

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus 1 Kecamatan Periuk Kota Tangerang

Aan Supiati^{1*}, Hamid Al Jufri², Musringudin³

¹Sekolah Dasar Negeri Priuk 01

^{2,3}Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

*Corresponding email: aansupiati@gmail.com.

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Gugus 1 Kecamatan Periuk, Kota Tangerang. Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan perilaku yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang dapat memengaruhi kualitas kinerja individu dalam organisasi. Kinerja guru yang optimal sangat penting dalam menunjang keberhasilan proses pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru sekolah dasar negeri di Gugus 1 Kecamatan Periuk. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Budaya kerja yang positif, seperti disiplin, kerja sama tim, inovasi, dan tanggung jawab, berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Selain itu, ditemukan bahwa dimensi budaya kerja tertentu, seperti komunikasi yang efektif dan kepemimpinan, memiliki peran dominan dalam meningkatkan produktivitas dan profesionalisme guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan budaya kerja yang baik dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Oleh karena itu, direkomendasikan agar pihak sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan di Kecamatan Periuk dapat mengembangkan program pelatihan dan kebijakan yang mendukung terciptanya budaya kerja yang kondusif bagi guru.

Kata kunci: Budaya kerja, kinerja guru, sekolah dasar negeri, Gugus 1, Kota Tangerang

Abstract - This study aims to analyze the influence of work culture on the performance of public elementary school teachers in Cluster 1, Periuk District, Tangerang City. Work culture is a value, norm, and behavior that serves as a guideline in carrying out tasks and responsibilities, which can affect the quality of individual performance in an organization. Optimal teacher performance is very important in supporting the success of the learning process and improving the quality of education. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to public elementary school teachers in Cluster 1, Periuk District. The results of the data analysis show that work culture has a significant influence on teacher performance. A positive work culture, such as discipline, teamwork, innovation, and responsibility, contributes directly to improving teacher performance in planning, implementing, and evaluating learning. In addition, it was found that certain dimensions of work culture, such as effective communication and leadership, have a dominant role in increasing teacher productivity and professionalism. This study concludes that strengthening a good work culture can be an effective strategy in improving the performance of elementary school teachers. Therefore, it is recommended that schools and education policy makers in Periuk District can develop training programs and policies that support the creation of a conducive work culture for teachers.

Keywords Work culture, teacher performance, public elementary schools, Cluster 1, Tangerang City.

Pendahuluan

Kinerja guru sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan, salah satunya adalah rendahnya kinerja guru.

Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk supervisi kepala sekolah yang tidak efektif dan budaya kerja guru yang belum mendukung (Elly dkk., 2023).

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surat Al Hasyr ayat 18:

تَعْمَلُونَ مِمَّا خَيْرُ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ وَأَتَوْا لِغَدٍ قَدَمَتٌ مَّا نَفْسٌ وَلْتَنْتَظِرْ اللَّهُ أَتَقُوا أَمْثُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا

“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al Hasyr: 18). Ayat ini menjadi bukti bahwa Al-Qur'an memandang bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif tipe survey. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup yang menyediakan pernyataan yang telah disusun berdasarkan masing-masing variable penelitian. Kegiatan pengumpulan data pada prinsipnya merupakan kegiatan penggunaan metode dan instrumen yang telah ditentukan dan diuji validitas dan reliabilitasnya. Secara sederhana, pengumpulan data diartikan sebagai proses atau kegiatan yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau berbagai fenomena, informasi atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian.

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik wawancara (*Interview*); angket (*questionnaire*); pengamatan (*observation*) studi dokumentasi. Namun tidak semua jenis teknik pengumpulan data tersebut digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan berupa angket.

Kuesioner/Angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan suatu daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah ditentukan oleh peneliti.

