSAGAF.docx?sequence=2](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1657/BAB34YU_SRAN%20ASSAGAF.docx?sequence=2) diakses tanggal 10 Mei 2013 pukul 19.25.

**Lampiran 1. Angket Uji Coba Instrumen**

**SURAT PENGANTAR ANGKET**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan  
di Kecamatan Prambanan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan”, oleh karena itu peneliti:

Nama : Susi Suryani  
NIM : 09101244027  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktunya guna mengisi pertanyaan-pertanyaan yang ada pada angket ini tanpa adanya prasangka dan perasaan tertekan.

Semua keterangan dan jawaban yang saya peroleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Keterangan dan jawaban yang akan Bapak/ Ibu berikan akan sangat berarti dalam kelancaran penelitian yang dilaksanakan.

Atas perhatian dan bantuan yang Bapak/ Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 24 Juni 2013  
Hormat saya,

Susi Suryani

## **PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Tulislah identitas Bapak/ Ibu jika tidak keberatan pada tempat yang sudah disediakan.
2. Berilah tanda () *check list* pada kolom jawaban yang sudah disediakan.
3. Terdapat empat alternatif jawaban yang dapat Bapak/ Ibu pilih, yaitu:
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak Pernah
4. Jawaban hendaknya sesuai dengan keadaan atau kondisi yang sebenarnya.
5. Setiap item pernyataan mohon diisi dan tidak ada yang terlewatkan.
6. Sebelum angket dikumpulkan, mohon diperiksa kembali apakah sudah diisi seluruhnya.
7. Hasil penelitian hanya untuk kepentingan skripsi. Identitas yang Bapak/ Ibu berikan akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penelitian tidak ada pengaruhnya dengan hubungan keja selanjutnya.

**Angket Penelitian Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah  
Atas dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan**

Nama :  
 Instansi :  
 Jenis Kelamin :  
 Jabatan :

**1. Angket Kinerja Guru**

No.	Pernyataan	SL	S	J	TP
1	Bapak/Ibu guru membuat RPP sebelum memulai proses pembelajaran.				
2	Bapak/Ibu memperbarui RPP setiap satu semester.				
3	Bapak/Ibu guru memulai pembelajaran dengan mengucapkan salam.				
4	Bapak/ Ibu menjelaskan tujuan dan kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa.				
5	Bapak/ Ibu menyampaikan materi yang sudah ditentukan dalam RPP.				
6	Bapak/ Ibu menjelaskan materi pokok bahasan dengan jelas.				
7	Bapak/ Ibu menguasai materi/ pokok bahasan yang akan diberikan pada siswa.				
8	Bapak/Ibu menggunakan metode/strategi yang sudah ditentukan sesuai dengan RPP.				
9	Bapak/ Ibu memilih metode/strategi pembelajaran sesuai dengan kondisi kelas.				
10	Bapak/ Ibu menggunakan metode/strategi pembelajaran yang menarik bagi siswa.				
11	Bapak/Ibu menggunakan alat peraga/media dalam proses pembelajaran.				
12	Bapak/ Ibu menggunakan media/ alat pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, siswa, kondisi, dan lingkungan.				
13	Bapak/ Ibu mampu untuk memotivasi siswa agar lebih rajin belajar maupun mengerjakan tugas.				
14	Bapak/ Ibu mengorganisasi materi dan kegiatan belajar dikelas secara sistematis.				
15	Bapak/ Ibu menciptakan interaksi dengan siswa saat proses belajar mengajar.				
16	Bapak/ Ibu memberikan umpan balik terhadap pertanyaan siswa.				
17	Bapak/ Ibu merespon dengan baik pertanyaan dari siswa.				

