PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMP DI KECAMATAN RAWAMERTA KABUPATEN KARAWANG JAWA BARAT**Irfan Mujahidin¹, Syamsudin²**¹²Sekolah Tinggi Agama Islam Publisistik Thawalib Jakarta¹irfanmujahidin86@gmail.com[✉], ²alya.syams@gmail.com[✉]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variable bebas budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Penelitian menggunakan metode survey terhadap 60 guru dengan menggunakan *proportional random sampling* dipilih 52 responden sebagai sampel penelitian. Adapun analisis data menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, uji korelasi sederhana, dan korelasi ganda. menggunakan program SPSS 21.0 for Windows.

Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: *Pertama*, Penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru yang dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi: $r_{y1.2} = 0,672$ ($\alpha = 0,05$), persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 43,0378 + 0,603 X_1 + 0,273 X_2$, dan koefisien determinasi $r^2_{y1.2} = 0,451$. *Kedua*, Penelitian ini memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja guru yang dinyatakan dalam pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0.000$ dan $t_{hitung} = 5,767$, sedangkan $t_{tabel} = 2,021$. Karena nilai $Sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (budaya organisasi) terhadap variabel terikat Y (produktivitas kerja guru). *Ketiga*, Penelitian ini memberikan pengaruh positif dan sangat signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru yang dinyatakan dalam pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0.000$ dan $t_{hitung} = 3,881$, sedangkan $t_{tabel} = 2,021$. Karena nilai $Sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (motivasi kerja) terhadap variabel terikat Y (produktivitas kerja guru). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi dengan budaya organisasi dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Produktivitas kerja guru

ABSTRACT

This research aims to investigate the effect of organizational culture and job motivation as independent variables toward the teacher's work productivity of state junior high school teachers as the dependent variable, both individually and collectively.

Among 60 senior high school teachers were surveyed and respondents were selected as samples for the research. Normality, homogeneity, linearity, multiple regression, and multiple correlations are several data analysis methods that was used in this research using the SPSS 21.0 program for Windows.

The result of this resear implies ply that: first, a positive and significant effect was fouon on Teacher's Work Productivity by Organizational Culture and Job Motivation collectively and expressed in coefficient correlation $r_{y1.2} = 0,672$ ($\alpha = 0,05$) and regression equation as $\hat{Y} = 43,0378 + 0,603 X_1 + 0,273 X_2$ and determination coefficient is $r^2_{y1.2} = 0,451$. Secondly, a positive and significant corelation was found Organizational Culture toward Teacher's Work Productivity can be found and expressed in hypothesis testing that the value of Sig = 0.000 and $t = 5.767$, while $t_{table} = 2.021$. Because the value of Sig < 0.05 and $t_{count} > t_{table}$, H_0 is rejected, it means that there is a significant effect of the independent variable X_1 (organizational culture) on the dependent variable Y (Teacher's Work Productivity). Thirdly, this research also found that there is a positive and significant corelation was found Job Motivation toward Teacher's Work Productivity can be found and expressed in the hypothesis testing, it was obtained that the value of Sig = 0.000 and $t_{count} = 3.881$, while $t_{table} = 2.021$. The value of Sig < 0.05 and $t_{count} > t_{table}$, so H_0 is rejected, it means that there is a significant effect of the independent variable X_2 (job motivation) toward the dependent variable Y (Teacher's Work Productivity).

According to result of this research improvement of Teacher's Work Productivity can be in creased by Organizational al Culture and Job Motivation interest.

Keywords: *Organizational Culture, Job Motivation, Teacher's Work Productivity.*

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sekolah, guru memegang peranan penting. Guru mempunyai kedudukan dan peranan penting terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi sekolah. Guru merupakan unsur terpenting dalam proses administrasi dan manajemen bagi organisasi sekolah. Lancar tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi sekolah bergantung pada perilaku guru. Guru yang berkualitas, kini semakin menjadi perhatian dan tumpuan harapan dalam menghadapi berbagai tantangan, kendala kemajuan teknologi dan perkembangan lainnya yang semakin cepat, kompleks dan dinamis. Demikian juga seorang guru yang berkualitas juga merupakan ujung tombak dalam pembangunan, karena guru (sumber daya manusia) merupakan subjek sekaligus objek pembangunan.