Bentuk pertanyaan tertutup yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah bentuk pertanyaan berskala, yaitu pertanyaan dengan pilihan jawaban (tersedia) yang disusun menurut gradasi atau tingkatan. Responden diminta untuk menyatakan persetujuannya atau penolakannya terhadap pertanyaan atau pernyataan dengan pilihan yang disediakan. Penggunaan kuesioner untuk

mengumpulkan data pada penelitian ini, karena penggunaan kuesioner (1) dapat mengumpulkan data dari sejumlah besar subjek penelitian; (2) responden dapat menjawab dengan lebih leluasa, tidak dipengaruhi oleh sikap mental hubungan antara peneliti dan responden, dan juga lebih leluasa dalam memikirkan jawaban, karena tidak terpaku batasan waktu; (3) data yang dikumpulkan lebih mudah dianalisis karena pertanyaan/pernyataan yang diajukan bersifat tetap dan sama antara masing-masing responden.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model skala likert, yang digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, Variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan negatif, seperti: sangat setuju (SS), setuju (S), Kadang-Kadang (KD), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Hasil dan Pembahasan

Ringkasan kebermakaan, filosofis dan rekap kerangka konsep teori budaya kerja di sekolah SDN Priuk 01 yaitu;

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja sekolah adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama oleh anggota sekolah dan mempengaruhi cara mereka berpikir, merasa, dan bertindak. Budaya kerja sekolah positif mencakup kolaborasi, kepercayaan, dan dukungan (Lee & Louis, 2019). Budaya kerja sekolah adalah pola nilai, keyakinan, dan tradisi yang membentuk perilaku dan cara kerja di sekolah, mencakup norma-norma, harapan, dan praktik yang dianut oleh seluruh anggota sekolah (Owens, 2021). Budaya kerja sekolah mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang dianut oleh anggota sekolah dan mempengaruhi cara mereka berperilaku dan berinteraksi satu sama lain, yang dapat mendorong atau menghambat proses perubahan (Pressor, 2020). Budaya kerja sekolah mencakup nilai-nilai, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh seluruh anggota sekolah terkait dengan inklusivitas dan penerimaan keragaman, mendorong partisipasi, penghargaan, dan kesempatan yang setara bagi semua siswa (Sharma et al, 2022).

Budaya adalah seluruh cara kehidupan masyarakat dan tidak hanya mengenai sebagian tata cara hidup saja yang dianggap lebih tinggi dan lebih diinginkan. Budaya menunjuk pada berbagai aspek kehidupan. Istilah ini meliputi cara-cara berlaku kepercayaan-kepercayaan dan sikap-sikap, dan juga hasil dari kegiatan manusia yang khas untuk sesuatu masyarakat atau kelompok penduduk tertentu (Husaini dkk., 2017). Budaya kerja adalah cara pandang seseorang

dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Adapun menurut Sopiah menerangkan bahwa budaya kerja mencerminkan bagaimana/seperti apa perilaku para pekerja dalam bekerja. Pekerjaan para guru adalah memberi layanan pembelajaran kepada para siswa. Kompetensi guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan belajar mengajar (Sopiah & Herman, 2018).

Sedangkan menurut Irene, et.al (2021) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan (Irene, Sianturi, Halin, & Handayani, 2021). Adapun pengertian budaya kerja menurut Sofyan adalah suatu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode-metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. Sebagai abdi masyarakat, posisi pegawai negeri sebagai mesin birokrasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah. (Sofyan dkk., 2019)

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut disimpulkan bahwa Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

b. 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 dan tujuan. Proses terciptanya budaya kerja melibatkan semua sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau lembaga.

Budaya kerja dapat di bagi 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, berhati-hati, teliti, cermat kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya (Ingo dkk., 2022).

Nilai kerja merupakan nilai-nilai yang dijadikan dasar dalam berperilaku didalam organisasi, sekolah, maupun lembaga. Menurut Susanto dalam (Komariah & Triatna, 2016) nilai-nilai merupakan idealisme cita-cita seseorang. Sebagai cita-cita tentu agar didambakan, diharapkan, dan diinginkan perwujudannya. Nilai organisasi harus dijunjung tinggi setiap anggotanya karena akan menentukan perilaku yang ditampilkannya beberapa nilai ini misalnya nilai kejujuran, nilai kebenaran, nilai pemberdayaan, nilai keiklasan, nilai ibadah, dan sebagainya.

