



Peningkatan Kinerja Guru di SMKN 1 Miri Kabupaten Sragen

Reni Wulandari^{1*}, Sudarwati², Ida Aryati³

^{1,2,3} Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia

*Corresponding Author. E-mail: reni84dh@gmail.com

Receive: 05/08/2021

Accepted: 21/12/2021

Published: 01/03/2022

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan pengaruh variabel-variabel berikut; supervisi, integritas, budaya organisasi, dan etos kerja pada kinerja guru di SMK N 1 Miri kabupaten Sragen baik secara bersamaan maupun sebagian. Peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru SMK N 1 Miri kabupaten Sragen yang terdiri dari 90 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/sensus yang meliputi 90 guru. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis statistik linier berganda uji regresi, uji F, uji T, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi, integritas, budaya organisasi, dan etos kerja semuanya memiliki pengaruh sebesar 47,9 % terhadap kinerja guru. Sebagai perbandingan, 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kemampuan kerja, disiplin kerja, pendidikan dan lain-lain

Kata Kunci : *Supervisi, Integritas, Budaya Organisasi dan Etos Kerja*

Increasing Teacher Performance At Smk N 1 Miri, Sragen Regency.

Abstract

The purpose of this study is to ascertain the effect of the following variables; supervision, integrity, organizational culture, and work ethic on teacher performance at SMK N 1 Miri, Sragen district, either simultaneously or partially. The researcher used quantitative descriptive method. The population of this study was the teachers of SMK N 1 Miri, Sragen district, which consisted of 90 teachers. The sampling technique used was a saturated/census sampling technique which included 90 teachers. Researchers used a questionnaire to collect data. While the data analysis method used multiple linear statistical analysis regression test, F test, T test, and the coefficient of determination. The results showed that supervision, integrity, organizational culture, and work ethic all have an influence of 47.9%. on teacher performance. In comparison, 52.1% is influenced by other variables such as work ability, work discipline, education and others.

Keywords: *Teacher Performance, Supervision, Integrity, Organizational Culture and Work Ethic*

Pendahuluan

Kemajuan kualitas pendidikan nasional ialah keperluan yang semestinya menjadi urutan ataupun prioritas utama dalam agenda pembangunan bangsa. Hal ini terlihat sesuai isi Pembukaan UUD 1945 alinea IV yang menerangkan

bahwasanya salah satu *goal* ataupun tujuan nasional bangsa Indonesia ialah mencerdaskan kehidupan bangsa. Peran guru dalam pendidikan adalah faktor utama dalam mencapai tujuan mencerdaskan bangsa. Berkembangnya mutu pendidikan tergantung pada guru, karena secara langsung guru yang bisa mengarahkan peserta didik menjadi berkembang dan meningkat. Guna menggapai pendidikan yang sudah direncanakan dibutuhkan adanya kinerja guru yang maksimal.

Kinerja guru ialah usaha yang dilakukan oleh guru dalam memenuhi tugasnya di sekolah serta tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, peserta didik guna menunjang prestasi belajar. Kinerja guru ialah suatu keadaan yang menggambarkan usaha seorang guru dalam menghadapi peran tugasnya disekolah dan juga menjelaskan adanya suatu perbuatan yang ditunjukkan oleh guru selama melaksanakan kegiatan pembelajaran (Amanda *et al.*, 2016). Supervisi ialah penyebab utama yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satu cara guna membuktikan bahwasanya keseluruhan tahap pada proses pelaksanaan serta keseluruhan elemen hasil pendidikan yang akan digapai sesuai target, strategi manajemen yang terkandung dalam supervisi meliputi rangkaian aktifitas guna membuktikan bahwasanya kualitas yang menjadi harapan saat proses perencanaan, pengerjaan aktifitas, serta evaluasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Supervisi yang biasa kita kenal yakni suatu gambaran pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan ataupun kepala sekolah terhadap kinerja yang dikerjakan oleh bawahannya yaitu tenaga pendidik serta tenaga kependidikan lainnya

yang berada pada suatu sekolah (Amanda *et al.*, 2016).

Integritas guru menjadi indikator penting bagi kinerja guru untuk proses pembentukan revolusi mental. Guru yang profesional adalah guru berintegritas. Ciri khas guru yang berintegritas memiliki sikap kejujuran, kredibilitas dan konsistensi dengan nilai-nilai ke dalam tindakan. Integritas ialah sebuah konsep yang mengacu pada kesesuaian antara tindakan dengan nilai serta prinsip. Integritas berperan ibarat karakter kunci untuk seorang guru (Sobon *et al.*, 2020). Budaya organisasi sekolah ialah penyebab ketiga yang mempengaruhi kinerja guru, selain supervisi dan integritas. Budaya organisasi sekolah disebut juga iklim organisasi sekolah. Budaya organisasi sekolah menerangkan tentang lingkungan serta hubungan kerja antara guru terhadap siswa, guru terhadap sesama guru, antara guru terhadap kepala sekolah, serta antara guru terhadap tenaga kependidikan yang lain. Budaya organisasi ialah suatu sistem nilai serta keyakinan yang dimiliki secara bersama-sama oleh anggota organisasi yang mana berbeda dengan organisasi-organisasi lainnya (Febriantina *et al.*, 2018)

Etos kerja terlihat mempunyai ketertarikan terhadap kinerja guru. Etos kerja menjelaskan perihal sikap yang memiliki arti selaku aspek evaluatif yang dipunyai oleh individu (kelompok) saat menjelaskan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja memiliki peran penting guna dapat mengimplementasikan kinerja yang baik. Etos kerja ialah semangat kerja yang memiliki ciri khas serta keyakinan seseorang ataupun suatu kelompok (Monika *et al.*, 2019).

Dari penjabaran tersebut bahwasanya pemahaman terdapat beberapa bagian yang menarik guna diperjelas lebih mendalam yakni terkait kinerja guru di SMK N 1 Miri Kabupaten Sragen ditinjau dari supervisi, integritas, budaya organisasi dan etos kerja.

Metode

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif selaku metode ilmiah dikarenakan sesuai dengan kaidah-kaidah objektif yakni konkret ataupun empiris, objektif, terukur, logis serta sistematis (Sugiyono, 2019: 7), metode penelitian kuantitatif yakni metode penelitian yang berprinsipkan pada filosofi positivisme, guna mempelajari populasi serta sampel khusus, pengambilan sampel dilaksanakan dengan acak, instrumen penelitian berguna selaku

pengumpulan data, sifat dari analisis data ini yakni kuantitatif/statistik dimana berfungsi guna melaksanakan pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan. Populasi ialah total dari subjek penelitian (Arikunto, 2019: 173). Populasi untuk penelitian ini yakni semua guru SMK N 1 Miri Kabupaten Sragen total 90 guru. Metode *sampling* Jenuh/Sensus dijadikan sebagai teknik pengambilan sampel ini.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.496	1.891		2.907	.005
Supervisi	.062	.098	.059	2.634	.028
Integritas	.479	.115	.499	4.166	.000
Budaya_Org	.170	.105	.183	3.619	.009
Etos_Kerja	.061	.122	.063	2.506	.014

Persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 5,496 + 0,062 X_1 + 0,479 X_2 + 0,170 X_3 + 0,61 X_4 + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut yakni:

- a = Konstanta sebesar 5,496 menyatakan bahwa jika variabel supervisi (X_1), integritas (X_2), budaya organisasi (X_3) dan etos kerja (X_4) dianggap konstan maka kinerja guru sebanyak 5,496.
- b_1 = 0,062, koefisien regresi supervisi (X_1) sebesar 0,062 yang berarti apabila variabel integritas (X_2), budaya organisasi (X_3) dan etos kerja (X_4) konstan, sehingga dengan adanya peningkatan supervisi mengakibatkan kinerja guru akan naik sebanyak 0,062.
- b_2 = 0,479, koefisien regresi integritas (X_2) sebesar 0,479 yang berarti apabila supervisi (X_1), budaya organisasi (X_3) serta etos kerja (X_4) konstan, sehingga dengan adanya peningkatan integritas mengakibatkan kinerja guru akan naik sebanyak 0,479.
- b_3 = 0,170, koefisien regresi budaya organisasi (X_3) sebesar 0,170 yang berarti apabila supervisi (X_1), integritas (X_2) dan etos kerja (X_4) konstan, sehingga

dengan adanya peningkatan budaya organisasi mengakibatkan kinerja guru akan naik sebanyak 0,170.

$b_4 = 0,61$, koefisien regresi etos kerja (X_4) sebesar 0,61 yang berarti apabila supervisi (X_1), integritas (X_2) dan budaya organisasi (X_3) konstan, sehingga dengan adanya peningkatan etos kerja (X_4) mengakibatkan kinerja guru akan naik sebanyak 0,61

B. Uji Hipotesis
Uji F

Tabel 2
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.670	4	37.417	21.427	.000 ^b
Residual	148.430	85	1.746		
Total	298.100	89			

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh F_{hitung} ialah sebanyak 21,427, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,427 > 2,479$) serta signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan H_a diterima, maknanya terdapat pengaruh antara supervisi, integritas, budaya organisasi dan etos kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji t

Tabel 3
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.496	1.891		2.907	.005
Supervisi	.062	.098	.059	2.634	.028
Integritas	.479	.115	.499	4.166	.000
Budaya_Org	.170	.105	.183	3.619	.009
Etos_Kerja	.061	.122	.063	2.506	.014

Penjabaran sesuai hasil uji t tersebut pada hipotesis yakni:

a. Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Guru

Nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,988 < 2,634$) serta nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ maka H_0 ditolak serta

H_a diterima. Bisa dikatakan bahwasanya terdapat pengaruh positif serta signifikan supervisi terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Guru

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,166 > 1,988$) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Bisa dikatakan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan integritas terhadap kinerja guru.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,619 > 1,988$) dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru

d. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

Nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($2,506 > 1,988$) serta nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak serta H_a diterima. Bisa dikatakan bahwasanya ada pengaruh positif serta signifikan etos kerja terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.479	1.321

Sesuai tabel didapatkan nilai adjusted R square sebanyak 0.479. Maknanya variabel supervisi, integritas, budaya organisasi serta etos kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja guru sebanyak 47,9% sedangkan

sisanya sebanyak 52,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan pada penelitian ini seperti : kemampuan kerja, disiplin kerja, pendidikan serta lain-lain

Pembahasan

1. Pengaruh supervise, integritas, budaya organisasi serta etos kerja terhadap kinerja guru di SMK N I Miri Kabupaten Sragen. Sesuai hasil SPSS didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,427 > 2,479$) serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Maknanya supervisi, integritas, budaya organisasi serta etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini memperlihatkan

makin tinggi supervisi, integritas, budaya organisasi dan etos kerja maka pada kinerja guru akan mengalami peningkatan secara nyata. Pengaruh supervisi terhadap kinerja guru di SMK N I Miri Kabupaten Sragen. Sesuai hasil SPSS diperoleh $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($1,988 < 2,634$) serta signifikansi $0,028 < 0,05$. Maknanya supervisi

berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru.

merasa sangat nyaman dan menikmati setiap pekerjaannya.

Kesimpulan

3. Pengaruh integritas terhadap kinerja guru di SMK N I Miri Kabupaten Sragen. Sesuai hasil SPSS didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,166 > 1,988$) serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Makanya integritas berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Hasil memperlihatkan makin tinggi integritas maka pada kinerja guru akan terjadi kenaikan secara nyata. Dengan adanya integritas dalam diri masing-masing guru maka guru akan terasa mudah menyelesaikan pekerjaannya.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK N I Miri Kabupaten Sragen. Sesuai hasil SPSS didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,619 > 1,988$) serta signifikansi $0,009 < 0,05$. Maknanya budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Hasil memperlihatkan makin tinggi budaya organisasi maka pada kinerja guru akan terjadi kenaikan secara nyata. Budaya organisasi sangat penting bagi SMK karena dapat mempengaruhi kinerja guru yang ada. Budaya organisasi ialah persetujuan tentang perilaku anggota organisasi berupa nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, serta prosedur bekerja yang diyakini bersama sebagai pedoman aktifitas dalam organisasi
5. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMK N I Miri Kabupaten Sragen. Sesuai hasil SPSS diperoleh $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($2,506 > 1,988$) dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Maknanya etos kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Etos kerja ialah aspek yang berguna pada sebuah organisasi / instansi. Adanya etos kerja yang baik akan membuat para guru

Dari beberapa hasil uji hipotesis dan juga pembahasan rinci yang telah dilakukan dalam penelitian berikut dari 90 kuesioner yang telah dibagikan kepada guru SMK N 1 Miri Kabupaten Sragen ditentukan bahwa variabel dari supervise, integritas, budaya organisasi serta etos kerja berpengaruh yang positif serta signifikansi terhadap variabel kinerja guru SMK N 1 Miri Kabupaten Sragen.

Terkait penelitian serta pembahasan yang dilakukan didapatkan hasil nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebanyak 0.479 ataupun 47,9 %. Determinasi ataupun sumbangan variabel supervisi, integritas, budaya organisasi serta etos kerja terhadap kinerja guru di SMK N I Miri Kabupaten Sragen sebesar 47,9 %. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain sebanyak 52,1% meliputi kemampuan kerja, disiplin kerja, pendidikan serta lainnya.

Saran

1. Secara teoritis
Diharapkan penelitian berikutnya untuk meningkatkan penelitian ini dengan memakai variabel bebas lainnya selain supervise, integritas, budaya organisasi serta etos kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru, mengingat adanya pengaruh sebesar 52,1% di luar variabel penelitian ini.
2. Secara praktis
 - a. Diharapkan SMK N I Miri Kabupaten Sragen kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas supervisi, integritas, budaya organisasi serta etos kerja yang ada. Tingginya kualitas supervisi, integritas, budaya organisasi dan etos kerja di SMK N I Miri Kabupaten Sragen membuat kinerja guru juga akan makin

- naik dan menjadi lebih baik dari sebelumnya
- b. Sebaiknya SMK N I Miri Kabupaten Sragen juga meningkatkan integritas guru agar guru merasa puas dan semakin semangat dalam bekerja. Adanya integritas membuat guru lebih cekatan dalam bekerja, merasa senang menjalani pekerjaannya dan pekerjaan yang ada semakin cepat mencapai target.
- c. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja guru juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di perusahaan, perbankan, pabrik dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amanda MO, Salam R, Saggaf S. 2016, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep . (Diakses tanggal 24 Februari 2021)
- [2] Aprida Y, Fitria H, Nurkhalis. 2020. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 2020, Pages 160-164
- [3] Febriantina S, Lutfiani FN, dan Zein N. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid Volume 2 Nomor 2*
- [4] Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang
- [5] Handayani,T dan Rasyid, A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA N Wonosobo . *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2*.
- [6] Karauwan R , Lengkong V, Mintardjo C. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan . *Jurnal EMBA Vol.3 No.3*
- [7] Manik E, Bustomi K. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek . *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2*.
- [8] Mathis, R. L. & Jackson, J. H. .2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- [9] Monika I GA, Agug AAG, Dantes KR. 2019. Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Etos Kerja Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Pariwisata Harapan Denpasar .*JAPI, Vol. 10 No. 2*
- [10] Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- [11] Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya\
- [12] Priansa, D J. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*.Bandu 9 Alfabeta.
- [13] Robbins, S., & Coulter, M. (20: *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jaka Erlangga
- [14] Siagian, P. 2002. *Kiat Meningkatkan.... Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- [15] Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika, Jakarta
- [16] Sobon K, Mangundap JM, dan Walewangko S. 2020. Pengaruh Pemahaman Kurikulum 2013 Dan Integritas Guru Terhadap Kinerja

- Guru-Guru SD Katolik di Manado. Jurnal Pendidikan Dasar Vol. 12 No.2 Juli 2020
- [17] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet
- [18] Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- [19] Susanti L, Kartikowati RS, Makhdalena. 2019. Pengaruh Supervisi dan Integritas Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Salo Kabupaten Kampar . JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), Volume 7, No
- [20] Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana
- [21] Tampubolon, M. P. (2004). *Manajemen Operasional (Operations Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [22] Tampubolon BD, 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi Vol. 9 No.3

Ida Aryati merupakan dosen di UNIBA dan dalam konteks ini, ditugaskan sebagai Dosen Pembimbing 2 dalam penyusunan tesis tahun 2021.

Profil Penulis 1

Reni Wulandari, lahir di Sragen, 04 Maret 1984. Pernah menempuh pendidikan di SD Majenang 3 lulus tahun 1996, kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah pertama di SMP N I Gesi lulus tahun 1999. Selanjutnya menempuh pendidikan jenjang sekolah menengah atas di SMA N 1 Sukodono, lulus tahun 2002. Kemudian melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Sebelas Maret Surakarta lulus tahun 2006. Dan sekarang melaksanakan pendidikan S2 di Uniba, Surakarta.

Profil Penulis 2

Sudarwati merupakan dosen di UNIBA dan dalam konteks ini, ditugaskan sebagai Dosen Pembimbing 1 dalam penyusunan tesis tahun 2021.

Profil Penulis 3