Dalam prakteknya, masih banyak dijumpai para guru yang tidak melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik sesuai dengan harapan sekolah sehingga menyebabkan merosotnya semangat dan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap *output* organisasi sekolah secara keseluruhan. Mengingat *output* sekolah bergantung pada produktivitas individu guru, maka untuk kelancaran pelaksanaan visi dan misi sekolah perlu diperhatikan kualitas kerja dan motivasi kerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja, guru dituntut untuk memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, keseriusan dan kesungguhan dalam bekerja. Selain itu dituntut pula untuk bekerja secara efisien, efektif dan produktif, agar dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu perlu dilakukan pembinaan secara teratur dan berencana

Pembinaan dan pengembangan guru merupakan suatu usaha yang penting dalam suatu lembaga atau organisasi sekolah untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja guru. Oleh karena itu pembinaan dan pengembangan terhadap guru perlu dilakukan secara sungguh-sungguh, terarah dan terencana. Pembinaan Guru merupakan pengejawantahan dari efektifitas dan efisiensi pengelolaan organisasi sekolah. Produktivitas kerja mencakup sikap mental dan perilaku pegawai yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. System kerja hari ini lebih efektif dan efisien daripada pola dan system kerja masa lalu serta kekurangan yang akan dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas daripada keluaran saat ini.

Produktivitas kerja guru berkaitan dengan apakah guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar maupun tugas-tugas lain yang bertalian dengan profesinya tidak sekedar memenuhi tuntutan pekerjaan, akan tetapi memiliki orientasi pekerjaan yang melebihi dari yang seharusnya dibebankan (Timpe, Yusuf, 2013). Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output dibandingkan dengan input yang mana masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai

(Sinungan, Suparman, 2016). Di dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang guru, terlebih dahulu harus diciptakan suatu kondisi sekolah yang kondusif atau menguntungkan, dengan kondisi yang menguntungkan tersebut, sekolah akan mampu memenuhi kebutuhan pokok manusia (*basic personal needs*).

Guru yang produktif akan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, tekun dan tidak bergantung pada atasan, mempunyai andil yang lebih dari yang diharapkan, menetapkan standar kerja yang tinggi, percaya diri dan pantas memperoleh penghargaan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain. Produktivitas kerja guru yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru. Sebaliknya apabila produktivitas kerja guru rendah maka akan berdampak pula pada menurunnya prestasi kerja Guru.

Namun pada kenyataannya masih terdapat guru yang belum produktif menjalankan tugasnya sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran di sekolah, seperti hal nya yang terjadi di beberapa Sekolah Menengah Kejuruan yang di Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan observasi terhadap beberapa guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang ditemukan beberapa penyebab rendahnya produktivitas kerja guru yaitu: (1). Adanya berbagai kelemahan dalam organisasi, (2) Tidak ada suasana saling pengertian, (3). Kurangnya Manajemen skill dari pimpinan, (4). Suatu cara kerja yang tidak pasti dan meragukan, (5). Adanya Diskriminasi sewenang-wenang, (6). Kurang perhatian, (7). Pimpinan yang kurang mendukung.

Kenyataan-kenyataan di atas merupakan bukti bahwa guru kurang melakukan tugasnya dengan baik. Apabila tidak segera dicari cara penanggulangannya secara tepat keadaan tersebut akan mengakibatkan dampak yang besar dan menimbulkan hambatan dalam peningkatan produktivitas organisasi dan kualitas pendidikan sekolah. Dalam menyelesaikan atas permasalahan produktivitas kerja di atas, perlu adanya peranan pemimpin sekolah dalam menciptakan budaya organisasi yang harmonis dan kondusif. Suasana demikian dapat memungkinkan para guru bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai diantara para rekan kerja. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong muncul sikap dan perilaku warga sekolah (Zamroni, 2011, p.111). Budaya sekolah juga dapat menjadi strategi sekolah untuk terus bertahan hidup, menyesuaikan diri, bahkan

memenangkan persaingan mutu siswa (Barnawi & Arifin, 2013, p.67). Karakteristik budaya organisasi adalah inovasi dalam pengambilan resiko, perhatian terhadap rincian (detail), selalu berorientasi pada hasil, orientasi terhadap individu dan tim, agresivitas serta stabilitas (Robbins, Karwati & Priansa, 2013, p.279).