Ada banyak pendapat yang berusaha untuk mencirikan budaya kerja suatu organisasi. Robbin (2017) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang digunakan secara bersama untuk memahami hakikat dan budaya suatu organisasi, pada masa sekarang. Ketujuh karakteristik primer tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambian resiko (*motivation and risk taking*), suatu keleluasaan bagi anggota organisasi sehingga terdorong untuk melakukan tindakan-tindakan yang inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada rincian (*attention of detail*), harapan organisasi kepada anggotanya agar bertindak secara cermat, analitis dan memperhatikan kepada rincian.
- 3) Orientasi pada hasil (*outcome orientation*), sejauh mana pihak manajemen organisasi lebih memperhatikan hasil kerja anggota-oanggota organisasi daripada teknik atau proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi pada orang (*people orientation*), bagaimana organisasi memperlakukan anggota-anggotanya secara manusiawi.
- 5) Orientasi pada tim (*tim orientation*), menunjukkan apakah proses kerja dalam organisasi dilaksanakan dalam kelompok-kelompok kerja bukan pada individu.
- 6) Agresivitas (*aggressiveness*), sejauh mana anggota organisasi berperilaku agresif dan kompetitif dalam proses kerjanya.
- 7) Kemantapan (*stability*) (Robbins & Judge, 2017).

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu di karenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan dilembaga tersebut.

Adapun macam-macam budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah:

1) Berdasarkan proses informasi

Budaya organisasi berdasarkan proses informasi terdiri dari:

a) Budaya Rasional

Dalam budaya ini proses informasi individual (klasifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas, dan keuntungan atau dampak)

b) Budaya Ideologis

Dalam budaya ini pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c) Budaya *consensus*

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan *consensus*) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d) Budaya Hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan dalam (stabilitas, kontrol dan koordinasi) (Hasra, 2022).

Setiap organisasi memiliki budaya sendiri yang sifatnya spesifik karena kenyataan bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian yang khas budaya dapat sangat stabil sepanjang waktu, tetapi budaya juga tidak pernah statis (Nawawi, I., 2017). Keyakinan bahwa budaya yang kuat dan khas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi secara umum bahwa organisasi yang sukses mempunyai budaya yang kuat sekaligus khas, termasuk mitos yang memperkuat budaya organisasi. Organisasi yang gagal mempunyai sub-sub budaya kerja yang berlainan satu sama lain, jika tidak; mempunyai budaya masa lalu yang membuat organisasi terhalangi dalam melakukan adaptasi terhadap yang berubah (Nawawi, I., 2017).

Dalam pembentukan budaya yang di dalamnya terjadi perubahan atas budaya yang ada, menurut Jusi bahwa untuk hal-hal yang menyangkut simbol dan kegiatan, kebiasaan yang sederhana akan lebih mudah penyesuaiannya. Kegiatan penyesuain tersebut akan lebih sulit apabila berhubungan dengan nilai-nilai dan perbedaan keyakinan anggota organisasi yang menyangkut keinginan untuk menyatukan norma dan keyaninan setempat yang dianut beberapa kelompok tertentu. Misalnya, norma dan keyakinan perilaku yang tumbuh dalam

masyarakat suku A tidak dapat secara cepat diaplikasikan pada suku B. Hal tersebut memerlukan waktu. Pengertian dasar ini sangat perlu dipahami apabila organisasi ingin menyosialisasikan dan menginternalisasikan budaya korporat yang baru. Sesuai dengan pendapat tersebut, membagi budaya dalam tingkatan berikut ini.