18	Bapak/Ibu menggunakan bahasa yang komunikatif dengan siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.				
19	Bapak/Ibu menyimpulkan materi yang sudah dijelaskan.				
20	Bapak/ Ibu menyimpulkan materi bersama-sama dengan siswa.				
21	Bapak/ Ibu tepat dalam mengalokasikan waktu untuk mencapai kompetensi dasar.				
22	Bapak/ Ibu mengakhiri pembelajaran dengan salam atau do'a.				
23	Bapak/ Ibu menyusun perangkat penilaian sesuai dengan yang sudah ditentukan dalam RPP.				
24	Bapak/ Ibu melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar.				
25	Bapak/ Ibu melaksanakan penilaian pada saat akhir pembelajaran.				
26	Bapak/ Ibu memilih-milah soal evaluasi berdasarkan tingkat kesukaran.				
27	Bapak/ Ibu membuat soal sesuai dengan standar kompetensi yang sudah dicapai.				
28	Bapak/Ibu memeriksa jawaban secara obyektif.				
29	Bapak/Ibu mengolah hasil penilaian siswa.				
30	Bapak/ Ibu menentukan teknik penilaian sesuai dengan yang sudah ditentukan dalam RPP.				
31	Bapak/Ibu menyimpulkan hasil penilaian secara jelas.				
32	Bapak/Ibu menyusun program tindak lanjut hasil penilaian.				
33	Bapak/Ibu mengklarifikasi kemampuan siswa berdasarkan tingkat pemahaman atau prestasi di kelas.				
34	Bapak/ Ibu melaksanakan strategi tindak lanjut sesuai dengan rencana yang telah disusun.				
35	Bapak/Ibu mengevaluasi hasil tindak lanjut.				

## 2. Angket Budaya Kerja

No.	Pernyataan	SL	S	J	TP
1	Bapak/ Ibu menyukai pekerjaan sebagai seorang pendidik.				
2	Bapak/ Ibu lebih mementingkan mengajar daripada kegiatan lain.				
3	Bapak/ Ibu mendidik dengan sepenuh hati.				
4	Bapak/ Ibu merasa ikhlas bekerja sebagai seorang pendidik.				
5	Bapak/ Ibu puas dengan hasil pembelajaran yang dicapai.				
6	Bapak/ Ibu bisa memenuhi kebutuhan dengan bekerja sebagai pendidik.				
7	Bapak/ Ibu mendidik hanya untuk menyibukkan diri.				
8	Bapak/ Ibu mendidik hanya untuk kerja sampingan.				
9	Bapak/ Ibu datang ke sekolah tepat waktu.				

10	Bapak/ Ibu hadir di sekolah setiap hari.				
11	Bapak/ Ibu menggunakan seragam lengkap.				
12	Bapak/ Ibu tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran.				
13	Bapak/ Ibu pulang pada jam awal.				
14	Bapak/ Ibu menggunakan waktu belajar mengajar secara tepat.				
15	Bapak/ Ibu mengabdi pada sekolah sebagai seorang pendidik.				
16	Bapak/ Ibu mementingkan urusan yang terdapat di sekolah daripada urusan pribadi.				
17	Bapak/ Ibu berkemauan tinggi untuk memajukan sekolah.				
18	Bapak/ Ibu berusaha untuk meningkatkan prestasi siswa.				
19	Bapak/ Ibu mau memperbaiki kesalahan yang diperbuat.				
20	Bapak/ Ibu menerima dengan sikap baik ketika diberi teguran atau hukuman.				
21	Bapak/ Ibu mendidik sesuai dengan tugasnya masing-masing.				
22	Bapak/ Ibu melaksanakan amanah dari Kepala sekolah dengan baik.				
23	Bapak/ Ibu mau mengakui kesalahan yang diperbuat.				
24	Bapak/ Ibu memeriksa perlengkapan sebelum memulai proses pembelajaran.				
25	Bapak/ Ibu berkomitmen dalam pelaksanaan pembelajaran.				
26	Bapak/ Ibu membuat target untuk menyelesaikan pembelajaran.				
27	Bapak/ Ibu rapi dan teratur dalam melaksanakan pembelajaran.				
28	Bapak/ Ibu mengevaluasi proses pembelajaran setelah selesai.				
29	Bapak/ Ibu memahami tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah.				
30	Bapak/ Ibu melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran.				
31	Bapak/ Ibu berusaha untuk menjalankan tugas dengan baik.				
32	Bapak/ Ibu memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi sebagai seorang guru.				
33	Bapak/ Ibu membantu pekerjaan rekan kerja.				
34	Bapak/ Ibu saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja.				

## REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

## REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

## Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja Dan Kinerja Guru

	N	%
Valid	50	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
bk_1	108,94	148,588	,460	,922
bk_2	109,04	147,060	,520	,921
bk_3	108,98	148,632	,455	,922
bk_4	108,94	148,017	,456	,922
bk_5	109,46	147,723	,458	,922
bk_6	108,80	150,367	,651	,920
bk_7	110,40	144,571	,485	,922
bk_8	110,44	144,007	,495	,922
bk_9	109,24	149,207	,482	,921
bk_10	109,20	145,633	,612	,920
bk_11	109,24	149,982	,515	,921
bk_12	109,08	150,402	,522	,921
bk_13	110,72	155,961	,065	,926
bk_14	109,26	149,870	,470	,921
bk_15	109,08	143,953	,626	,919
bk_16	109,38	147,547	,532	,921
bk_17	109,02	149,857	,493	,921
bk_18	108,98	149,775	,572	,921
bk_19	109,02	148,714	,651	,920
bk_20	109,10	147,316	,670	,919
bk_21	108,94	149,364	,664	,920
bk_22	108,98	149,040	,682	,920
bk_23	109,32	152,222	,198	,926
bk_24	109,02	149,653	,539	,921
bk_25	108,84	151,811	,492	,921
bk_26	108,90	151,684	,479	,922
bk_27	109,20	146,122	,527	,921
bk_28	109,28	148,451	,570	,920
bk_29	109,04	148,243	,743	,919
bk_30	109,08	147,667	,734	,919
bk_31	109,56	152,660	,197	,926
bk_32	108,84	150,015	,654	,920
bk_33	109,32	147,038	,588	,920
bk_34	109,18	149,742	,515	,921

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kg_1	115,56	153,598	,458	,947
kg_2	115,84	154,504	,450	,947
kg_3	115,32	156,018	,513	,946
kg_4	115,80	150,653	,671	,945
kg_5	115,54	153,682	,551	,946
kg_6	115,42	154,657	,762	,945
kg_7	115,42	156,167	,630	,945
kg_8	115,70	156,092	,604	,945
kg_9	115,60	156,245	,579	,946
kg_10	115,66	156,229	,584	,946
kg_11	115,58	157,147	,506	,946
kg_12	115,88	152,434	,723	,944
kg_13	115,66	156,147	,545	,946
kg_14	115,66	154,800	,702	,945
kg_15	116,08	159,544	,232	,948
kg_16	115,64	155,174	,575	,946
kg_17	115,52	156,091	,599	,945
kg_18	115,38	155,873	,682	,945
kg_19	115,74	154,156	,668	,945
kg_20	115,96	152,080	,718	,944
kg_21	115,80	156,163	,585	,946
kg_22	115,42	154,942	,494	,946
kg_23	115,72	156,287	,594	,946
kg_24	115,70	154,745	,614	,945
kg_25	116,14	152,245	,512	,947
kg_26	115,80	152,082	,709	,944
kg_27	115,66	154,147	,501	,946
kg_28	115,58	154,902	,689	,945
kg_29	115,50	161,031	,201	,948
kg_30	115,70	156,990	,530	,946
kg_31	115,80	153,347	,662	,945
kg_32	116,00	151,469	,626	,945
kg_33	115,90	153,031	,594	,945
kg_34	115,94	154,629	,608	,945
kg_35	115,78	151,400	,651	,945

Corrected Item Total Correlation  $r_{i(X-i)} < 0,3$  (butir yang kurang baik / "tidak valid")

## 2. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja dan Kinerja Guru

	N	%
Valid Cases	50	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	34

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	35

### **Lampiran 3. Instrumen Penelitian**

## **SURAT PENGANTAR ANGKET**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan  
di Kecamatan Prambanan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan”, oleh karena itu peneliti:

Nama : Susi Suryani

NIM : 09101244027

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktunya guna mengisi pertanyaan-pertanyaan yang ada pada angket ini tanpa adanya prasangka dan perasaan tertekan.

Semua keterangan dan jawaban yang saya peroleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Keterangan dan jawaban yang akan Bapak/ Ibu berikan akan sangat berarti dalam kelancaran penelitian yang dilaksanakan.