Di samping itu, pemimpin sekolah juga dituntut untuk dapat memberikan rangsangan dan mendorong atau memotivasi setiap guru dalam bekerja. Dengan demikian para guru dapat melaksanakan tugas dengan maksimal dan dapat mengembangkan kemampuannya, terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan, serta berupaya untuk mewujudkan prestasi dalam bekerjanya. Guru yang memiliki ciri-ciri tersebut, tergolong dalam guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi

Motivasi sebagai kesediaan untuk menggunakan usaha yang keras terhadap pencapaian tujuan organisasi, kemampuan untuk pengkondisian dalam usaha memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan atau daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Hakikatnya kinerja seorang guru ditentukan oleh beberapa faktor seperti kemampuan, sistem yang ada di sekolah, tatakelola yang baik di sekolah, motivasi dan kepuasan kerja pada masing-masing guru di sekolah, guru mampu memberikan dampak yang baik baik sekolah, serta program-program sekolah yang dikeluarkan oleh kepala sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah (Pandipa, 2019).

Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja, yaitu: memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja seperti bersikap lebih bersahabat dengan karyawan, dan memperhatikan besar gaji yang diterima oleh karyawan agar sesuai dengan UMK (Miskiani & Bagia, 2020). Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah “faktor gaji dan atau insentif, kepuasan pribadi, status atau promosi, penghargaan dari karyawan sejawat, atasan dan lain-lain mempengaruhi motivasi kerja (Prakoso et al., 2014)

Dorongan tersebut dapat berdampak positif maupun negatif bagi individu kalau tidak diarahkan, baik oleh diri sendiri maupun orang lain yang juga mengetahui potensi-potensi yang dimiliki oleh individu tertentu. Dorongan kearah positif akan meningkatkan hasil yang optimal bagi diri sendiri maupun orang lain yang merupakan rekan kerja maupun yang berada di luar lingkungan kerja tersebut. Jadi Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei, karena data dari variabel yang dikaji berasal dari sejumlah sampel yang dipilih dari sejumlah populasi, dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data, selain itu

penggunaan metode survei dalam penelitian ini, karena metode survei dapat menentukan status dan kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel yang menjadi fokus pengkajian penelitian

Penelitian ini memiliki jumlah populasi sejumlah 60 guru, maka penarikan sampel menggunakan sampel secara acak proporsional (*Proportional Random Sampling*) dan dilakukan dengan cara undian. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dengan perhitungan, $n = N / (1 + Ne^2)$, dimana n = jumlah dari sampel, N = Total populasi, e = Persentase ketidaktekelitian. Dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05. Jumlah sampel adalah $n = 60 / (1 + 60 \times 0.05 \times 0.05) = 52,17$ dibulatkan menjadi 52 orang. Teknik yang digunakan yaitu dengan cara memberikan kuesioner untuk mengetahui masing-masing variabel produktifitas kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Adapun Uji prasyarat analisis dilakukan dengan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas data. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik yang terdiri dari regresi dan korelasi sederhana (hipotesis 2 dan hipotesis 3), dan regresi dan korelasi ganda (hipotesis 1). Perhitungan analisis data menggunakan program SPSS for windows release 21.0.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas Galat

Sebelum data dianalisis dengan regresi, terlebih dahulu data diuji asumsi normalitas, homogenitas, dan linieritas. Uji normalitas untuk memastikan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas Galat

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	.098	52	.200*	.982	52	.597
Motivasi Kerja Guru	.118	52	.068	.952	52	.034
Produktivitas Kerja_Guru	.116	52	.080	.975	52	.336

a. Lilliefors Significance Correction

b. This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan uji signifikansi koefisien Kolmogorov-Smirnov Test semua variabel penelitian $> 0,050$; sehingga disimpulkan data termasuk dalam distribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Jika $p \text{ value (sig)} > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti bahwa sampel-sampel tersebut berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 2. Hasil Pengujian Homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya Organisasi	1.014 ^a	8	38	.442
Motivasi Kerja Guru	1.174 ^b	8	38	.340