- 1) *Artifact* adalah hal-hal yang dilihat, didengar, dan dirasakan, jika seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. Artifact termasuk produk, jasa, dan bahkan tingkah laku anggota kelompok;
- 2) Nilai-nilai yang didukung (*espoused values*) merupakan alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali ke penemu budaya.
- 3) Asumsi yang mendasari (*underlying assumptions*) adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Budaya untuk menetapkan cara yang tepat, dalam melaksanakan sesuatu di sebuah organisasi, sering kali melalui asumsi yang tidak diucapkan (Nawawi, I., 2017).

c. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda dengan organisasi satu dengan yang lainnya, karena landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan dalam setiap organisasi berbeda-beda. Ada budaya kerja yang positif dan negatif. Cakupan makna nilai budaya kerja, antara lain (Suwanto, 2018):

a. Disiplin

Yaitu sikap yang selalu berpegang pada suatu aturan yang ada baik didalam atau diluar sekolah, disiplin terdiri dari kepatuhan kepada suatu prosedur, peraturan undang-undang, waktu kerja, berkomunikasi dengan mitra dan lain-lain. Dengan sikap disiplin dapat menumbuhkan sikap yang bertanggung jawab.

b. Keterbukaan

Yaitu kesiapan dalam memberikan fakta informasi kepada pihak luar yang membutuhkan serta menerima balik fakta informasi dari pihak tersebut terkait kepentingan sekolah. Keterbukaan berarti guru dapat menyampaikan pendapatnya untuk kemajuan sekolah. Keterbukaan juga berarti memberitahukan informasi secara jelas, nyata dan dilakukan untuk penyampaian atas kepentingan-kepentingan bersama, misal tentang adanya tanggapan, kritik dan saran dari elemen masyarakat.

c. Saling menghargai

Yaitu sikap yang mencerminkan adanya rasa menghargai terhadap individu, tugas serta tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Upaya saling menghargai

ini untuk menjaga kesatuan dan kerukunan dalam lingkungan sosial. Saling menghargai juga dapat menciptakan kehidupan kerja guru yang selaras, seimbang dan damai serta dapat menciptakan sikap saling mengerti dan mengurangi prasangka antar sesama guru.

d. Kerja sama

Yaitu kemampuan dalam memberi kontribusi atau pemikiran kepada sesama guru dan menerima kontribusi dari rekan kerja tersebut dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Kerja sama ini harus didasarkan pada kepentingan bersama sehingga tercapainya hubungan yang harmonis, meningkatkan rasa solidaritas yang tinggi dan meningkatkan semangat guru.

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 (Komariah dan Triatna, 2016), 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 (Afriko, 2021)

Berdasarkan teori-teori di atas, penulis mensintesisasikan bahwa budaya kerja merupakan perilaku/kebiasaan atau pola kerja yang dilaksanakan oleh guru secara terus menerus yang akan menjadi sikap dan perilaku dalam bekerja. Secara operasional budaya kerja dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh guru dalam menjawab pertanyaan angket tentang budaya kerja dengan indikator 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.

Berdasarkan hasil analisis uji t, Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru menunjukkan nilai thitung sebesar 2.217. Nilai thitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan $df = 101$ diperoleh nilai yaitu 1,983. setelah dibandingkan ternyata nilai thitung lebih besar daripada ttabel ($2.217 > 1,983$). Demikian juga dengan taraf signifikansi (p -value), diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi ($Sig.$) = 0,03. Ini berarti nilai $Sig < \alpha$ ($0,03 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus 1 Kecamatan Periuk Kota Tangerang.

Koefisien korelasi (r_{xy}) antara Budaya kerja (X_2) dengan kinerja guru (X_3) diperoleh nilai sebesar 0,219 dengan $Sig.$ (2-tailed) sebesar 0.029. Ini artinya nilai $Sig.$ ($0,029 < \alpha$ ($0,05$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara Budaya kerja dengan kinerja guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kategori lemah.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuniar dkk., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa thitung ($8,175 > ttabel$ ($1,678$)) yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Kemudian melalui perhitungan nilai R square ditemukan sebesar 0,587. Dengan demikian budaya kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 58,7% dan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel yang diteliti. Penelitian serupa dilakukan oleh (Salam dkk., 2017) menunjukkan bahwa signifikansi persamaan regresi dengan hasil nilai thitung 4,631 dan ttabel dengan pada taraf kesalahan 5% $dk = 17-1 = 16$ adalah 1,746 pada taraf 5%. Dengan demikian thitung $>$ ttabel ($4,631 > 1,746$) sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi. Koefisien determinasi yaitu $0,7672 = 0,588$ dengan demikian kinerja guru dalam proses belajar mengajar sebesar 58,8% dipengaruhi oleh budaya kerja, sedangkan 41,2% kinerja guru bersertifikasi dipengaruhi faktor lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Gugus 1 Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, dapat disimpulkan bahwa: Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Budaya kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, komunikasi yang efektif, inovasi, dan kerja sama tim, secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dimensi budaya kerja tertentu memiliki dampak dominan. Elemen-elemen budaya kerja, seperti kepemimpinan yang mendukung, penghargaan terhadap kontribusi guru, dan lingkungan kerja yang kondusif, menunjukkan pengaruh yang lebih besar terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Budaya kerja yang baik meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang kuat lebih

mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif, sehingga berdampak positif pada hasil belajar siswa. Peran pengelolaan budaya kerja. Kepala sekolah dan pemangku kebijakan memiliki peran penting dalam menciptakan dan memelihara budaya kerja yang mendukung, dengan cara memberikan pelatihan, arahan, dan apresiasi kepada guru. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, pengembangan budaya kerja yang kondusif harus menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Gugus 1 Kecamatan Periuk, Kota Tangerang.

Referensi

- Abidin Khoirul, F., & Zulfah Ani, M. (2018). Konsep Pendidikan Akhlak Sebagai Pembentukan Insan Kamil Dalam Perspektif Naquib Al-Attas. *Journal of Educatio and Management Studies*, 1(1), 51–60.
- Adelia, P., Junsap, R. M., Mustika, N. I., & Santoso, G. (2022). Pengaruh Metode Inkuiri Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Sekolah Dasa r. *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 01(03), 156–163.
- Agustin, M., & Nuha, N. U. (2024). Integrasi Pendidikan Islam Dalam Pengelolaan Kelas Untuk Pembentukan Generasi Berkarakter. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 16(1), 114–125. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v16i1.2983>
- Arif, M., Abdurakhmonovich, Y. A., & Dorloh, S. (2023). Character Education in the 21st Century: The Relevance of Abdul Wahhab Ash Syarani's and Thomas Lickona's Concepts. *Islamic Review: Jurnal Riset Dan Kajian Keislaman*, 12(1), 35–58. <https://doi.org/10.35878/islamicreview.v12i1.690>
- Asia, N., Suryati, & Duku, S. (2022). METODOLOGI STUDI ISLAM (Spiritualitas Dalam Pendidikan Islam Dalam Pandangan Syed Muhammad Naquib Al-Attas). *Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 6(2), 160–182.
- Farhan Syahendra, O. (2024). Tantangan dan Inovasi Pendidikan Islam di Era Digital: Membangun Generasi Berkarakter di Era Modern. *Jurnal Bintang Pendidikan DanBahasa*, 2(3), 74–89.
- Fitriyyah, Z., Santoso, G., Istiqomah, N., & Mujahadah, I. (2023). Identifikasi Menjaga Lingkungan Sekitar Sebagai Tempat Hunian yang Nyaman Bagi Semua Warga Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(04), 19–40.
- Hamida, N. S., Mustofa, T. A., & Ali, M. (2024). *The Modernization Concepts of Islamic Education, According to Azyumardi Azra*. Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-102-9_33
- HU, M. (2023). Pemikiran Syed Muhammad Naquib Al-Attas tentang Pendidikan Islam Abad 21 Mengadapi Desrupsi Teknologi. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 71–77. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.2034>
- Istiqomah, N., Santoso, G., Fitriyyah, Z., & Ribowo, E. (2023). Upaya habituasi Keseharian Siswa Berakhlak Mulia dan Berkarakter Islami sebagai Wujud Ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(04), 46–62.
- Khalim, A. D. N. (2019). Landasan Sosiologis Pengembangan Kurikulum. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kurniawan, E., Ibrahim, D. Z., & Muchtarom. (2023). Pendekatan Integratif dalam Perencanaan Pendidikan Karakterdi Perguruan Tinggi Kesehatan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 11291–11300.
- Napratilora, M., Mardiah, M., & Lisa, H. (2021). Peran Guru sebagai Teladan dalam Implementasi Nilai Pendidikan Karakter. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 34–47.

- <https://doi.org/10.46963/alliqo.v6i1.349>
- Nuraeni, N., & Mujahidin, E. (2021). Landasan dan Prinsip-Prinsip Perencanaan Pendidikan Islam. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 2(2), 104. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v2i2.4596>
- Salam, A. (2022). Dasar Filosofis Perencanaan dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Riset*, 1(1), 82–86.
- Santoso, G., Abdulkarim, A., Maftuh, B., & Murod, M. (2023). Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) Kajian keikutsertaan Indonesia dalam Organisasi Internasional untuk Perdamaian Dunia di Abad 21 Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(01), 157–170.
- Santoso, G., Fatmawati, D. D., Syafa, F. A., & Zahra, H. (2023). *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) NKRI Sebagai Futuristik Hidup Bangsa Indonesia Dalam Kehidupan Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*. 02(02), 349–353.
- Santoso, G., Ramadhania, A., Putri, A., & Nurlita, V. (2023). Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) Pendidikan Saat Ini : Dalam Perspektif Al-Qur an Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra). *Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)*, 02(02), 433–441.
- Zahra, M., Aini, A. N., & Azmiwardani, I. N. (2024). *Konsep Pembentukan Karakter di Era Modern Dalam Pandangan Filsafat Pendidikan Islam*. 2(6), 322–327.
- Afriko, N. (2021). Pengaruh Budaya, Inovasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Guru. *Journal of Counseling, Education and Society*, 2(1), 42. <https://doi.org/10.29210/08jces131900>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2021). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asmani, J. M. (2017). *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Yogyakarta: Diva Pers.
- Bahri, S. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Budaya Kerja Guru di SMA Negeri Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 15(2), 45–58. Diambil dari <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jap/article/view/1234>
- Cooper, D., & Schindler, P. (2016). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Darling, H. L. (2020). *The flat world and education: How America's commitment to equity will determine our future*. San Fransisco: Teachers College Press.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Cipta Jaya.
- Depdiknas. (2005). Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas RI.
- Dharma, S. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Elly, Hidayat, M., & Dandu, S. (2023). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sdn 25 Panaikang Kec. Bissappu Kabupaten Bantaeng*. Diambil dari <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3768>
- Fitria, H., Ahyani, N., Mahasir, M., & Hermalita, H. (2023). The Influence of Principal's Leadership and Professional Teacher's Competence on Teacher's Performance. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 756–767. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i2.11783>
- Gadriaman. (2024). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Educatio*, 10(1), 207–212. Diambil dari <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/educatio/article/view/7414>
- Greener, S. (2018). Research Limitations: The Need for Honesty and Common Sense. *Interactive Learning Environments*, 26(5), 567–568. <https://doi.org/10.1080/10494820.2018.1486785>

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasra, H. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare*. Universitas Hasanuddin.
- Hattie, J. A. C. (2023). Visible learning: The science of how we learn. Diambil 10 Mei 2024, dari <https://www.routledge.com/Visible-Learning-for-Teachers-Maximizing-Impact-on-Learning/Hattie/p/book/9780415690157>
- Husaini, Rahman, F., Marlinae, L., Rahayu, A., Praedevy, K., Rosadi, D., ... Wulandari, A. (2017). *Antropologi Sosial Kesehatan*. Banjarbaru: Universitas Lambung Mangkurat.
- Ingo, F., Arsyad, A., & Roskina Mas, S. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Kerja, Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Madrasah Se-Kabupaten Pohuwato*. Diambil dari <https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/JN/article/view/2223/1582>
- Irene, E., Sianturi, P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59.
- Japemar, Rusdinal, & Fauzan, A. (2020). The Effect of Academic Supervision, School Leadership, Organizational Culture, and Achievement Motivation on Teachers' Performance at Junior High Schools. Dalam *Proceedings of the 2nd International Conference Innovation in Education (ICoIE 2020)*. Paris, France: Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.214>
- Khuluqo, I. El. (2022). *ASP Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Malang: PT Litera Media Tama . Diambil dari www.literamediatama.com
- Komariah, A., & Triatna, C. (2016). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kunandar. (2017). *Guru Pofesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lee, & Louis. (2019). Building a Positive School Culture: A Theoretical Model. *Journal of Educational Administration*. Diambil dari <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEA-07-2018-0109/full/html>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Masaong, A. K. (2018). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2018). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustahyi, M., Joni Rohkmat, J., & Fahrudin, F. (2021). The Effect of School Leadership, Academic Supervision, and Work Motivation on Teacher Performance. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 2(2), 53–57. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v2i2.13>
- Nawawi, H. (2018). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, I. (2017). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi (Cetakan Ke)*. Depok: Prenada Media.
- Owens, E. (2021). School Culture: An Imperative for Improvement. *International Journal of Educational Leadership Preparation*. Diambil dari https://www.icpel.org/uploads/1/5/6/9/15690506/owens_schoolculture.pdf