Atas perhatian dan bantuan yang Bapak/ Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 24 Juni 2013  
Hormat saya,

Susi Suryani

**Angket Penelitian Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah  
Menengah Atas dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan**

Petunjuk pengisian angket:

1. Tulislah identitas Bapak/ Ibu jika tidak keberatan.
2. Berilah tanda (✓) *check list* pada kolom jawaban yang sudah disediakan.
3. Terdapat empat alternatif jawaban yang dapat Bapak/ Ibu pilih, yaitu:
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak Pernah
4. Sebelum angket dikumpulkan, mohon diperiksa kembali apakah sudah dijawab seluruhnya.

Identitas:

Nama : \_\_\_\_\_

Instansi : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

Jabatan : \_\_\_\_\_

**1. Angket Kinerja Guru**

No.	Pernyataan	SL	S	J	TP
1	Bapak/Ibu guru membuat RPP sebelum memulai proses pembelajaran.				
2	Bapak/Ibu memperbarui RPP setiap satu semester.				
3	Bapak/Ibu guru memulai pembelajaran dengan mengucapkan salam.				
4	Bapak/ Ibu menjelaskan tujuan dan kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa.				
5	Bapak/ Ibu menyampaikan materi yang sudah ditentukan dalam RPP.				
6	Bapak/ Ibu menjelaskan materi pokok bahasan dengan jelas.				
7	Bapak/ Ibu menguasai materi/ pokok bahasan yang akan diberikan pada siswa.				
8	Bapak/Ibu menggunakan metode/strategi yang sudah ditentukan sesuai dengan RPP.				
9	Bapak/ Ibu memilih metode/strategi pembelajaran sesuai dengan kondisi kelas.				
10	Bapak/ Ibu menggunakan metode/strategi pembelajaran yang menarik bagi siswa.				
11	Bapak/Ibu menggunakan alat peraga/media dalam proses pembelajaran.				
12	Bapak/ Ibu menggunakan media/ alat pembelajaran yang sesuai dengan tujuan, siswa, kondisi, dan lingkungan.				
13	Bapak/ Ibu mampu untuk memotivasi siswa agar lebih rajin				

	belajar maupun mengerjakan tugas.			
14	Bapak/ Ibu mengorganisasi materi dan kegiatan belajar dikelas secara sistematis.			
15	Bapak/ Ibu memberikan umpan balik terhadap pertanyaan siswa.			
16	Bapak/ Ibu merespon dengan baik pertanyaan dari siswa.			
17	Bapak/Ibu menggunakan bahasa yang komunikatif dengan siswa saat kegiatan belajar mengajar berlangsung.			
18	Bapak/Ibu menyimpulkan materi yang sudah dijelaskan.			
19	Bapak/ Ibu menyimpulkan materi bersama-sama dengan siswa.			
20	Bapak/ Ibu tepat dalam mengalokasikan waktu untuk mencapai kompetensi dasar.			
21	Bapak/ Ibu mengakhiri pembelajaran dengan salam atau do'a.			
22	Bapak/ Ibu menyusun perangkat penilaian sesuai dengan yang sudah ditentukan dalam RPP.			
23	Bapak/ Ibu melaksanakan penilaian selama proses belajar mengajar.			
24	Bapak/ Ibu melaksanakan penilaian pada saat akhir pembelajaran.			
25	Bapak/ Ibu memilih-milah soal evaluasi berdasarkan tingkat kesukaran.			
26	Bapak/ Ibu membuat soal sesuai dengan standar kompetensi yang sudah dicapai.			
27	Bapak/Ibu memeriksa jawaban secara obyektif.			
28	Bapak/ Ibu menentukan teknik penilaian sesuai dengan yang sudah ditentukan dalam RPP.			
29	Bapak/Ibu menyimpulkan hasil penilaian secara jelas.			
30	Bapak/Ibu menyusun program tindak lanjut hasil penilaian.			
31	Bapak/Ibu mengklarifikasi kemampuan siswa berdasarkan tingkat pemahaman atau prestasi di kelas.			
32	Bapak/ Ibu melaksanakan strategi tindak lanjut sesuai dengan rencana yang telah disusun.			
33	Bapak/Ibu mengevaluasi hasil tindak lanjut.			