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* untuk semua sampel lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima, dengan kata lain bahwa sampel-sampel tersebut berasal dari populasi yang homogen

3. Uji Linearitas

- a. Linieritas Garis Regresi Hubungan Antara Variabel X_1 dengan Variabel Y

Hasil perhitungan pengujian linieritas garis regresi hubungan antara variabel X_1 dengan variabel Y sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi
Hubungan Antara Variabel X_1 dengan Variabel Y

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
Produktivitas guru * Budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	250.522	14	17.894	2.602 .010
		Linearity	207.965	1	207.965	30.239 .000
		Deviation from Linearity	42.558	13	3.274	.476 .924
	Within Groups		254.458	37	6.877	
Total			504.981	51		

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *deviation from Linierity* = 0,924 untuk semua sampel lebih dari 0,05, sehingga H_0 diterima, dengan kata lain bahwa garis regresi hubungan antara variabel X_1 dan variabel Y linier.

- b. Linieritas Garis Regresi Hubungan Antara Variabel X_2 dengan Variabel Y

Hasil perhitungan pengujian linieritas garis regresi hubungan antara variabel X_2 dengan variabel Y sebagai berikut:

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pengujian Linieritas Garis Regresi Hubungan Antara Variabel X_2 dengan Variabel Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja_Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	293.181	22	13.326	1.825	.065
		Linearity	39.956	1	39.956	5.471	.026
		Deviation from Linearity	253.224	21	12.058	1.651	.104
	Within Groups		211.800	29	7.303		
	Total		504.981	51			

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai pada kolom *Sig* baris *deviation from Linierity* = 0,104 untuk semua sampel lebih dari 0,05, sehingga H_0 diterima, dengan kata lain bahwa garis regresi hubungan antara variabel X_2 dan variabel Y linier.

4. Uji Hipotesis

Hasil perhitungan dan pengujian dapat dilihat pada Tabel bawah ini:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Model Summary^b

				Std. Error of the Estimate		Change Statistics			
Model	R	Adjusted R Square	R Square	Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.672 ^a	.451	.429	2.378	.451	20.163	2	49	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: produktivitas kerja_Guru

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Persamaan Garis Regresi Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	43.078	7.953		5.416 .000
	Budaya organisasi	.603	.105	.615	5.767 .000
	Motivasi kerja	.273	.099	.401	3.881 .036

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja_Guru

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Pengujian Signifikasi Koefisien Regresi Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ dengan Variabel Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.972	2	113.986	20.163	.000 ^a
	Residual	277.009	49	5.653		
	Total	504.981	51			

a. Predictors: (Constant) Motivasi kerja, Budaya organisasi

b. . Dependent Variable: Produktivitas kerja_Guru

Dari ketiga tabel di atas, akan di uji tiga hipotesis sekaligus yaitu:

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) dan Motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja Guru (Y)

Dari table 5 di atas perhitungan tersebut di peroleh bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan, dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas budaya organisasi sekolah (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru (Y) adalah sebesar 0,672. Sedangkan koefisien determinasinya sebesar 0,451 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi organisasi sekolah (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru (Y) adalah sebesar 45,1%, sisanya (54,9%) karena pengaruh faktor lain.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan terlihat pada Tabel 6. dan Tabel 7. Dari Tabel 6. diperoleh persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y, yaitu $\hat{Y} = 43,0378 + 0,603 X_1 + 0,273 X_2$. Sedangkan pengujian signifikansi garis regresi tersebut adalah dengan memperhatikan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 7.

Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika **Sig** < 0.05 maka H_0 ditolak” atau “jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak”, yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y . Nilai **Sig** adalah bilangan yang tertera pada kolom **Sig** dalam Tabel 7. Nilai F_{hitung} adalah bilangan yang tertera pada kolom **F** dalam Tabel 7. Sedangkan nilai F_{tabel} adalah nilai tabel distribusi **F** untuk taraf nyata 5% dengan derajat pembilang (k) = 2 dan derajat penyebut ($n - k - 1$) = 49 dimana n adalah banyaknya responden, dan k adalah banyaknya variabel bebas.