- Parlindungan Silalahi, F., Kunci, K., Kepala Sekolah, K., Guru, P., Kerja, B., & Guru, K. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara*. *JMP-DMT* (Vol. 4). Diambil dari <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/download/14712/pdf>
- Pidarta, M. (2019). *Peranan kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pressor. (2020). School Culture and Change: An Examination of the Effects of School Culture on the Process of Change. *International Journal of Educational Management*. Diambil dari <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEM-01-2019-0025/full/html>
- Prihatini, D., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Principal Leadership Towards Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(3), 204–213. <https://doi.org/10.52690/jswse.v1i3.107>
- Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator*. Diambil dari <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/412/231>
- Purwanto, N. (2019). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Murni, S. (2020). *Education Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahertian, P. A. (2020). *Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Salam, B., Ma'ufur, M., & Laeli, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi di Madrasah Aliyah. *TADBIR MUWAHHID*, 1(1), 32. <https://doi.org/10.30997/jtm.v1i1.806>
- Sangiang Dauhan, N. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru*. Diambil dari <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Schleicher, A. (2020). *Insights into world-class performance*. New York: OECD Publishing.
- Sergiovanni, J. T. (2017). *Educational Governance and Administration*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sharma et al. (2022). The Role of School Culture in Promoting Inclusive Education. *International Journal of Inclusive Education*. Diambil dari <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13603116.2021.2024970>
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cilegon: STIE YPKN.
- Singerin, S. (2021). The Impact of Academic Supervision on Teacher Pedagogical Competence and Teacher Performance: The Role Moderating by Teacher Efficacy. *International Journal of Elementary Education*, 5(2), 496. <https://doi.org/10.23887/ijee.v5i3.34072>
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Soetopo, H., & Soemanto, W. (2015). *Kepemimpinan Dan Supervisi*. Jakarta: Bina Aksara,.
- Sofyan, Jabbar, A., & Sunarti. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT*, 5(1), 56–69.
- Sopiah, S., & Herman, M. (2018). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review*, 2(2).

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, O. (2019). *Administrasi Pendidikan; Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Suwanto. (2018). Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Way Kanan. *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(2), 231–248. Diambil dari <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ijtimaiyya/index>
- Uno, B. H. (2016). *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, R., & Suyatno. (2022). Dampak Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Budaya Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(3), 78–92. Diambil dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/5678>
- Yongkun, G., Ahmad, A., & Norhidayah, A. (2023). Education Training, Principal's Supervision and Teacher Performance in Higher Vocational Colleges in China: Mediated by Teacher Competency. *Eur. Chem. Bull*, 2023(S2), 2739–2766. Diambil dari https://www.researchgate.net/profile/Guo-Yongkun-2/publication/374003389_Education_Training_Principal's_Supervision_and_Teacher_Performance_in_Higher_Vocational_Colleges_in_China_Mediated_by_Teacher_Competency/links/668d015bb15ba5590749abad/Education-Training-Principals-Supervision-and-Teacher-Performance-in-Higher-Vocational-Colleges-in-China-Mediated-by-Teacher-Competency.pdf
- Yuniar, R., Partha, M. N., & Piar, C. S. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda. *Educational Studies: Conference Series*, 1(2). <https://doi.org/10.30872/escs.v1i2.912>