## 2. Angket Budaya Kerja

No.	Pernyataan	SL	S	J	TP
1	Bapak/ Ibu menyukai pekerjaan sebagai seorang pendidik.				
2	Bapak/ Ibu lebih mementingkan mengajar daripada kegiatan lain.				
3	Bapak/ Ibu mendidik dengan sepenuh hati.				
4	Bapak/ Ibu merasa ikhlas bekerja sebagai seorang pendidik.				
5	Bapak/ Ibu puas dengan hasil pembelajaran yang dicapai.				
6	Bapak/ Ibu bisa memenuhi kebutuhan dengan bekerja sebagai				

	pendidik.			
7	Bapak/ Ibu mendidik hanya untuk menyibukkan diri.			
8	Bapak/ Ibu mendidik hanya untuk kerja sampingan.			
9	Bapak/ Ibu datang ke sekolah tepat waktu.			
10	Bapak/ Ibu hadir di sekolah setiap hari.			
11	Bapak/ Ibu menggunakan seragam lengkap.			
12	Bapak/ Ibu tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran.			
13	Bapak/ Ibu menggunakan waktu belajar mengajar secara tepat.			
14	Bapak/ Ibu mengabdi pada sekolah sebagai seorang pendidik.			
15	Bapak/ Ibu mementingkan urusan yang terdapat di sekolah daripada urusan pribadi.			
16	Bapak/ Ibu berkemauan tinggi untuk memajukan sekolah.			
17	Bapak/ Ibu berusaha untuk meningkatkan prestasi siswa.			
18	Bapak/ Ibu mau memperbaiki kesalahan yang diperbuat.			
19	Bapak/ Ibu menerima dengan sikap baik ketika diberi teguran atau hukuman.			
20	Bapak/ Ibu mendidik sesuai dengan tugasnya masing-masing.			
21	Bapak/ Ibu melaksanakan amanah dari Kepala sekolah dengan baik.			
22	Bapak/ Ibu memeriksa perlengkapan sebelum memulai proses pembelajaran.			
23	Bapak/ Ibu berkomitmen dalam pelaksanaan pembelajaran.			
24	Bapak/ Ibu membuat target untuk menyelesaikan pembelajaran.			
25	Bapak/ Ibu rapi dan teratur dalam melaksanakan pembelajaran.			
26	Bapak/ Ibu mengevaluasi proses pembelajaran setelah selesai.			
27	Bapak/ Ibu memahami tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah.			
28	Bapak/ Ibu melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran.			
29	Bapak/ Ibu memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi sebagai seorang guru.			
30	Bapak/ Ibu membantu pekerjaan rekan kerja.			
31	Bapak/ Ibu saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan rekan kerja.			

**:: Terima Kasih Atas Partisipasinya ::**

## REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

**KETERANGAN**      NM SKH = Nama Sekolah

SMA Islam 1 Prambanan

3- SMK Sosial Islam Brambanan

8- SMAN 1 Prambanan

4= SMK Muhammadiyah 1 Prambanan

5- SMA Muhammadiyah Brambanan

5= SMA Muhammadiyah  
6= SMA MBS Pramhanan

## DESKRIPSI DATA

	Kinerja Guru	Budaya Kerja
N	Valid Missing	150 0
Mean	110,80	103,42
Median	108,00	103,00
Mode	105	93 <sup>a</sup>
Std. Deviation	10,878	9,172
Variance	118,322	84,124
Minimum	91	83
Maximum	132	124

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Islam 1 Prambanan	7	4,7	4,7	4,7
	SMK Sosial Islam Prambanan	8	5,3	5,3	10,0
	SMAN 1 Prambanan	32	21,3	21,3	31,3
	SMK Muh 1 Prambanan	54	36,0	36,0	67,3
	SMA Muh 1 Prambanan	16	10,7	10,7	78,0
	SMA MBS Prambanan	33	22,0	22,0	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	70	46,7	46,7	46,7
	Sangat Tinggi	80	53,3	53,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

### Budaya Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	52	34,7	34,7	34,7
	Sangat Baik	98	65,3	65,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

## Lampiran 5. Uji Prasyarat Analisis

### A. Hasil Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		RES
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000
	Std. Deviation	9,60332
	Absolute	,106
Most Extreme Differences	Positive	,081
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		1,295
Asymp. Sig. (2-tailed)		,070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### B. Hasil Uji Linearitas Data

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	7368,177	33	223,278	2,524 ,000
		Linearity	3888,674	1	3888,674	43,958 ,000
		Deviation from Linearity	3479,503	32	108,734	1,229 ,213
	Within Groups		10261,823	116	88,464	
	Total		17630,000	149		

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Budaya Kerja	,470	,221	,646	,418

## Lampiran 6. Uji Hipotesis

### Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	110,80	10,878	150
Budaya Kerja	103,42	9,172	150

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,470 <sup>a</sup>	,221	,215	9,636

- a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3888,674	1	3888,674	41,883	,000 <sup>b</sup>
	Residual	13741,326	148	92,847		
	Total	17630,000	149			

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	53,196	8,936	,470	5,953	,000	35,538	70,854
	Budaya Kerja	,557	,086		6,472	,000	,387	,727

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		95,0% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	35,538	70,854
	Budaya Kerja	,387	,727

- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 7. Ijin Penelitian



### KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp.(0274) 586168 Hunting, Fax.(0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094  
Telp.(0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



No. : 4089/UN34.11/PL/2013  
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal  
Hal : Permohonan izin Penelitian

1 Juli 2013

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan  
Setda Provinsi DIY  
Kepatihan Danurejan  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Susi Suryani  
NIM : 09101244027  
Prodi/Jurusan : MP/AP  
Alamat : Losari II, Wukirharjo, Prambanan, Sleman

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : SMA dan SMK Se- Kecamatan Prambanan  
Subjek : Guru  
Obyek : Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru  
Waktu : Juli-September 2013  
Judul : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Tembusan Yth:

1. Rektor ( sebagai laporan)
2. Wakil Dekan I FIP
3. Ketua Jurusan AP FIP
4. Kabag TU
5. Kasubbag Pendidikan FIP
6. Mahasiswa yang bersangkutan  
Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

**SURAT KETERANGAN / IJIN**  
070/5557/V/7/2013

Membaca Surat : Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY Nomor : 4089/UN34.11/PL/2013  
Tanggal : 01 Juli 2013 Perihal : Pemohonan Ijin Penelitian

- Mengingat :
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
  - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
  - Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
  - Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DILAKUKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : SUSI SURYANI NIP/NIM : 09101244027  
Alamat : KARANGMALANG YOGYAKARTA 55281  
Judul : PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJURUAN DI KECAMATAN PRAMBANAN  
Lokasi : - Kota/Kab. SLEMAN  
Waktu : 03 Juli 2013 s/d 03 Oktober 2013

**Dengan Ketentuan**

- Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \* dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Valikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
- Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
- Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
- Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
- Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta  
Pada tanggal 03 Juli 2013  
A.n Sekretaris Daerah  
Asisten Perekonomian dan Pembangunan  
Ub.  
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



**Tembusan :**

- Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
- Bupati Sleman, cq Bappeda
- Dekan Fak. Ilmu Pendidikan UNY
- Yang Bersangkutan



**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511  
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800  
Website: slemankab.go.id, E-mail: bappeda@slemankab.go.id

**SURAT IZIN**

Nomor : 070 / Bappeda / 2369 / 2013

**TENTANG  
PENELITIAN**

**KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55/Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan, dan Penelitian.  
Menunjuk : Surat dari Sekretariat Daerah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta  
Nomor : 070/5557/V/7/2013  
Hal : Izin Penelitian

Tanggal : 03 Juli 2013

**MENGIZINKAN :**

Kepada	:	
Nama	:	SUSI SURYANI
No.Mhs/NIM/NIP/NIK	:	09101244027
Program/Tingkat	:	S1
Instansi/Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi	:	Kampus Karangmalang Yogyakarta
Alamat Rumah	:	Losari II, Wukirharjo Prambanan Sleman
No. Telp / HP	:	087839071020
Untuk	:	Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul <b>PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJUJURAN DI KECAMATAN PRAMBANAN</b>
Lokasi	:	Kabupaten Sleman
Waktu	:	Selama 3 bulan mulai tanggal: 03 Juli 2013 s/d 03 Oktober 2013

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

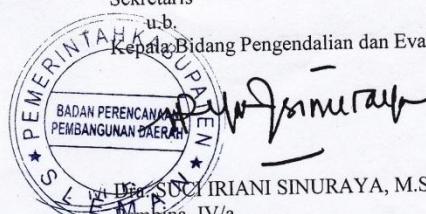
Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 3 Juli 2013

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.  
Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi



Dr. SUCI IRIANI SINURAYA, M.Si, M.M

Pembina, IV/a

NIP 19630112 198903 2 003

**Tembusan :**

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
3. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
4. Kabid. Sosial Budaya Bappeda Kab. Sleman
5. Camat Prambanan
6. Kepala SMA Negeri Se Kec. Prambanan
7. Kepala SMA Swasta Se Kec. Prambanan
8. Kepala SMK Swasta Se Kec. Prambanan
9. Dekan FIP-UNY
10. Yang Bersangkutan



**YAYASAN SOSIAL ISLAM  
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) ISLAM 1  
PRAMBANAN KAB. SLEMAN**

Status : Terakreditasi B  
NSS : 302040209065  
Alamat : Klurak Baru, Bokoharjo, Prambanan, Sleman HP.  
08175483164  
Kode Pos : 55572  
Website : [www.smaislam1prambanan.sch.id](http://www.smaislam1prambanan.sch.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 1267/E.7/SMA/VII/2013

Yang tertandatangan di bawah ini :

Nama : **Drs. SUMARJITO, Dpl.Ed.**  
NIP : 19631215 198803 1 016  
Jabatan : Kepala SMA ISLAM 1 PRAMBANAN SLEMAN  
Unit Kerja : SMA ISLAM 1 PRAMBANAN

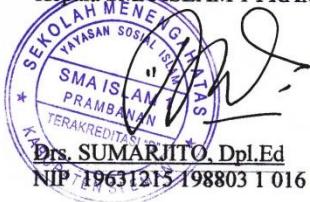
Menerangkan bahwa:

Nama : SUSI SURYANI  
NIM : 09101244027  
Jurusan : Manajemen Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melakukan Pengambilan Data untuk Skripsi yang berjudul **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan** dari tanggal 18 Juli s.d. 20 Juli 2013.

Prambanan, 20 Juli 2013

Kepala SMA ISLAM 1 PRAMBANAN





MUHAMMADIYAH MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH  
**SMA MUHAMMADIYAH 1 PRAMBANAN SLEMAN**  
TERAKREDITASI : A  
Alamat : Gatak, Bokoharjo, Prambanan, Sleman 55572 , Telp 496 208.

## **SURAT KETERANGAN**

Nomor : E.6/4065/e.43/VIII/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMA Muhammadiyah 1 Prambanan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : SUSI SURYANI  
NIM : 09101244027  
Program /Tingkat : S1  
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta  
Judul Skripsi : "PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJUJURAN DI  
KECAMATAN PRAMBANAN."

Telah melaksanakan penelitian di SMA Muhammadiyah 1 Prambanan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, pada tanggal 17 Juli s.d 23 Juli 2013

Demikian surat keterangan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prambanan, 26 Agustus 2013





**PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN  
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 PRAMBANAN**

Madubaru, Madurejo, Prambanan, Sleman, 55572, Φ (0274) 496753  
Web : [www.sman1pramb-yog.sch.id](http://www.sman1pramb-yog.sch.id) , e-mail : [sma1prb@yahoo.co.id](mailto:sma1prb@yahoo.co.id)

**SURAT KETERANGAN  
NOMOR : 070 / 164**

Yang bertanda tangan di bawah ini , Kepala SMA Negeri 1 Prambanan Sleman

Nama	:	Drs. MAWARDI HADISUYITNO
NIP	:	19550505 198101 1 012
Jabatan	:	Kepala Sekolah
Unit Kerja	:	SMA Negeri 1 Prambanan
menerangkan bahwa :		
Nama	:	SUSI SURYANI
Status / NIM	:	Mahasiswa / 09101244027
Jurusan	:	Manajemen Pendidikan
Fakultas	:	Ilmu Pendidikan
Jenjang Pendidikan	:	S1
Perguruan Tinggi	:	Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di SMA Negeri 1 Prambanan Sleman pada tanggal 22 Juli 2013 s.d 30 Juli 2013 dengan judul :

“PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJURUAN DI KECAMATAN PRAMBANAN.”

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





**YAYASAN SOSIAL ISLAM  
SMK SOSIAL ISLAM 1 PRAMBANAN**  
**KELompok : Pariwisata - Program Keahlian : Tata Busana**

TERAKREDITASI : B

Alamat : Klurak Baru, Bokoharjo, Prambanan, Sleman, Yogyakarta 55572 Telp.(0274) 7877068

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 727/E.7/SMK/VII/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Ratnaningsih, S.Ag  
NIP : -  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMK Sosial Islam 1 Prambanan

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa dibawah ini:

Nama : Susi Suryani  
NIM : 09101244027  
Prodi/ Jurusan : Manajemen Pendidikan / Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di Sekolah tersebut diatas pada bulan Juli 2013, dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan".

Demikian surat ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.





MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
**SMK MUHAMMADIYAH PRAMBANAN**



KELOMPOK TEKNOLOGI DAN INDUSTRI

STATUS : "TERAKREDITASI A"

Alamat : Gatak, Bokoharjo, Prambanan, Sleman, 55572 (0274) 496170 Fax (0274) 497990

Web : [www.smkmuhprambanan.net](http://www.smkmuhprambanan.net) email : [pos@smkmuhprambanan.net](mailto:pos@smkmuhprambanan.net)

### **SURAT KETERANGAN**

No : 6447.0/KET/III.4.AU/F/IX/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini:

- |                     |                               |
|---------------------|-------------------------------|
| 1. Nama             | : Drs. Anton Subiyantoro, M.M |
| 2. NIP              | : 19560716 198603 1 006       |
| 3. Pangkat/Golongan | : Pembina/IVa.                |
| 4. Jabatan          | : Kepala sekolah              |
| 5. Unit Kerja       | : SMK Muhammadiyah Prambanan  |

Dengan ini menerangkan bahwa:

- |                          |                                 |
|--------------------------|---------------------------------|
| 1. Nama                  | : Susi Suryani                  |
| 2. Nomor Induk Mahasiswa | : 09101244027                   |
| 3. Program Studi         | : Manajemen Pendidikan          |
| 4. Perguruan Tinggi      | : Universitas Negeri Yogyakarta |

Telah melaksanakan penelitian di sekolah kami pada tanggal 29 – 31 Juli 2013 guna penulisan karya ilmiahnya dengan judul :

**"PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS DAN KEJURUAN KECAMATAN PRAMBANAN"**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prambanan, 17 Dzulqodah 1434 H  
23 September 2013 M





PIMPINAN WILAYAH MUHAMMADIYAH PROVINSI D. I. YOGYAKARTA  
MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH  
**SMA MUHAMMADIYAH BOARDING SCHOOL**  
**SMA - MBS YOGYAKARTA**

Alamat : Jl. Piyungan Km. 2 Marangan, Bokoharjo, Prambanan, Sleman, D. I. Yogyakarta, 55572 Telp. (0274) 7113757  
Bank Mandiri Syariah No. Rek. 1670004437 a.n. Samsul Bakri BDN MBS



**SURAT KETERANGAN**

No.: 162/MBS/EDR/IV.4/E/2013

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Didik Riyanta, S.Sos.I.**  
NIM : **865863**  
Jabatan : **Kepala SMA MBS Yogyakarta**

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **SUSI SURYANI**  
NIM : **09101244027**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**  
Jurusan : **S1 Manajemen Pendidikan**  
Perguruan Tinggi : **Universitas Negeri Yogyakarta**

Telah melaksanakan kegiatan penelitian di SMA MBS Yogyakarta dari tanggal 10 – 12 September 2013, dengan judul: **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan”**.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 September 2013

Kepala Sekolah,



Didik Riyanta, S.Sos.I.  
NIM. 865863