Dari Tabel 7. terlihat bahwa nilai **Sig** = 0.000 dan $F_{hitung} = 20,163$, sedangkan $F_{tabel} = 3,19$. Karena nilai **Sig** < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Variabel terikat produktivitas kerja guru (Y).

Dari hasil pengujian regresi tersebut maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru (Y).

Guru yang produktif adalah guru yang senantiasa mengembangkan dan meningkatkan potensi dirinya terutama pada bidang keahliannya agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik pada peserta didik dari waktu ke waktu serta guru yang berusaha optimal dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah (Arofah, 2018). Motivasi kerja guru tidak lain adalah Suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong kepada peningkatan kinerja guru disekolah.

Jadi dapatlah kita mengatakan bahwa seorang guru akan berpengaruh pada kinerjanya dalam meningkatkan produktifitas kerja yang tercermin dalam tanggungjawab dalam melakukan kerja, selalu mengikuti pengembangan diri, prestasi kerja meningkat, kemandirian dalam bertindak dilakukan dengan penuh tanggungjawab dan lingkungan kerja yang harmonis.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Produktivitas kerja guru (Y)

Untuk membuktikan hipotesis tersebut adalah dengan memperhatikan nilai/bilangan yang tertera pada kolom **t** atau kolom **Sig** untuk baris **budaya organisasi** (Variabel X_1) pada Tabel 6. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak” atau “jika **Sig** < 0,05 maka H_0 ditolak”, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y . Nilai **Sig** adalah bilangan yang tertera pada kolom **Sig** untuk baris **budaya organisasi** (Variabel X_1) dalam Tabel 6. Nilai t_{hitung} adalah bilangan yang tertera pada kolom **t** untuk baris **budaya organisasi** (Variabel X_1) dalam Tabel 6. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah nilai tabel distribusi **t**

untuk taraf nyata 5% dengan derajat kepercayaan ($df = n - 2$) = 50 dimana n adalah banyaknya responden.

Dari Tabel 6. terlihat bahwa nilai **Sig** = 0.000 dan $t_{hitung} = 5,767$, sedangkan $t_{tabel} = 2,021$. Karena nilai **Sig** < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (budaya organisasi) terhadap variabel terikat Y (produktivitas kerja guru).

Berdasarkan hasil pengujian regresi tersebut maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (budaya organisasi) terhadap variabel terikat Y (produktivitas kerja guru).

Produktivitas kerja guru adalah daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan di dalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan baik dalam skala sekolah maupun nasional. Produktivitas kerja guru adalah wujud nyata dari pelaksanaan tugas-tugas pokok yang memiliki oleh guru berhubungan dengan profesinya. Sedangkan Budaya organisasi sekolah dapat dipandang sebagai suatu kondisi atau suasana yang menyenangkan terhadap suatu pekerjaan. Suasana yang kondusif terhadap pelaksanaan tugas dapat menghindari sikap dan perilaku pelanggaran atau penyelewengan dari nilai dan norma yang berlaku atau yang sudah ditetapkan. Sedangkan kondisi yang aman, nyaman dan kondusif dalam melakukan pekerjaan akan dapat membantu terselesaikannya pekerjaan dengan kepuasan kerja yang lebih baik sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan.

Apabila kondisi budaya organisasi yang dihadapi guru dalam proses pengelolaan pembelajaran peserta didik dalam keadaan yang kondusif, diduga produktivitas kerja guru tersebut akan berhasil secara efektif dan efisien. Sebaliknya pengelolaan pembelajaran yang tidak dibarengi budaya organisasi sekolah maka dipastikan kegiatan tersebut kurang bermakna, kurang berkualitas bahkan gagal. Iklim organisasi sekolah dikatakan baik jika: suasana kerja guru kurang kondusif, masih ada guru yang kurang mau menerima kritik/saran, guru kurang bisa berkomunikasi dengan penuh keakraban, guru jarang berdiskusi dengan sesamanya, guru kurang mampu merasakan bahwa pekerjaan adalah milik bersama, dan guru kurang mampu mengendalikan suasana yang kondusif (Evina, 2019).

Dengan demikian budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja Guru (Y)

Untuk membuktikan hipotesis tersebut adalah dengan memperhatikan nilai/bilangan yang tertera pada kolom **t** atau kolom **Sig** untuk baris **Motivasi Kerja** (Variabel X_2) pada Tabel 6. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah “jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak” atau “jika **Sig** < 0,05 maka H_0 ditolak”, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 terhadap variabel terikat Y . Nilai **Sig** adalah bilangan yang tertera pada kolom **Sig** untuk baris **Motivasi Kerja** (Variabel X_2) dalam Tabel 6. Nilai t_{hitung} adalah bilangan yang tertera pada kolom **t** untuk baris **Motivasi Kerja**

(Variabel X_2) dalam Tabel 6. Sedangkan nilai t_{tabel} adalah nilai tabel distribusi t untuk taraf nyata 5% dengan derajat kepercayaan ($df = n - 2$) = 50 dimana n adalah banyaknya responden.

Dari Tabel 6 terlihat bahwa nilai $Sig = 0.001$ dan $t_{\text{hitung}} = 3,881$, sedangkan $t_{\text{tabel}} = 2,021$. Karena nilai $Sig < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (**Motivasi Kerja**) terhadap variabel terikat Y (**Produktivitas kerja**).

Berdasarkan hasil pengujian regresi tersebut maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (**Motivasi Kerja**) terhadap variabel terikat Y (**Produktivitas kerja**).

Produktivitas kerja guru adalah produktivitas kerja adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Dengan produktivitas kerja yang tinggi guru memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Untuk dapat mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator atau tujuan pencapaian kerja seperti semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya (Sutrisno, 2012, p.104).

Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja guru akan menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena telah terpenuhi kebutuhannya. Guru bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seperti untuk memperoleh pendapatan, keamanan, kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan bersosialisasi dengan masyarakat. Jika kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka kepuasan kerja guru akan tercapai. Peningkatan motivasi kerja tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan organisasi. Disinilah pentingnya pimpinan sekolah dapat menganalisa dalam memenuhi produktivitas kerja guru, sebab produktivitas kerja guru berkaitan dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja tumbuh dan berkembang untuk melakukan pekerjaan, seperti karakteristik pekerjaan, suasana kelompok kerja, maupun iklim organisasional. Sebesar apa pun insentif yang diberikan dan sejelas apa pun tujuan kerja yang dimiliki, kinerja akan berkurang bila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memotivasi (Ajabar et al., 2021, p.52). Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan: (1) implementasi budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang dalam kategori

baik; dan (2) ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang. Produktivitas kerja guru merupakan variabel yang mempengaruhi keefektifan belajar dan prestasi siswa. Oleh sebab itu, perlu didukung secara optimal dari berbagai variabel yang secara teknis dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah, seperti kepemimpinan, komitmen, lingkungan, budaya, dan pengembangan profesional guru. Peran kepala sekolah sangat lah penting dalam menentukan produktivitas kerja guru. Pimpinan sekolah harus lah dapat menciptakan budaya organisasi dengan harmonis, serta dapat memberikan motivasi kuat terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, et al. (2021). *Reinventing Human Resources Management: Creativity, Innovation and Dynamics*. Yogyakarta: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Arofah, E. F. (2018). Produktivitas Pengajar Dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 02(02), 572-587.
- Barnawi & Arifin, M. (2013), *Mengelola Sekolah Berbasis Enterpreneurship*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Evina, I. (2019). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMP Se-Kecamatan Batanghari Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian*, 04(02), 78-91.
- Karwati, E & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Miskiani, K.A. & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 02(02).
- Pandipa, A. K. H. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(01). 1-9.
- Prakoso, R. D.; Astuti, E. S.; & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(02), 1-9.
- Suparman, N. (2016). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Pariwisata Engku Kelana Tanjungpinang*. Skripsi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf, A. (2013). *Produktivitas Kerja Guru Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan*

Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Di Smp Negeri Se-Kota Semarang. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 42(02), 107-115.

Zamroni. (2011). *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama.